

Índice de Gráficos, Quadros e Tabelas.....	2
I. Introdução	5
II. Evolução histórica do conceito de trabalho e das motivações para o trabalho	7
1. Situação contemporânea	10
2. O trabalho hoje	12
III. Metodologia	14
1 -Método.....	15
2- O questionário	17
3 - As amostras.....	19
3. 1- Perfil geral da amostra parisiense	19
3. 2- Perfil geral da amostra paulistana.....	22
III. Resultados e Discussão das questões relativas ao tema “trabalho”	24
1- Domínios de atividade.....	24
2- Horas de trabalho.....	32
3- Sobre fadiga	38
4- Fazer Carreira no atual ramo de atividade	39
5- Sobre o trabalho atual	39
6 - Sobre salários.....	40
6.1- Amostra parisiense.....	40
6. 2- Amostra paulistana	43
7- Critério de qualidade no trabalho e a saúde.....	46
8. Sobre continuar trabalhando ou parar de trabalhar	48
9- Opiniões sobre o significado do trabalho e a percepção do próprio trabalho	50
9.1 - Significados do trabalho – amostras francesa e brasileira	51
9. 2 - Percepção do trabalho atual – amostras francesa e brasileira	55
9. 3 – Significado do trabalho atual – amostras francesa e brasileira, Análises fatoriais extraídas por sexo.....	59
9. 4 – Percepção do trabalho atual – amostras francesa e brasileira, Análises fatoriais extraídas por sexo.....	63
IV. À Guisa de Conclusão	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77

Índice de Gráficos, Quadros e Tabelas

Gráfico 1 - frequência da relação Sexo X Faixa Etária da amostra parisiense	20
Gráfico 2 - frequência relacionando Sexo e Nível de escolaridade, para a amostra parisiense	21
Gráfico 3 - frequência relacionando Sexo e Estado civil, da amostra parisiense	21
Gráfico 4 - frequência da relação entre Sexo X Faixa Etária, para a amostra paulistana	22
Gráfico 5 - frequência da relação entre e Sexo e Nível de Escolaridade da amostra paulistana	23
Gráfico 6 - frequência da relação entre Sexo e Estado Civil da amostra paulistana ...	23
Gráfico 7 – frequência das respostas referentes aos Domínios de Atividade da amostra parisiense	25
Gráfico 8 - frequência da relação entre Sexo e Domínios de Atividade da amostra parisiense	26
Gráfico 9 – frequência das respostas referentes aos Domínios de Atividade da amostra paulistana	27
Gráfico 10 - frequência da relação entre Sexo e Domínios de Atividade da amostra paulistana	28
Gráfico 11 – frequência da relação Domínios de Atividade X Escolaridade da amostra parisiense	29
Gráfico 12 – frequência da relação Domínios de Atividade X Escolaridade da amostra paulistana	30
Quadro 1 - Quadro ilustrativo e comparativo de três países. Média de horas de trabalho de homens e mulheres em geral e com filhos	31
Gráfico 13 – frequência de horas de trabalho da amostra parisiense	32
Gráfico 14 – frequência da relação Sexo X Horas de Trabalho da amostra parisiense	33
Gráfico 15 – frequência das Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra parisiense	34
Gráfico 16 – frequência da relação Sexo X Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra parisiense	34
Gráfico 17 – frequência de Horas de Trabalho da amostra paulistana	35
Gráfico 18 – frequência da relação Sexo X Horas de trabalho da amostra paulistana	36
Gráfico 19 – frequência da relação Sexo X Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra paulistana	36
Quadro 2: Quadro ilustrativo e comparativo da média de horas semanais de trabalho entre a Holanda, Suécia, Reino Unido, Região Parisiense e Região Metropolitana de São Paulo.	37
Gráfico 20 – frequência de faixas salariais da amostra parisiense	41
Gráfico 21: frequência da relação Sexo X Tipo de Atividade X Faixas Salariais da amostra parisiense	42
Gráfico 22 – frequência de faixas salariais da amostra paulistana.....	43
Gráfico 23 – frequência da relação Tipo de Atividade e Faixas Salariais da amostra paulistana	44
Gráfico 24 – frequência da relação Sexo X Tipo de Atividade X Faixas Salariais da amostra paulistana	45

Quadro 3 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – amostra francesa.....	52
Tabela 1 – MSA e Bartlett Teste	53
Quadro 4 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho - amostra paulistana	53
Tabela 2 – MSA e Bartlett Teste	54
Tabela 3 - Resumo das médias e desvios padrões dos 2 fatores da questão 1, significado do trabalho, amostras francesa e brasileira.....	55
Quadro 5 - Resultado da análise fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual – amostra parisiense	56
Quadro 6 - Resultado da análise fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual – amostra paulistana	57
Tabela 4 - Resumo das médias e desvios padrões dos fatores da questão 7, percepção do trabalho atual. Amostras francesa e brasileira	58
Quadro 7 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Francesa, Sexo Masculino	60
Quadro 8 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Francesa, Sexo Feminino	60
Quadro 9 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Brasileira – Sexo Masculino.....	61
Quadro 10 - Resultado da Análise Fatorial, questão 1, significado do trabalho – Amostra Brasileira – Sexo Feminino	61
Tabela 5 - Resumo das médias e desvios padrões dos fatores da questão 1, significado do trabalho, amostras francesa e brasileira, por sexo.....	62
Quadro 11 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual - amostra francesa – sexo Masculino.....	63
Quadro 12 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual - amostra francesa - Sexo Feminino	65
Quadro 13 - Resultado da Análise Fatorial, questão 7, percepção do trabalho atual – questão 7, Amostra Brasileira – Sexo Masculino	66
Quadro 14 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual – Amostra Brasileira – Sexo Feminino	67
Tabela 6 - Resumo das médias e desvios padrões da questão 7, percepção do trabalho atual - Amostras francesa e brasileira, por sexo.....	68
Tabela 7 - frequência relacionando Sexo, Faixa etária e Número de filhos, da amostra parisiense	77
Tabela 8 - frequência da relação entre sexo, faixa etária e número de filhos, da amostra paulistana	78
Histograma 1 – Questão 1, Fator 1, Amostra Francesa	79
Histograma 2 – Questão 1, Fator 2, Amostra Francesa	80
Histograma 3 – Questão 1, Fator 1, Amostra Brasileira.....	81
Histograma 4 – Questão 1, Fator 2, Amostra Brasileira.....	82
Histograma 5 – Questão 7, Fator 1, Amostra Francesa	83
Histograma 6 – Questão 7, Fator 2, Amostra Francesa	84
Histograma 7 – Questão 7, Fator 3, Amostra Francesa	85
Histograma 8 – Questão 7, Fator 4, Amostra Francesa	86
Histograma 9 – Questão 7, Fator 1, Amostra Brasileira.....	87

Histograma 10 – Questão 7, Fator 2, Amostra Brasileira.....	88
Histograma 11 – Questão 7, Fator 3, Amostra Brasileira.....	89
Histograma 12 – Questão 1, Fator 1, Masculino, Amostra Francesa	90
Histograma 13 – Questão 1, Fator 2, Masculino, Amostra Francesa	91
Histograma 14 – Questão 1, Fator 1, Feminino, Amostra Francesa.....	92
Histograma 15 – Questão 1, Fator 2, Feminino, Amostra Francesa.....	93
Histograma 16 – Questão 1, Fator 1, Masculino, Amostra Brasileira.....	94
Histograma 17 – Questão 1, Fator 2, Masculino, Amostra Brasileira.....	95
Histograma 18 – Questão 1, Fator 1, Feminino, Amostra Brasileira	96
Histograma 19 – Questão 1, Fator 2, Feminino, Amostra Brasileira	97
Histograma 20 – Questão 7, Fator 1, Masculino, Amostra Francesa	98
Histograma 21 – Questão 7, Fator 2, Masculino, Amostra Francesa	99
Histograma 22 – Questão 7, Fator 3, Masculino, Amostra Francesa	100
Histograma 23 – Questão 7, Fator 4, Masculino, Amostra Francesa	101
Histograma 24 – Questão 7, Fator 1, Feminino, Amostra Francesa.....	102
Histograma 25 – Questão 7, Fator 2, Feminino, Amostra Francesa.....	103
Histograma 26 – Questão 7, Fator 1, Masculino, Amostra Brasileira.....	104
Histograma 27 – Questão 7, Fator 2, Masculino, Amostra Brasileira.....	105
Histograma 28 – Questão 7, Fator 3, Masculino, Amostra Brasileira.....	106
Histograma 29 – Questão 7, Fator 1, Feminino, Amostra Brasileira	107
Histograma 30 – Questão 7, Fator 2, Feminino, Amostra Brasileira	108
Histograma 31 – Questão 7, Fator 3, Feminino, Amostra Brasileira	109

Segundo Carl Jung,
*“A possibilidade de dar um sentido à própria vida
permite suportar muitas coisas, talvez mesmo tudo.
A ausência de sentido profundo impede de dar
plenitude à própria existência e equivale, de certa
forma, à doença. É por isso que a descoberta do
sentido profundo da própria vida é mais importante
para uma pessoa do que qualquer outra coisa”.*

I. Introdução

Faz menos de dois séculos que nossa sociedade está fundada sobre o trabalho, reconhecido por ela como tal, remunerado e principal meio de sobrevivência (Méda, 1995), mas também, uma forma fundamental de inserção na sociedade e de construção de nossa identidade. (Dejours, 1999). O trabalho, por se exercer, via de regra, de forma coletiva ou como membro de grupos formais ou informais, ultrapassa a questão meramente técnica para sua execução ou econômica de sobrevivência e obriga a pensar nos impactos das questões relacionais para o seu bom desempenho. A representação que cada trabalhador tem de sua tarefa ou de sua atividade e as satisfações que eles obtêm através delas e dos relacionamentos sociais em função das atividades modifica, significativamente, a qualidade da produtividade de seu trabalho, (Leplat & Cuny, 1977), bem como, de seu bem-estar e de sua saúde. A motivação para o trabalho está ligada à significação que cada trabalhador atribui à sua tarefa ou atividade, de sua inserção social e não apenas dos aspectos econômicos de sobrevivência.

Pesquisas recentes (Pauchant 1996; Morin 1996; 2001; Morin *et alli* 2003; Boutet 1995; Baudelot e Gollac 2003; Hanique 2004; Oliveira *et alli*. 2004) têm mostrado o “estado da arte” sobre o tema “sentidos do trabalho” e sobre as motivações para se trabalhar. Seus resultados empíricos permitem afirmar que um trabalho que tem sentido é aquele que favorece a atualização do potencial de quem o executa, a aprendizagem contínua e o próprio desenvolvimento. Ao mesmo tempo, o trabalho deve ser interessante e dar prazer a quem o realiza e ser útil à pessoa e à sociedade. Deve, ainda, corresponder às competências de quem trabalha e ser moralmente aceitável.

Falar em sentidos do trabalho nos remete à visão de Morin (1996), em que a autora, apoiada na tradição da filosofia existencial afirma que “o sentido é um efeito, um produto da atividade humana. (...) o sentido é uma estrutura afetiva formada por três componentes: a *significação*, a *orientação* e a *coerência*”. Afirma, a seguir, que “interessar-se pelos sentidos de um objeto é interrogar-se: sobre a maneira pela qual o sujeito concebe este objeto, revelando seus valores subjacentes; sobre sua orientação em face desse objeto, e sobre o grau de coerência que este objeto possui em relação com sua experiência fenomenológica”. (p. 269-70).

Conhecer um pouco mais sobre os sentidos do trabalho dos diversos grupos funcionais, de seus impactos sobre os trabalhadores, das relações que se estabelecem entre trabalhadores e destes com suas respectivas organizações, continua sendo, nos dias de hoje, um desafio para administradores e profissionais de recursos humanos.

Esta pesquisa tem como objeto de estudo o de fazer uma sondagem de opinião para permitir o avanço do conhecimento sobre o tema “trabalho” e seus sentidos, que a nosso ver é central na nossa sociedade contemporânea.

Através de uma pesquisa empírica investigou-se, globalmente, os sentidos do trabalho para duas amostras de pessoas assalariadas, oriundas de duas empresas distintas, de mesmo ramo de atividades e de dois países diferentes.

A sondagem foi feita através de um questionário composto de 36 questões e foram analisados *os significados do termo trabalho* e as *percepções sobre os próprios trabalhos* atribuídos por pessoas trabalhando na Região Metropolitana de São Paulo e na Região Parisiense.

Uma abordagem comparativa São Paulo / Paris foi feita sobre a importância do trabalho e semelhanças e diferenças foram apontadas para as amostras analisadas, tanto globalmente, quanto divididas por sexo.

Os dados foram tratados através do programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science) que, entre outras análises, permitiu comparações sócio-demográficas das amostras. As questões principais foram examinadas através de Análises Fatoriais. A análise fatorial foi utilizada em uma perspectiva exploratória.

II. Evolução histórica do conceito de trabalho e das motivações para o trabalho

O trabalho não é só uma palavra e uma noção historicamente datadas, mas também, uma realidade inventada, construída pelo século XVIII europeu. Em concordância com esta afirmação Chamoux (1994), comenta que a noção geral de trabalho não é universal. Muitas sociedades parecem não ter tido necessidade de tal noção. A autora discorre sobre o fato de que nas sociedades tribais a noção de trabalho estava ausente. Ela cita alguns etnólogos que afirmam que, entre os Maenge, na Oceania,

“não existe a noção de trabalho como tal, nem mesmo uma palavra distinta para isolar as atividades produtivas dos outros comportamentos humanos. Por outro lado, existe e é, freqüentemente evocada, a noção de pena ou de sofrimento (milali) que aparece, entre outros contextos, naquele de jardinagem”.
(Chamoux, 1994, p.61.).

Prossegue dizendo que na Amazônia, hoje, e de forma semelhante à maioria das sociedades pré-capitalistas, os Achuar não dispõem de um termo ou noção que sintetize a idéia de trabalho como sendo aquele de um conjunto coerente de operações ou técnicas com o objetivo de produzir os meios materiais para sua subsistência. Quando a noção de sofrimento está associada a uma atividade ela pode sofrer uma espécie de “conotação oficial”. Assim, entre os Palawan das Filipinas, as pessoas precisam fazer de conta que se divertem quando realizam uma tarefa penosa. Entre os Tatuyo, tribo da Amazônia Colombiana, a ideologia oficial taxa de penosas as tarefas femininas, em particular, a jardinagem. Por se tratar de tarefa essencial à subsistência, os homens ficam em situação difícil quando são abandonados por suas esposas. Chamoux (1994), afirma que, entre os índios Mexicanos, não obstante a representação durável daquilo que é tarefa masculina e tarefa feminina, há, ao longo da história, modificações de partilha que ocorreram sem crise ou sentimento de inferioridade ou de ridículo. A autora chama a atenção para um fato que, segundo seu ponto de vista, deve ser respondido pela abordagem antropológica: *“pode-se falar que o trabalho existe quando ele não é pensando e nem mesmo vivido enquanto tal”?* (p.69). O vínculo entre trabalho, qualificações, status social e identidade, tal qual o conhecemos hoje, não é uma constante, mas uma configuração possível, entre outras. A evolução das noções de trabalho, ao longo da história, precisa ser discutida e colocada em perspectiva diante da sociedade contemporânea.

É nesta linha de análise que o historiador Jacques Ellul (1982), faz uma retrospectiva histórica sobre as motivações das pessoas para o trabalho. Segundo o autor, as motivações no trabalho sofreram variações históricas, não tanto em relação às condições materiais, mas principalmente, em relação ao que ele denominou “sistema sócio-mental” de uma sociedade. Fazem parte do denominado sistema sócio-mental, as representações, as crenças diversas no que diz respeito à vida e às relações sociais, os sistemas de referência (incluindo a ideologia) de cada sociedade. “A motivação no trabalho se origina, inicialmente, de um campo de valores organizados e reconhecidos”.p.13.

Sua retrospectiva se inicia na sociedade romana desenvolvida, isto é, a partir do séc. I antes de Cristo. Os valores então reconhecidos e afirmados eram a conquista, o direito, a cultura, com exclusão radical do trabalho. Não havia motivação alguma para o trabalho. O modelo de vida, o ideal, o valor maior era o *otium*. Não se tratava de preguiça ou do “não fazer nada”. O *otium* era uma concepção de vida de um homem livre. Este deveria consagrar o seu tempo à cultura, aos jogos, à política, às informações, ao discurso, aos encontros com amigos, organização de festas e cerimônias, à guerra etc. O trabalho não era denominado *labor*, mas *neg-otium*. O que não era *otium* era para os homens não-livres, isto é, os escravos. Todo cidadão romano livre desfrutava do *otium* e não era necessário ser rico, pois o Estado se incumbia de prover as necessidades dos menos afortunados. O Estado dava o famoso “*panem et circensens*” aos seus cidadãos carentes que não fizessem parte da clientela de famílias ricas; estas se ocupavam, parcialmente, de centenas de pessoas sob suas tutelas.

Chauí (1999), comenta que nas sociedades escravistas antigas, como a grega e a romana, o ócio era indispensável para uma vida feliz, pois só ele permitia o exercício de atividades mais nobres, tais como, o cultivo do corpo e do espírito. O trabalho era atividade dos escravos. Os pobres e os desonrados, a quem cabia o trabalho, “eram chamados *humiliores*, em contrapartida aos *honestiores*, os homens bons porque livres, senhores da terra, da guerra e da política”. (p.11). (...) “Os vocábulos *ergon* (em grego) e *opus* (em latim), referiam-se às obras produzidas e não à atividade de produzi-las”.(p.12).

Um segundo momento, mais complexo, do qual faz referência Ellul (1982), é a Idade Média. O autor supõe que, a partir do séc. VIII, o Cristianismo passa a ser reconhecido

como um valor comum, independentemente da fé religiosa de cada pessoa em particular. É uma ideologia comum, um modelo partilhado pela sociedade. Em relação ao Cristianismo ocorreram três motivações diferentes a respeito do trabalho:

- Inicialmente, o pensamento cristão em seu conjunto, não é favorável ao trabalho; o trabalho é condenação que pesava sobre Adão, após ter perdido o “Paraíso” É neste momento que o trabalho será designado pela palavra *Tripalium* (instrumento de três pés destinado a imobilizar os animais e, eventualmente, os escravos). O trabalho é penoso, pois é condenação. É, também, uma necessidade, uma obrigação do homem se ele quiser sobreviver. O trabalho não é nem uma virtude nem um dever, é uma necessidade da qual não se pode escapar. A expiação dos pecados é a primeira motivação para trabalhar.

- A segunda orientação do cristianismo está ligada à valorização do sofrimento. Este tem um valor de salvação. Os trabalhos que não são penosos não têm valor; por exemplo, o trabalho dos banqueiros, dos comerciantes etc. O trabalho tem, como motivação essencial, a saúde que se recebe em consequência do sofrimento. Daí o jogo de palavras: *orare-laborare*. Quem trabalha, reza. A conotação é penosa, mas positiva.

- O cristianismo dá, então, nascimento a uma terceira ordem de motivações para o trabalho, com o luteranismo. Não há distinção entre leigos e padres. Todos podem participar da obra da Providência através de seus trabalhos. Surge a idéia de vocação para o trabalho que o homem recebe de Deus. A motivação para o trabalho é dupla: o homem é chamado por Deus e não mais condenado. Há, também, a vocação para um determinado tipo de trabalho. Esse serviço de Deus é necessário para o desabrochar da criação. Este modelo facilita a passagem a um outro tipo de sociedade e a outras motivações.

A partir do séc. XVII, afirma Ellul (1982), começa uma outra orientação a respeito do trabalho. Esta orientação terá seu pleno desenvolvimento no século XIX. O trabalho, ele mesmo, passa a ser o valor principal da sociedade. Ele é o motor, o sentido e o tema da vida humana. O trabalho é a virtude maior que permite perdoar a todo aquele que trabalha bem. O trabalho torna-se, então, o Valor por excelência, o Bem e a Virtude. É o período do desenvolvimento industrial. Este exige um grande contingente de trabalhadores que, saídos dos campos deverão trabalhar nas fábricas, em condições muito difíceis e ganhando pouco. Camponeses desenraizados, que haviam perdido os valores nos quais acreditavam e

também a cultura que possuíam, não tinham motivações para trabalhar, pois nem mesmo uma vida confortável seria possível almejar. O trabalho é, nesse momento, ao mesmo tempo, necessário e imposto. A invenção psicológica genial, segundo Ellul (1982), foi a de fazer do trabalho o Valor em si. Mas, segundo o autor, se é bem verdade que as idéias dominantes são aquelas das classes dominantes, estas são, também, as consumidoras da ideologia que propagam. Os burgueses fizeram do trabalho a sua moral e trabalhavam arduamente. Segundo Weber [1904], (2004),

“Com a consciência de estar na plena graça de Deus e ser por ele visivelmente abençoado, o empresário burguês, com a condição de manter-se dentro dos limites da correção formal, de ter sua conduta moral irrepreensível e de não fazer de sua riqueza um uso escandaloso, podia perseguir os seus interesses de lucro e devia fazê-lo. O poder da ascese religiosa, além disso, punha à sua disposição trabalhadores sóbrios, conscienciosos, extraordinariamente aferrados ao trabalho como se finalidade de sua vida, querida por Deus”. (...) “Tratar o trabalho como uma vocação profissional” tornou-se tão característico para o trabalhador moderno, como, para o empresário, a correspondente vocação para o lucro”. (Weber, [1904], (2004, p.161-3).

É, então, a partir desse momento que a sociedade inteira se organiza em torno do trabalho e em função do trabalho.

1. Situação contemporânea

No mundo ocidental industrializado e técnico, não há mais valores comuns ou conjunto partilhado de crenças. Não há mais motivações de valores exteriores, reconhecido por todos, em relação ao trabalho. O trabalho real, concreto, não é mais considerado como tendo valor em si. É, a partir desse momento que se colocam as questões sobre motivação no trabalho. Para Sievers (1990), “a motivação só passou a ser um tópico – tanto para as teorias organizacionais, quanto para a organização do trabalho em si – quando o sentido do próprio trabalho desapareceu”. (p.8). O autor prossegue dizendo que “o trabalho e a vida no trabalho não são fins em si mesmos, mas aspectos de uma entidade muito mais ampla, ou seja, a própria vida de um indivíduo”. (p. 11).

Para Alvesson (1987), o bem-estar do trabalhador e a satisfação com a tarefa, não são, por si sós de grande interesse para os administradores. A satisfação com a tarefa é, por sua vez, fortemente relacionada com a questão da motivação. Como a motivação é um tema

relacionado com a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, os administradores acabam por se interessar, por via indireta, pelo tema da satisfação no trabalho.

O autor afirma que normalmente prefere o termo engajamento ou intencionalidade ao invés de motivação, para se referir ao interesse dos indivíduos pelas ações. O conceito motivação, diz o autor, é mais acurado e associado à razão instrumental, enquanto que engajamento ou intencionalidade refere-se à negação dessa razão.

Quando não há mais motivações vivenciadas, começam as interrogações:

-Quais podem ser as reais motivações para o trabalho? Ellul (1982), comenta dois aspectos:- “O Trabalho, em bloco, em geral, não existe mais. Não pode haver motivação para o trabalho, abstratamente, por oposição ao *Direito à preguiça*”.

Valem aqui dois destaques que propomos sobre o tema: o primeiro deles é o ainda atual protesto de Paul Lafargue [1880] (1999), intitulado *O direito à Preguiça* em que o autor refuta, de forma veemente e mordaz, o “direito ao trabalho” e exorta para o Direito à Preguiça. “*Os filósofos da Antiguidade ensinavam o desprezo ao trabalho, esta degradação do homem livre; os poetas cantavam a preguiça, este presente dos deuses*”.(Lafargue, p.66). O segundo destaque é contemporâneo; trata-se do livro de Viviane Forester (1997), intitulado *O Horror Econômico*, em que a autora tece considerações sobre o capitalismo devastador em que não há mais sentido em falar-se sobre motivação para o trabalho.

Retornado à possibilidade de haver motivação para o trabalho Ellul (1982) interroga: “Qual trabalho?”.

E as respostas serão tão variáveis quanto somos diferentes uns dos outros. Por outro lado, poderá haver motivação ou não, a partir de variáveis anexas ao trabalho, como por exemplo, em relação à “organização do trabalho”. Haverá motivação quando o indivíduo estiver implicado no trabalho, quando ele puder se exprimir enquanto ser humano.

2- A segunda observação de Ellul (1982), diz respeito ao dinheiro.

O salário é, verdadeiramente, um motivador? Assunto complexo, afirma o autor.

- No nível puro da sobrevivência, quando o trabalho é horrível, penoso, intolerável, compreende-se a luta para que o salário permita, ao menos, uma qualidade melhor de sobrevivência.

- No outro extremo da escala sócio-econômica, a motivação não é o luxo ou os prazeres inusitados que o dinheiro possa oferecer. A motivação é o poder. Entre os dois extremos encontra-se a imensa maioria dos assalariados, as “classes médias”. Dado que o dinheiro se desvaloriza constantemente, inútil capitalizar ou economizar. O dinheiro ganho o é para ser gasto.

Comentário: Não falta um verbo? Ex. “é”

A motivação para trabalhar é, de uma forma ou de outra, a possibilidade de consumir. Consumo banalizado, generalizado, uniformizado. Quanto mais o consumo se torna essencial, tanto mais deixa de ser uma motivação suficientemente gratificante. Os objetos comprados não o são mais por sua utilidade, mas porque simbolizam um certo número de crenças e de preocupações.

Status, aparência, objetivos sociais etc. Mais estes objetos se difundem, mais se desvalorizam no domínio do simbólico. Outros objetos surgem para repor o status perdido. A motivação no trabalho neste tipo de sociedade implica a introdução de uma sociedade de consumo. Nestas condições devemos tomar consciência de que o trabalho, por si só, não traz nenhum sentido a ninguém. Seus frutos não são mais motivadores. Estamos num mundo de contradições:

- preocupar-se com o trabalho como uma função meramente remuneradora, é contribuir para que perca seu sentido, portanto, reduza suas possibilidades de motivação.
- outra contradição é o tempo de trabalho; sua redução está ligada à multiplicação das máquinas e dos automatismos, ao menos nos níveis operacionais. Como consequência surge o sentimento de ser cada vez mais dispensável e substituível. Como reagir diante desta contradição?

2. O trabalho hoje

Ainda segundo Ellul (1982), o trabalho, hoje, continua a ser essencial à vida de quem trabalha - a ideologia é a mesma do século XIX-, mas é, ao mesmo tempo, algo instável e relativamente inútil.

Os discursos de valorização do trabalho afirmam que as pessoas desempregadas ou que sobrevivem através de auxílios sociais não desejam apenas ganhar para sobreviver, mas desejam ter um trabalho. Méda (1995) afirma que o desejo de ter um trabalho é, provavelmente, o desejo de ser como os outros, de serem úteis para a sociedade e de não

serem assistidos pelo Estado. A utilidade social, segundo a autora, pode se confundir com o exercício do trabalho, mas não é necessário que o seja através do trabalho, pois este não foi concebido com a finalidade de estabelecer o vínculo social. A autora retoma Hegel para dizer que no momento em que a comunidade política não se distingue da sociedade civil, o vínculo social se reduz ao vínculo econômico. “*No vocabulário hegeliano, a sociedade civil é o lugar das necessidades, do trabalho e das trocas, quer dizer, o lugar onde os homens são dependentes uns dos outros*”. (Méda, 1995:172). Ainda segundo Méda (1995), este sistema é, para Hegel, o contrário de um vínculo substancial. A construção de um mundo plenamente humano é, principalmente, aquela da sociedade política desenvolvida onde a produção material não é a única forma das pessoas estarem juntas. A autora prossegue dizendo que Hegel reintroduziu os conceitos gregos no mundo moderno, ou seja, para se construir uma sociedade é preciso contar com a *palavra, o debate, as instituições*. É, também no mesmo sentido que Méda (1995), afirma que Habermas, “*fiel ao espírito de Hegel, demonstra a irredutibilidade do trabalho e da interação, ou seja, das relações de produção e das relações sociais, da economia e da política, da produção e da discussão*”.(p.177).

Segundo Freissenet (1994), a difusão da relação assalariada fez com que atividades que outrora não decorriam da relação econômica passassem a responder como algo fortemente vinculado ao econômico. É neste sentido que o trabalho tornou-se cada vez mais central na nossa sociedade. Isto porque ele é, para a maioria das pessoas, a forma obrigatória de atividade para ter acesso aos recursos materiais e imateriais para viver na nossa sociedade. É, igualmente e cada vez mais, a forma de realização das atividades humanas, qualquer que seja sua natureza.

É possível afirmar que a ideologia do século XIX ainda persiste? Se a resposta for afirmativa, como esta ideologia transparece na opinião contemporânea sobre os sentidos do trabalho? Se a resposta for negativa, qual é o sentido do trabalho na atualidade?

Diante das considerações dos autores citados anteriores, qual é o sentido do trabalho para os dois grupos pesquisados e que são objeto desta pesquisa? Existe alguma semelhança

entre os sentidos do trabalho que emergem da presente pesquisa com os sentidos do trabalho afirmados pelas pesquisas já desenvolvidas? Este tema será analisado com base em pesquisa empírica que se inicia com a exposição da metodologia.

III. Metodologia

Através de um questionário aplicado a uma amostra aleatória, mas não estratificada, de profissionais de duas empresas públicas de serviço, de atividades semelhantes, procurou-se levantar algumas *características descritivas* dos sentidos do trabalho e algumas *características percebidas* pelos trabalhadores que fizeram parte das duas amostras e em relação ao próprio trabalho. É importante ressaltar que quando se responde a um questionário sobre o trabalho não são, necessariamente, os aspectos objetivos que estarão sendo expressos nas respostas; estas podem expressar um desejo de que a realidade assim seja. Daí a importância da palavra “percebida” ligada às características do trabalho.

Dentre as várias questões propostas, algumas foram analisadas em função de suas porcentagens de ocorrência e duas foram destacadas para um tratamento através de análises fatoriais. As questões analisadas através de análises fatoriais foram as seguintes:

1- ***“Gostaríamos de saber o que você entende pela palavra “trabalho”. O que a palavra trabalho evoca, espontaneamente, para você? Eis 15 elementos que servem para descrever a palavra “trabalho”. Para cada um dos enunciados seguintes, queira preencher a casa que corresponde à sua opinião”.*** (Esta é a questão de número 1 do questionário e seus enunciados não farão parte deste relatório).

2- ***“Até que ponto você acha que estas características descrevem bem seu trabalho atual? Queira preencher a casa que melhor descreve sua opinião”.***

A esta questão, 14 itens foram apresentados. Para ambas as questões, uma escala de seis pontos, indo de *discordo fortemente* até *concordo fortemente* permitiu escalonar a opinião do respondente em relação a cada item das duas questões. (Esta questão é a de número 7 no questionário e seus enunciados não farão parte deste relatório).

Os dados foram tratados através do programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science) que permitiu o levantamento de frequências e correlações das diversas questões propostas.

Os dados foram trabalhados, quando foi possível, com a divisão por sexo para a análise dos resultados em ambas as amostras. A expressão *missing*, gerada pelo sistema indica ausência de resposta para o item indagado e é indicado pelo número 99.

A análise fatorial foi utilizada para que, conforme afirmam Hair, Jr. et *alli* (2005), fosse possível examinar os padrões ou relações latentes para um grande número de variáveis e determinar se as informações poderiam ser condensadas ou resumidas. As análises fatoriais das duas principais questões permitiram condensar e resumir dados dos diversos itens das questões, possibilitando a obtenção de dimensões latentes agrupadas em fatores que serão apresentados no tópico de análise dos resultados. Foi utilizada a rotação *oblimin* para a extração dos fatores, com nível 0.30 de significância. A rotação *oblimin* é interessante, pois permite a obtenção de fatores, teoricamente significativos, correlacionados, com identificação do grau em que cada fator está correlacionado. Nesta pesquisa a escala utilizada procurou medir processos perceptivos dos respondentes, o que justificou o uso da rotação *oblimin*. Cabe um alerta ao uso da rotação *oblimin*; por correlacionar fatores não é possível generalizar seus resultados para a população como um todo, sendo tais fatores restritos à amostra analisada.

Como coeficiente de confiabilidade, que avalia a consistência da escala, foi utilizado o alfa de Cronbach. O limite inferior para o alfa de Cronbach é de 0,70, sendo aceito 0,60 em pesquisas exploratórias. A análise fatorial, neste caso, foi utilizada em uma perspectiva exploratória.

1 -Método

Um questionário foi enviado, por via postal, a 800 pessoas de uma empresa de serviços localizada na Região Parisiense e a 400 pessoas de uma empresa de serviços localizada na Região Metropolitana de São Paulo. As duas empresas se assemelham em suas atividades. As duas amostras foram sorteadas de forma aleatória simples de uma listagem que incluía pessoas ocupando os diferentes cargos das duas empresas. A listagem e o sorteio foram preparados por pessoas ligadas às respectivas empresas, sem a possibilidade de controle do

processo por parte da pesquisadora. A **amostra** foi **aleatória simples**, isto é, extraída de uma lista exaustiva da população de referência, porém **não estratificada**. Para Lorenzi-Cioldi (2003), a lista estratificada é extraída a partir de uma lista de grupos homogêneos de pessoas unidas em função de uma ou mais variáveis focais da pesquisa, tais como: sexo, idade, função e cargo que ocupam etc.

A delimitação da Região Parisiense e da Região Metropolitana de São Paulo, para a coleta de dados, foi proposital, pois por tratar-se de dois centros urbanos de intensa vida econômica e social isto daria certa igualdade de pressão do público cliente sobre os funcionários das duas empresas, guardadas as devidas especificidades por tratar-se de culturas diferentes.

O material foi enviado dentro de um envelope endereçado a cada funcionário que fazia parte das listagens recebidas das empresas. Dentro de cada envelope, além do questionário, havia outro envelope já endereçado à pesquisadora e devidamente selado, para reenvio da resposta.

Sobre o uso de questionários enviados por via postal, Philogène e Moscovici (2003), afirmam que o uso de tal método de pesquisa tem a vantagem da economia e da rapidez para se atingir um grande número de respondentes. Tem, também, a vantagem de minimizar o viés da presença de um entrevistador que poderia induzir respostas nos entrevistados. Não se pode esquecer, porém, que se não há um entrevistador em presença de quem responde, implicitamente, há a projeção da imagem de alguém ou de uma instituição por trás de quem envia o questionário. Outra vantagem é a de que o respondente trabalha em seu ritmo e no momento em que sente interesse em fazê-lo. O ponto fraco do questionário enviado por via postal, ainda segundo Philogène e Moscovici (2003), é o risco de baixo número de respostas e a ocorrência de uma amostra auto-selecionada. No nosso entendimento, de um modo geral, quem tem fatos interessantes a contar ou o seu inverso, isto é, grande insatisfação com o que está sendo investigado, tenderá a responder ao questionário como uma maneira de descarregar as tensões relativas ao fato. A imagem da instituição que está por trás do envio do questionário também interfere no número de retorno de respostas.

No caso desta pesquisa os riscos de grande satisfação ou de grande insatisfação com as organizações em que trabalham os selecionados da amostra, além do conhecimento ou desconhecimento da instituição que enviou o questionário, também podem ter interferido

no retorno das respostas recebidas, como veremos com o retorno de respostas das amostras. Ainda no caso desta pesquisa, em função do anonimato dos respondentes, não foi possível um contato com os não respondentes para a verificação das razões da não resposta. O anonimato foi uma condição estabelecida pela pesquisadora para proteger os integrantes das amostras e lhes dar segurança de não represálias organizacionais. O retorno das respostas diretamente à pesquisadora também visou dar proteção aos integrantes da pesquisa. O voluntariado no preenchimento dos questionários fez com que, de **aleatória** a amostra tenha se tornado **voluntária**, com todos os riscos de vieses de uma amostra voluntária.

Utilizamos, indiferentemente, as palavras parisiense ou francês e paulistana ou brasileira para nos referirmos às amostras, já que não havia estrangeiros nas subamostras.

A coleta de dados em Paris aconteceu nos meses de janeiro e fevereiro do 2005, e a coleta de dados em São Paulo aconteceu entre os meses de junho e julho de 2005.

Para ambas as coletas um longo período de negociações foi investido com as empresas em questão.

Como critério de inclusão das respostas para análise e interpretação foram consideradas as 150 primeiras respostas que chegaram, para ambas as amostras. Não há previsão de recebimento de mais respostas da amostra francesa, mas já há respostas adicionais para a amostra brasileira. As respostas que chegaram após o final do mês de julho não farão parte das análises que serão apresentadas neste relatório. Um trabalho posterior será feito para se verificar se as respostas dos questionários que chegaram em um segundo momento são equivalentes às que chegaram em primeiro lugar, o que possibilitará uma análise confirmatória e, talvez, a possibilidade de generalização dos resultados para a empresa brasileira.

2- O questionário

O questionário foi organizado e testado pela professora Estelle Morin – HEC / Canadá. O questionário é composto de vários questionários agrupados produzidos por diferentes pesquisadores. A primeira questão contém itens adaptados do questionário do MOW, Meaning of Working Team. Segundo Morin (1996), o grupo MOW identificou vários objetivos que podem ser buscados pelos indivíduos em seus trabalhos. A autora traduziu e

adaptou, com autorização do MOW, algumas questões propostas pelo grupo; acrescentou questões do questionário de Morse e Weiss, de 1955 e de Vecchio. Trabalhou com as questões propostas por Amy Wrzesniewski sobre “orientação no trabalho”. No que diz respeito à sobrecarga e autonomia, Morin utilizou-se das questões propostas por Karasek e Theorell. Sobre a descrição do trabalho atual, Morin baseou-se nos itens de Siegrist. Trabalhou, igualmente, com o “inventário de habilitação para o trabalho” de Patrice Gobert, sob permissão. O questionário organizado com diferentes questões compõem as 36 questões propostas às duas amostras que serão descritas na seqüência deste relatório.

O questionário foi testado no Canadá com estudantes e administradores e com administradores franceses. (Morin: 2001). Embora previamente testado na França pela professora Estelle Morin – HEC Canadá, em momentos anteriores a esta pesquisa, não obstante, uma revisão semântica foi por nós solicitada e feita pelo professor Michel Fiol da HEC – Paris, em 2004. O propósito foi o de melhor adequar a linguagem do questionário ao estilo francês de expressar-se. Após essa revisão de linguagem, um pré-teste do questionário foi feito com vinte alunos do programa de DESS de ergonomia da Universidade de Paris I – Sorbonne, para uma segunda revisão sobre a clareza dos termos e a tomada de tempo necessário para respondê-lo. O tempo foi estimado em, aproximadamente, 40 minutos e os alunos não apontaram dificuldades no entendimento das questões.

Para a sua aplicação em São Paulo, dezessete pessoas oriundas da mesma amostra foram previamente entrevistadas para efeitos de pré-teste. As oito questões propostas a essas dezessetes pessoas foram extraídas do questionário principal e visaram uma adequação semântica para a população de São Paulo. Um item foi incluído ao questionário brasileiro, pois ele emergiu com força nessa subamostra. O item diz respeito à possibilidade de “*fazer trabalho voluntário*” se pudessem escolher.

As análises dessas entrevistas não serão objeto deste relatório.

O questionário é composto de 36 questões. A maior parte das questões é fechada com escalas variando de um a seis ou de um a quatro pontos. Para as questões com escalas de um a quatro pontos não foi possível aplicar uma análise fatorial. Esta análise requer, no

mínimo, uma escala de seis pontos nas questões. Algumas poucas questões são abertas e permitem a expressão das opiniões de forma espontânea.

Nem todas as questões propostas e analisadas farão parte deste relatório. Foram privilegiadas algumas delas que serão apresentadas ao longo desta exposição.

3 - As amostras

Por se tratar de pesquisa exploratória de amostra aleatória simples, mas não estratificada, além de ser voluntária, não se pretende generalizar para a população total das duas empresas os dados obtidos após análises. Os dados obtidos são apenas indicativos da forma de pensar e perceber o trabalho das pessoas que participaram da coleta de dados, nas duas empresas pesquisadas. Outro fato que impede a generalização para a população geral das empresas, ao menos no que diz respeito às análises fatoriais, foi o modelo de rotação *oblimin* proposto para as análises fatoriais das duas questões principais, processo este acima explicado.

Uma particularidade das duas amostras foi a aleatoriedade no sorteio das mesmas, o que permitiu que todas as funções tivessem a mesma chance de participar da amostra. Não há, então, predomínio de função ou cargo para as amostras.

A taxa de respostas não foi muito expressiva para a amostra francesa, pois houve apenas 18.75% de retorno de respostas. Foi mais expressiva para a amostra brasileira, com uma taxa de retorno de 37.5%. Uma hipótese explicativa para um número mais significativo de resposta da empresa brasileira é a de que a instituição educativa brasileira nomeada para situar a origem da pesquisa é nacionalmente reconhecida e a credibilidade da instituição mobilizou mais a cooperação dos pesquisados de São Paulo, comparativamente ao grupo pesquisado na França. A satisfação com a empresa também pode ter mobilizado um número maior de respostas da amostra brasileira. Estes riscos já haviam sido apontados anteriormente.

3. 1- Perfil geral da amostra parisiense

Vamos iniciar com as análises da amostra parisiense, pois estas foram coletadas em primeiro lugar.

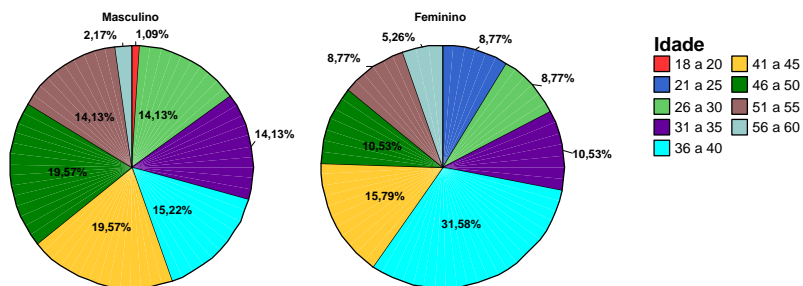
Da amostra parisiense, 93 pessoas eram do sexo masculino e 57 do sexo feminino, ou seja, 62.0% de homens e 38.0% de mulheres.

Vemos abaixo, a tabela de freqüência da relação sexo e faixa etária da amostra francesa. A média etária de homens é de 36.22 anos e a de mulheres é de 34.58 anos. A média etária do conjunto da amostra é de 40.52 anos.

Optamos por fazer uso de tabelas e gráficos gerados pelo SPSS, pois eles são mais elucidativos do que uma descrição com palavras das freqüências e porcentagens dos dados.

Gráfico 1 - freqüência da relação Sexo X Faixa Etária da amostra parisiense

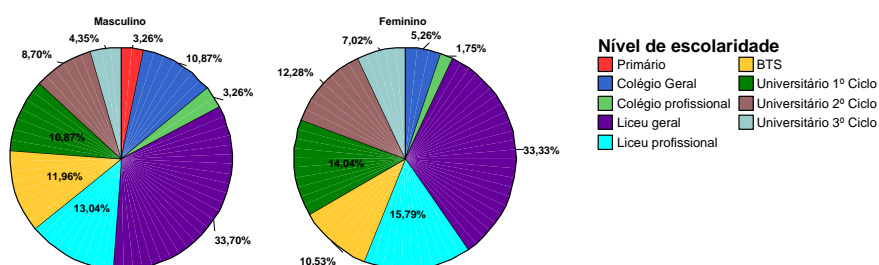
Sexo X Faixas Etárias - Amostra Parisiense



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Gráfico 2 - frequência relacionando Sexo e Nível de escolaridade, para a amostra parisiense

Sexo X Nível de Escolaridade - Amostra Parisiense

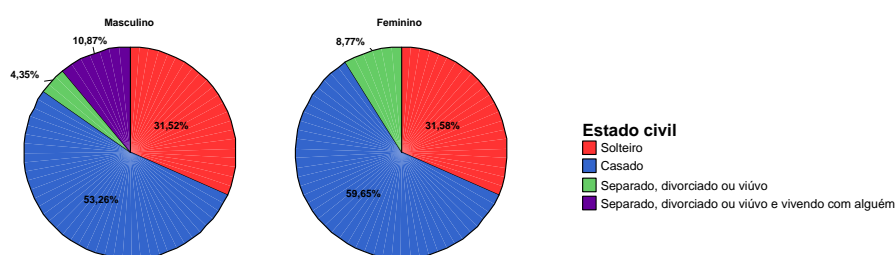


Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Sobre a escolaridade o que temos a destacar é que não há equivalência entre o ensino francês e o brasileiro. Podemos, grosso-modo, fazer uma aproximação entre o liceu francês e o nível secundário brasileiro. Tanto para homens quanto para mulheres, a formação escolar predominante da amostra francesa é o liceu.

Gráfico 3 - frequência relacionando Sexo e Estado civil, da amostra parisiense

Sexo X Estado Civil - Amostra Parisiense



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Os casados são maioria na amostra francesa, independentemente de sexo, num total de 53,3% entre os homens e 59,6% entre as mulheres.

A tabela 7, do anexo, mostra em detalhes a frequência que relaciona faixa etária e número

de filhos da amostra parisiense.

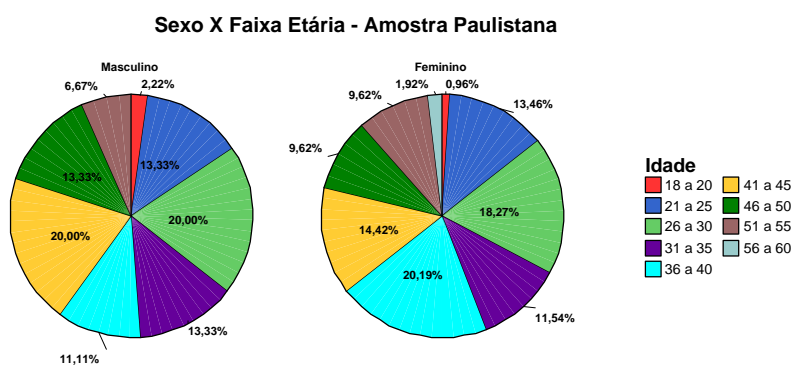
A média de filhos da amostra francesa é de 0.80 filhos para os homens e 0.93 filhos para as mulheres. Não há mulheres com filhos antes dos 30 anos de idade. A maior incidência de número de filhos entre as mulheres, é a da faixa entre 36 e 40 anos. Entre os homens, a maior incidência de filhos está entre as faixas etárias de 41 a 45 anos e não há homens com filhos antes dos 25 anos de idade.

3. 2- Perfil geral da amostra paulistana

Das 150 respostas obtidas da amostra paulistana, 105 eram de mulheres e 45 de homens, ou seja, 70% de mulheres e 30% de homens. A média etária dos homens é de 36.24 anos e a das mulheres é de 36.90 anos. A média etária do conjunto da amostra é de 36.70 anos. O limite etário é de 55 anos entre os homens, ao passo que há duas pessoas do sexo feminino que ultrapassaram 56 anos.

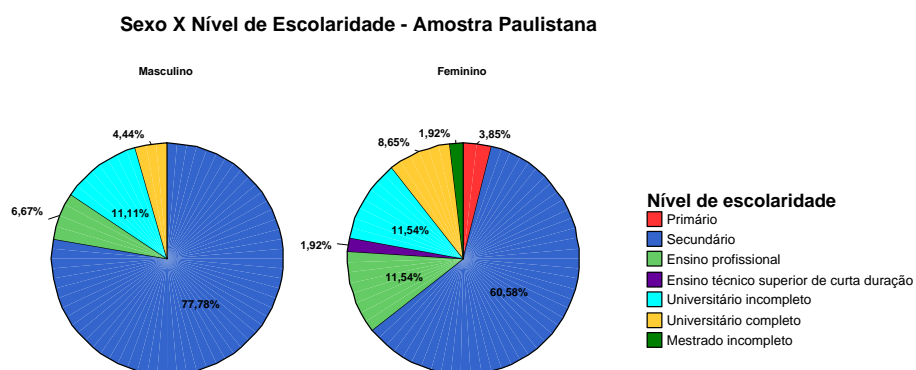
Na comparação entre as duas amostras a francesa, do sexo feminino, é um pouco mais jovem do que a brasileira.

Gráfico 4 - frequência da relação entre Sexo X Faixa Etária, para a mostra paulistana



Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

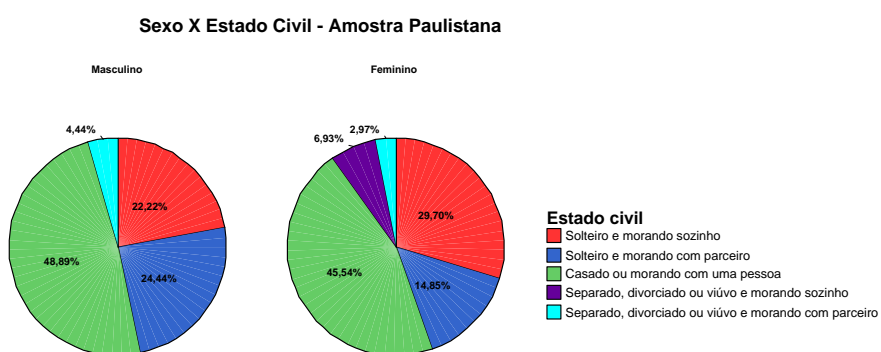
Gráfico 5 - frequência da relação entre e Sexo e Nível de Escolaridade da amostra paulistana



Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

De forma análoga à amostra francesa, o nível predominante de escolaridade da amostra brasileira, é o nível secundário que podemos considerar equivalente ao liceu francês.

Gráfico 6 - frequência da relação entre Sexo e Estado Civil da amostra paulistana



Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

Há um predomínio de casados ou vivendo maritalmente na amostra brasileira, tanto entre os homens quanto entre as mulheres. Entre os homens, de um total de 45 respondentes, 48,9% são casados e 24,4% vivendo maritalmente. Entre as mulheres, de um total de 101 respondentes, 45,5% são casadas e 14,9% vivem maritalmente.

Esta é, também, uma característica da amostra parisiense.

Para uma análise detalhada do tema remetemos à tabela de frequência que relaciona sexo, faixa etária e número de filhos, para a mostra paulistana. (Tabela 8 do Anexo)

A média do número de filhos da amostra brasileira é de 1.20 filhos para os homens e de 1.11 para as mulheres. Não há nem homens nem mulheres com filhos antes dos 21 anos de idade. A faixa etária com mais filhos entre os homens é a de 41 a 45 anos. Entre as mulheres, é a da faixa etária entre 36 e 40 anos.

Comparadas as duas amostras, os brasileiros têm mais filhos, sejam homens, sejam mulheres. Franceses não atingem a média de um filho por pessoa, nem entre os homens nem entre as mulheres.

III. Resultados e Discussão das questões relativas ao tema “trabalho”

1- Domínios de atividade

A questão apresenta sete domínios de atividade para serem colocados em ordem segundo a importância de cada um na vida da pessoa que responde ao questionário. A posição de número 1 é a mais importante e a sete é a menos importante.

Os resultados serão apresentados de forma comparativa entre as duas amostras e dentro das subamostras, separados por sexo.

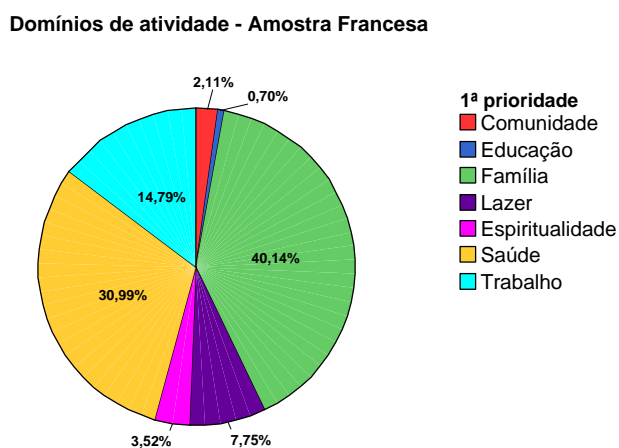
Da amostra parisiense investigada, composta de 150 pessoas, sendo 93 homens e 57 mulheres, o **trabalho** ocupa o terceiro lugar numa lista de sete domínios de atividades, tanto para os homens quanto para as mulheres.

Em primeiro lugar para os homens está a *família* com 40.2% de importância. Para as mulheres a **família** e a **saúde** empatam, com 40.0 % de escolha. O segundo domínio de

atividades escolhido pelos homens é a **saúde**, com 25.3 % de escolha. O **trabalho** surge em terceiro lugar, com 14.9% de indicações para os homens e 14.5% para as mulheres. Os demais domínios de atividades, isto é, **lazer**, **comunidade** e **espiritualidade**, receberam votação pouco expressiva.

O **gráfico** abaixo permite uma visualização mais expressiva dos dados apontados.

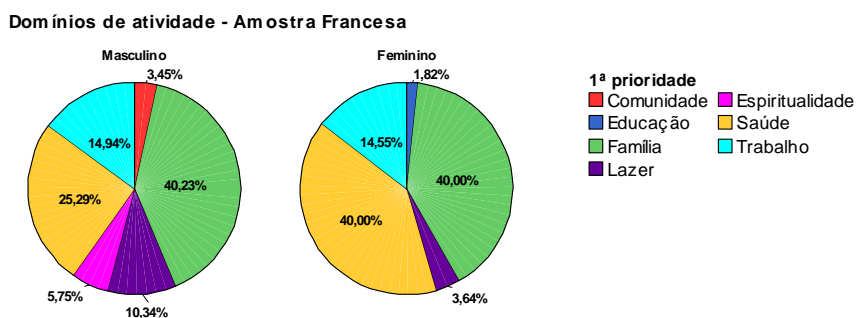
Gráfico 7 – frequência das respostas referentes aos Domínios de Atividade da amostra parisiense



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Separados por sexo, fica evidente a importância que os temas **saúde** e **família** têm para a amostra feminina. A **família** é, igualmente importante para os homens. Percebe-se que a hierarquia de prioridades sociais para a mostra francesa se desloca do trabalho para a vida familiar. Nota-se, porém, que o **trabalho**, apesar de aparecer em terceiro lugar tem uma importância equivalente para homens e mulheres da amostra. A **educação** não aparece como um domínio de atividade para o sexo masculino da amostra. Seria uma preocupação mais feminina, mais ligada à família ou seria uma preocupação com a própria formação para o mercado de trabalho? Inversamente, **espiritualidade** e **comunidade**, não têm a mesma significação para as mulheres do que têm para os homens.

Gráfico 8 - frequência da relação entre Sexo e Domínios de Atividade da amostra parisiense



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Vamos comparar a questão com a amostra paulistana

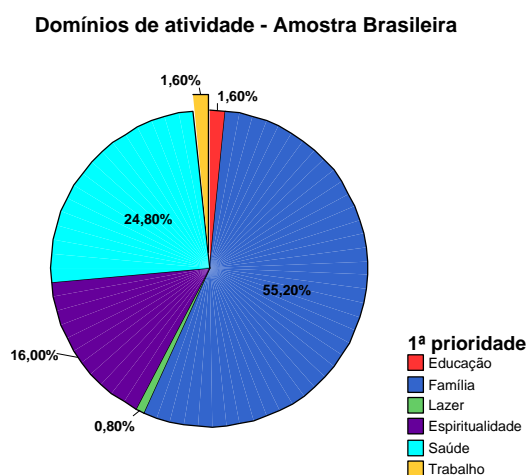
Para a amostra paulistana, também composta de 150 respondentes analisamos, a seguir seus dados. Esta amostra tem uma porcentagem bem mais significativa de mulheres: 70% são mulheres e 30% são homens, ou seja, 105 mulheres para 45 homens. A **família** aparece em primeiro lugar, com 55.2% de respostas, seguido de **saúde**, com 24.8% de respostas. **Trabalho** é pouco significativo para esta amostra; a **espiritualidade** vem antes de trabalho. Este indicador sofre um impacto pela alta porcentagem de mulheres na amostra. Visto por sexo, os domínios de atividade mostram que a população feminina coloca em igualdade de condições a saúde e a espiritualidade, com 20.9% de respostas em cada item. Em primeiro lugar está a família para ambos os sexos, com 57.0% de escolha para as mulheres e 51.3% para os homens.

Separado por sexo o domínio de atividade denominado **trabalho** desaparece da amostra feminina, conforme tabela abaixo. Ganham em importância os domínios **saúde** e **espiritualidade**. A questão da espiritualidade tem tido um incremento na população brasileira, de modo geral, como se pode ver no número de cultos e de igrejas que proliferam na nossa sociedade. Pedir pela própria saúde ou pela saúde das pessoas próximas nos cultos religiosos faz com que estes dois indicadores cresçam em importância e que estejam associados, principalmente na população feminina. É a mulher que, de modo geral, se ocupa dos doentes da família e a quem recai a maior carga quando existe o problema de

doença na família. Outro domínio de atividade ausente da amostra feminina é o **lazer**. Nem trabalho, nem lazer; o que mobiliza a amostra feminina é a família e a saúde.

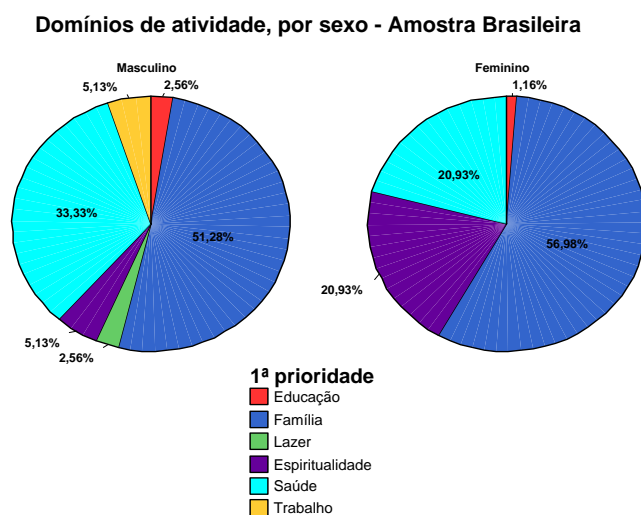
O que chama a atenção é que, tanto na amostra parisiense quanto na paulistana, **família** e **saúde** estão em primeiro lugar. Para a amostra brasileira, **família** é, inegavelmente, a preocupação maior de ambos os sexos. Também chama a atenção na amostra brasileira a presença do tema **espiritualidade** para a amostra feminina, o que não está presente para a amostra feminina parisiense.

Gráfico 9 – frequência das respostas referentes aos Domínios de Atividade da amostra paulistana



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa - 2005

Gráfico 10 - frequência da relação entre Sexo e Domínios de Atividade da amostra paulistana



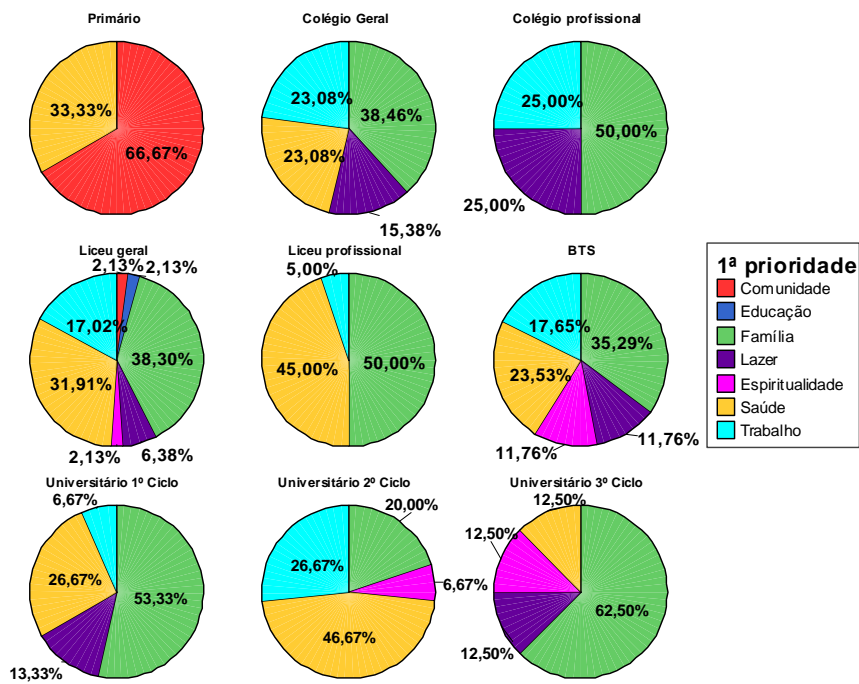
Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa 2005-

É interessante relacionar “domínio de atividade” e “escolaridade”, conforme gráficos abaixo. O que vemos, é que não há diferenças entre pessoas com nível primário apenas e as pessoas com nível universitário completo: ambas as amostras só indicam família e saúde como prioridades em suas vidas. Entrevistados com nível secundário de escolaridade, que são maioria nesta amostra (77.8% entre os homens e 60.6% entre as mulheres), mostram maior diversidade em suas escolhas. Porém, o domínio de atividade **comunidade**, não aparece entre suas escolhas. Os poucos mestrandos (1.9% e do sexo feminino), escolheram a espiritualidade em primeiro lugar.

Mais adiante veremos que “trabalho voluntário” surgiu como resposta na amostra; porém, não houve uma vinculação com a questão da **comunidade**.

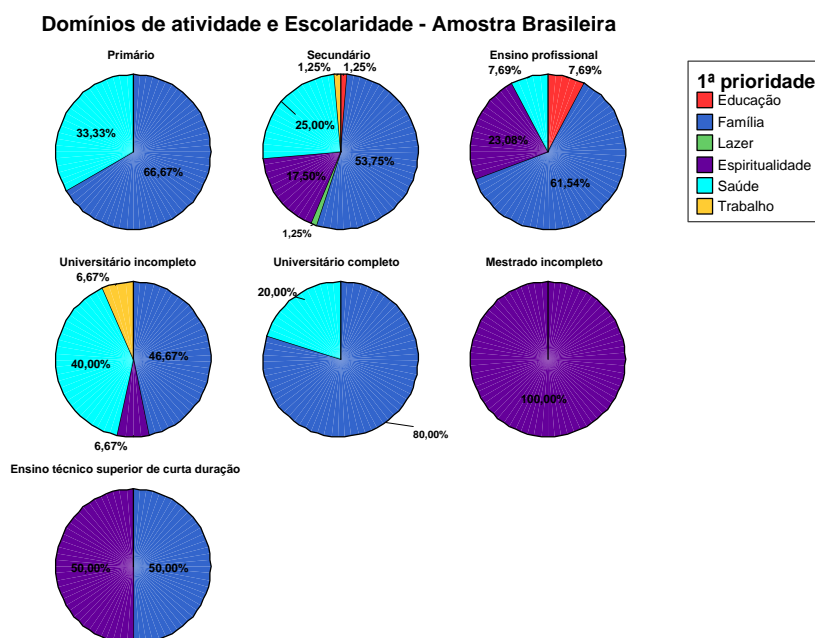
Gráfico 11 – frequência da relação Domínios de Atividade X Escolaridade da amostra parisiense

Domínios de atividade e Escolaridade - Amostra francesa



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa – 2005

Gráfico 12 – frequência da relação Domínios de Atividade X Escolaridade da amostra paulistana



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa - 2005

Com exceção do grupo de pessoas com nível primário, onde o domínio de atividade “família” não está presente, todos os demais grupos, com diferentes níveis de escolaridade colocam a família num nível significativo de importância. Chama a atenção a importância da “comunidade” neste grupo que, praticamente, desaparece nos demais grupos. O domínio “trabalho” varia substantivamente nos diferentes grupos. No nível médio de escolaridade, o do liceu geral, todos os domínios de atividade estão presentes. Saúde é, praticamente, uma constante em todos os grupos.

Na amostra brasileira há, igualmente, uma maior diversidade de escolhas no nível médio de educação, que é o secundário. Nota-se, porém, uma maior diversidade de escolhas na amostra francesa comparativamente à brasileira. Chama a atenção, porém, a importância da espiritualidade para a amostra brasileira nos níveis mais altos de escolaridade. Estes dados não confirmam o senso comum que supõe ser a espiritualidade uma preocupação das

camadas menos escolarizadas da população. A espiritualidade também está mais presente nos níveis mais altos de escolaridade da amostra francesa e não está nas menos escolarizadas.

A priorização da família dentre os sete domínios propostos para escolha, não é uma característica apenas destas duas amostras. Tem surgido, com frequência, na literatura a preocupação das mulheres com a conciliação entre o lar e o trabalho. (Betiol, 1998). O que é novo na literatura sobre o tema é o surgimento da preocupação dos homens com as pressões do trabalho e o impacto sobre suas vidas familiares. Cousins e Tang (2004), apontam a existência de conflito entre trabalho e família em três países distintos: Holanda, Suécia e Reino Unido. As queixas de incompatibilidade entre horas de trabalho e família têm vindo, sobretudo dos homens. Os autores comentam a existência de projetos que analisam o impacto da flexibilidade das horas de trabalho e a capacidade de combinar família e trabalho. Há uma crescente mudança nas relações de gênero e aspirações no que diz respeito a horas de trabalho e cuidados com a família; as aspirações e expectativas vêm, tanto da parte das mulheres quanto da parte dos homens. Apenas a título ilustrativo, citamos algumas cifras mostradas por Cousins e Tang, (2004, p.534). A respeito de média de horas de trabalho por semana, por país, por sexo e com filhos, temos:

Quadro 1 - Quadro ilustrativo e comparativo de três países. Média de horas de trabalho de homens e mulheres em geral e com filhos.

Média de horas de trabalho por semana	Holanda N= 771	Suécia N= 1281	Reino Unido N= 646
Todos os homens	40.5	41.7	43.5
Homens com filhos	41.7	42.4	45.7
Todas as mulheres	26.0	36.5	29.1
Mulheres com filhos	21.3	35.2	25.5

Fonte: Cousins e Tang, 2004.

Note-se que a média de horas de trabalho abaixo de 40 por semana, significa trabalho em tempo parcial, opção feita pelas mulheres das amostras em questão. As mulheres com filhos optam por trabalhar menos horas. Os homens com filhos trabalham mais do que a média dos homens em geral, provavelmente, porque a presença de filhos obriga a ganhos maiores

e, também, para recompor o orçamento familiar que o período parcial feminino gera como perdas.

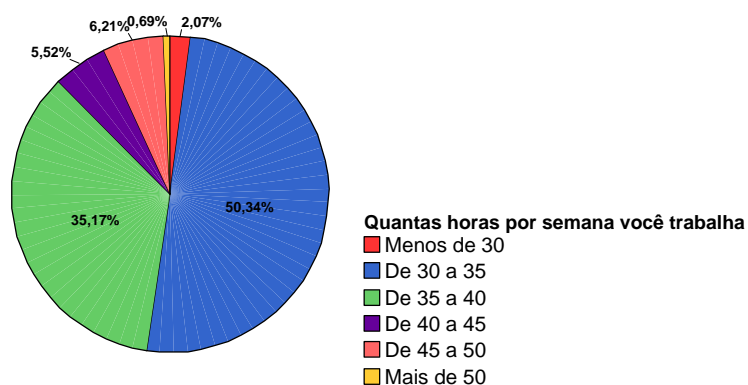
2- Horas de trabalho

A Legislação Francesa obriga a 35 horas de trabalho por semana para todos os trabalhadores. A Legislação brasileira obriga a 40 horas de trabalho por semana, para o serviço público e 44 horas para os trabalhadores em geral.

Abaixo, o gráfico que indica, em porcentagem, a média de horas semanais de trabalho para a amostra francesa da pesquisa.

Gráfico 13 – frequência de horas de trabalho da amostra parisiense

Gráfico de Horas de trabalho por semana - Amostra francesa

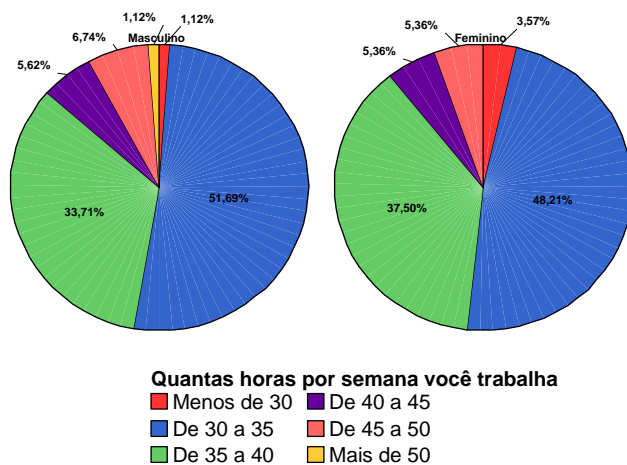


Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

O predomínio é de 30 a 35 horas por semana para 50,34% da amostra. Uma segunda parcela da amostra, ou seja, 35,17% trabalha até 40 horas por semana.

Gráfico 14 – frequência da relação Sexo X Horas de Trabalho da amostra parisiense

Gráfico de Horas de trabalho por semana, por sexo - Amostra francesa

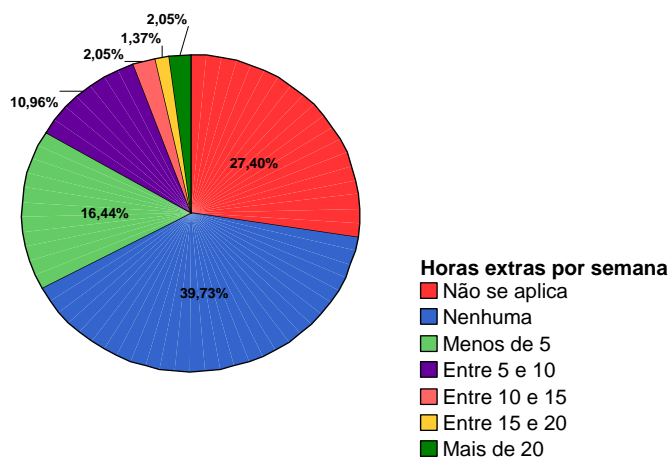


Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Separados por sexo as porcentagens não variam significativamente, pois continua a prevalecer a carga de trabalho semanal entre 30 e 35 horas de trabalho. As horas suplementares de trabalho, gráfico abaixo, são pouco expressivas, tanto para homens quanto para mulheres.

Gráfico 15 – frequência das Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra parisiense

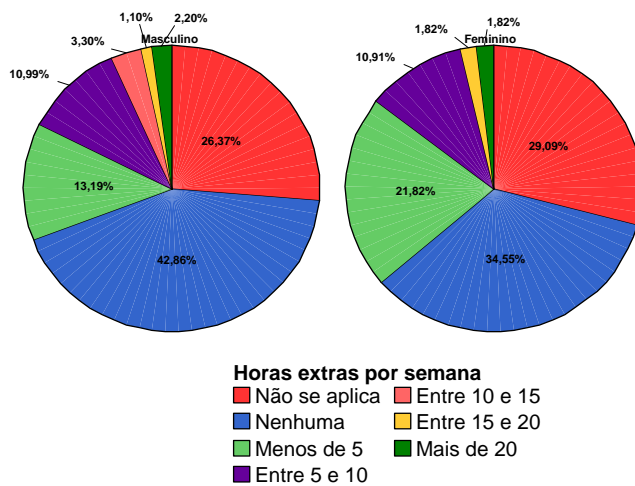
Gráfico de Horas Suplementares de trabalho por semana - Amostra Francesa



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Gráfico 16 – frequência da relação Sexo X Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra parisiense

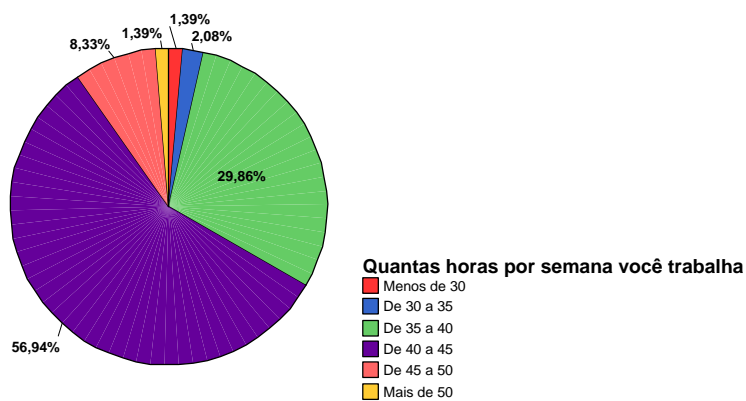
Gráfico de Horas Suplementares de trabalho por semana, por sexo - Amostra Francesa



Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

Gráfico 17 – frequência de Horas de Trabalho da amostra paulistana

Gráfico de Horas de trabalho por semana - Amostra brasileira

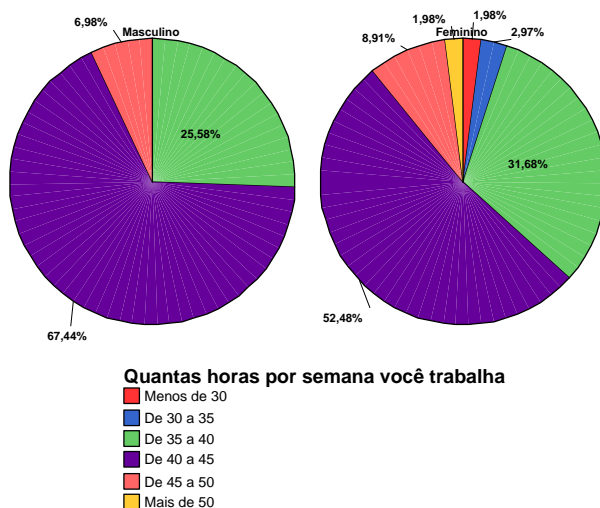


Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Em relação à amostra brasileira, só 2,08% tem carga de trabalho semanal entre 30 e 35 horas. 56,94% da amostra trabalham de 40 a 45 horas. Apenas 29,86% têm carga de trabalho semanal variando entre 35 e 40 horas.

Gráfico 18 – frequência da relação Sexo X Horas de trabalho da amostra paulistana

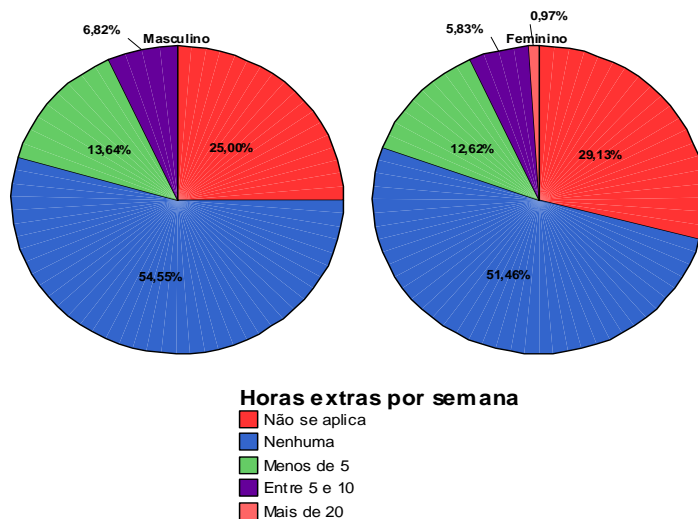
Gráfico de Horas de trabalho por semana, por sexo - Amostra brasileira



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Gráfico 19 – frequência da relação Sexo X Horas Suplementares de trabalho por semana da amostra paulistana

Gráfico de Horas Suplementares de trabalho por semana, por sexo - Amostra brasileira



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Separados por sexo, vemos que perdura a carga entre 40 e 45 horas, havendo mesmo entre as mulheres. Há quem trabalhe mais de 50 horas por semana na amostra brasileira.

A tabela, abaixo, permite situar as duas amostras analisadas neste relatório a respeito de horas médias de trabalho por semana, comparativamente à média de horas de trabalho dos três países estudados por Cousins e Tang (2004).

Quadro 2: Quadro ilustrativo e comparativo da média de horas semanais de trabalho entre a Holanda, Suécia, Reino Unido, Região Parisiense e Região Metropolitana de São Paulo.

Média de horas de trabalho por semana	Holanda N= 771	Suécia N= 1281	Reino Unido N= 646	Reg.Parisiense N= 150 *	Região Met. São Paulo N= 150 *
Todos os homens	40.5	41.7	43.5	35.93 *	41.57 *
Homens com filhos	41.7	42.4	45.7	**	**
Todas as mulheres	26.0	36.5	29.1	35.59 *	40.97 *
Mulheres com filhos	21.3	35.2	25.5	**	**

Fonte: Cousins e Tang (2004).

* Obs. Dados desta pesquisa. (2005). São dados referentes a uma amostra de uma única empresa de Paris e de uma amostra de uma única empresa de São Paulo, ambas empresas públicas de serviços.

Obrigatoriedade de 35 horas e de 40 horas, respectivamente, para as amostras. As variações entre homens e mulheres estão por conta do número de horas extras em função de cargos que ocupam.

** Ao contrário dos três países apontados na tabela de Cousins e Tang, nas amostras deste estudo não há relação entre horas de trabalho e número de filhos, nem para homens, nem para mulheres.

Segundo Fagnani & Letablier (2004), “A França é o único país na Europa cujo governo usou a legislação para impor a redução coletiva no tempo de trabalho”.(p.552). Duas leis foram promulgadas a este respeito e receberam os nomes do Ministro que as formulou: Aubry 1, que passou no ano de 1998 e Aubry 2, no ano 2000. A redução da duração legal da jornada semanal foi reduzida de 39 horas (início dos anos 80), para 35 horas. O objetivo primeiro foi a redefinição do tempo de trabalho para a criação de novos empregos. A segunda lei teve como objetivo mais explícito o estímulo à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Note-se que, segundo Cousins e Tang (2004), o aumento do número de empregos se deu, para os países por eles analisados, pelo estímulo às mulheres de redução de jornada de trabalho. A redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, a redução de ganhos pelas mulheres nunca foram aceitos pelos sindicalistas franceses. As mulheres francesas, afirmam Fagnani & Letablier (2004), sempre preferiram trabalhar período completo, ao contrário da maioria das mulheres de

outros países europeus. Alguns impactos da redução de horas de trabalho na França foram relatados por estes autores. Os empresários, descontentes com a lei, negociaram e obtiveram um corte nas contribuições sociais. Acordos coletivos de trabalhadores concordaram em congelar ganhos por certos períodos de tempo. Novas formas de organização de trabalho foram introduzidas: os trabalhadores tiveram que aceitar esquemas de flexibilização com os quais não estavam de acordo. As negociações foram feitas diretamente com os empregadores e variações de médias de horas foram introduzidas em períodos determinados, chegando a 42 ou mais horas por semana em alguns períodos. Se há uma satisfação com relação ao equilíbrio entre trabalho e família, por outro lado as condições de trabalho pioraram, pois houve intensificação de trabalho no tempo alocado para tal. As variações impactaram mais os trabalhadores manuais. Para os executivos e supervisores, os acordos são de outra ordem: horas normais de trabalho na semana com um dia de folga ou férias mais longas, segundo negociações personalizadas.

3- Sobre fadiga

A amostra brasileira não aponta a questão da fadiga física ou mental como item associado ao trabalho, apesar do número de horas de trabalho significativamente maior do que a amostra francesa. Os franceses afirmam haver fadiga física e mental. Os brasileiros trabalham, obrigatoriamente, 40 horas por semana, se for Servidor Público em serviço técnico-administrativo, ao passo que os franceses têm, como obrigação, uma jornada de 35 horas por semana, independentemente de ser Servidor Público. Da amostra analisada, 56,94% dos brasileiros trabalham entre 40 e 45 horas por semana. Só 2,08% trabalha de 30 a 35 horas por semana. Entre os franceses, 50,34% trabalha entre 30 e 35 horas por semana. 35,17% da amostra francesa trabalha entre 35 e 40 horas por semana.

A fadiga apontada pela amostra parisiense tem, como hipóteses explicativas ou o fato da fadiga estar mais vinculada à insatisfação com o trabalho ou ao fato de que a redução de horas de trabalho, sem redução da carga de atividade, tenha intensificado o trabalho para esta amostra. Com esta segunda hipótese, corrobora o artigo de Fagnani & Letablier (2004). Porém, não se pode descartar a insatisfação com a própria atividade ou com a própria empresa em que trabalham, pois outros indicadores apontam tal insatisfação. Dentre eles:

parar de trabalhar se pudessem e não recomendar aos jovens a atividade que exercem, como veremos a seguir.

4- Fazer Carreira no atual ramo de atividade

Franceses e brasileiros respondem à pergunta sobre fazer carreira na atividade que exercem. A amostra francesa se divide em relação ao tema. A indicação aos jovens da atual carreira está em torno de 51,8% para os franceses. Para os brasileiros, 80,9% indicariam a mesma atividade aos jovens se lhes fosse perguntado. Estes dados indicam que não só a atividade está em pauta, mas a consideração que têm pelas respectivas empresas e o prestígio das mesmas. A amostra brasileira está mais satisfeita com a própria empresa.

Chama a atenção o fato de que, apesar do estereótipo de “preguiçoso” atribuído ao brasileiro, vemos que, ao menos em relação a esta amostra, isto está longe de ser verdade. Não só em relação ao número de horas oficiais de trabalho, da idade tardia de aposentadoria e de ganhos não expressivo para a maioria, os dados mostram que há uma evidente satisfação com o que fazem e com a empresa em que estão estes trabalhadores. Não consideram o trabalho nem física, nem mentalmente fatigante. Há, então, envolvimento com a empresa em que estão.

5- Sobre o trabalho atual

Em relação à questão “o que você pensa do seu trabalho atual”, em se tratando da amostra **parisiense**, 58,2% dos homens **discordam** que ele seja o aspecto mais importante da vida. O mesmo acontece com as mulheres: 50,9% discordam. Há um maior equilíbrio nas respostas femininas entre concordância e discordância da centralidade do trabalho atual. Esta questão mostra coerência interna com as respostas relativas aos domínios de atividades, em que o trabalho aparece em terceiro lugar.

Para a amostra **paulistana** os homens concordam que o trabalho **é** o aspecto mais importante da vida com 82,2% de respostas. As mulheres concordam com a afirmativa com 82,4% de respostas.

Há aqui uma diferença sensível entre as duas amostras. Um pouco mais da metade da amostra parisiense afirma discordar da centralidade do trabalho na vida, ao passo que, para a amostra paulistana, a concordância com a centralidade do trabalho na vida tanto de homens quanto de mulheres é muito significativa. Porém, trabalhar para viver recebe votação expressiva para as duas amostras, sem distinção de sexo. Para os franceses, 90% dos homens e 82,5% das mulheres concordam que o fazem para manter a família e o nível de vida. Para os brasileiros, 82,2% dos homens e 74,0% das mulheres afirmam o mesmo. Ainda é uma ideologia forte entre os homens que a manutenção econômica e o bem estar da família cabe a eles. Vemos, porém, que as mulheres tomam, cada vez mais para si a responsabilidade pela sobrevivência da família. Apesar da existência de filhos, há uma grande dedicação, em horas, com o próprio trabalho.

Há uma ênfase maior na sobrevivência do que na centralidade do trabalho na vida da amostra parisiense do que na paulistana.

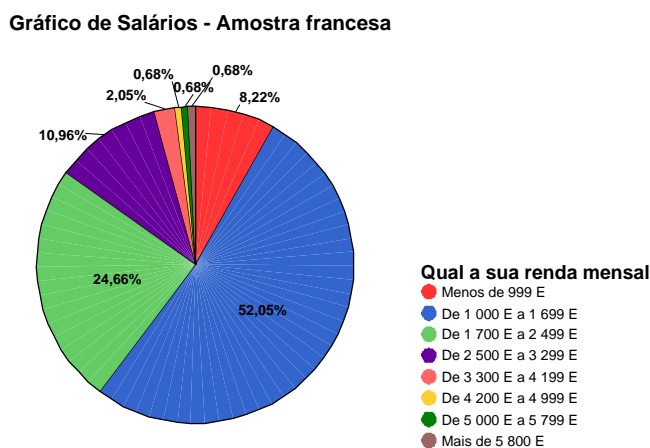
Cabe aqui apontar a questão de salários para as duas amostras.

6 - Sobre salários

6.1- Amostra parisiense

A sobrevivência está fortemente ligada à possibilidade de ter um trabalho remunerado, pois se pudessem deixariam de trabalhar conforme dados que serão explicitados mais à frente.

Gráfico 20 – frequência de faixas salariais da amostra parisiense



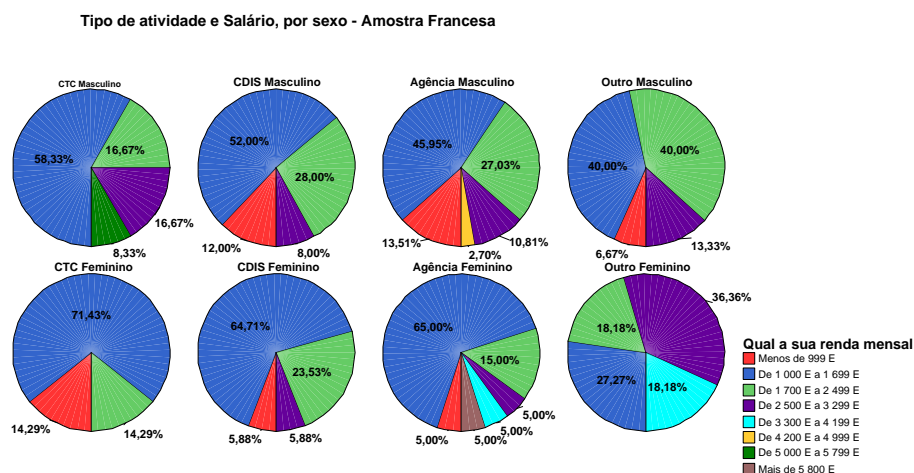
Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa – 2005

Para efeitos comparativos, o salário mínimo oficial na França é de 1.124,20 € para 35 horas de trabalho por semana.

Segundo dados do Ministério do Trabalho da França, www.travail.gouv.fr, o **setor terciário** teve, em 2003 como média salarial 2.760 € para os homens e 2.140 € para as mulheres. Segundo a mesma fonte, há uma diferença de salário entre homens e mulheres. Estas ganham, em média, 77.5% do salário dos homens.

A média salarial da amostra francesa, nesta pesquisa, é de: 1.764,73 €. A média salarial masculina da amostra é de 1.671,43 € e a feminina é de 1.715,45 €. Surpreendentemente, a amostra feminina tem um ganho médio superior aos dos homens da amostra. Porém, homens e mulheres da amostra estão abaixo da faixa média de ganhos da população como um todo, com já foi acima apontado. Como se explica os ganhos maiores das mulheres comparativamente aos homens? Uma primeira explicação pode estar no maior nível de escolaridade das mulheres. 33.3% têm nível universitário, contra 23.9% dos homens. Porém, escolaridade maior não tem sido fator significativo de mudança de patamares de ganhos para as mulheres, não importando o país analisado.

Gráfico 21: freqüência da relação Sexo X Tipo de Atividade X Faixas Salariais da amostra parisiense

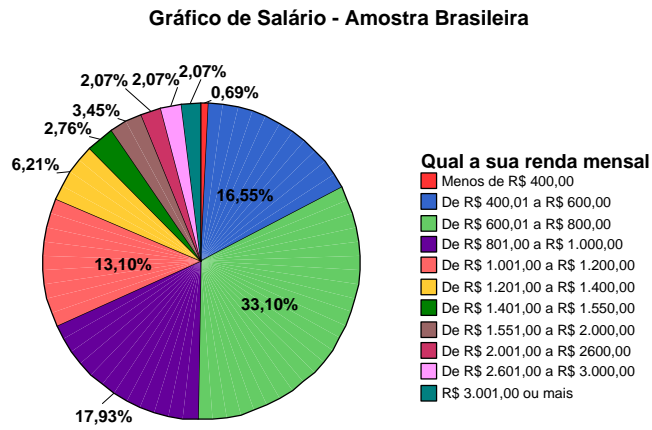


Fonte: Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa – 2005

Os gráficos mostram que, para a empresa analisada, nas mesmas atividades há diferenças salariais entre homens e mulheres. De um modo geral, as mulheres nas mesmas atividades têm salários inferiores. A explicação mais provável para o impacto na média salarial, favorável às mulheres deve-se à notação “outro” como atividade. Estão incluídos, nesta notação, os cargos de chefia e diretoria. Nesta categoria 18.18% da amostra feminina ganha entre 3.300 € e 4.200 €. Não há homens nesta faixa salarial. As poucas mulheres que ocupam os cargos de diretoria acabam por impactar favoravelmente a média salarial. Há, mesmo, um salário muito elevado entre as mulheres. Como se tratava de um ponto fora da curva foi eliminado no cômputo das médias salariais aqui apontadas.

6. 2- Amostra paulistana

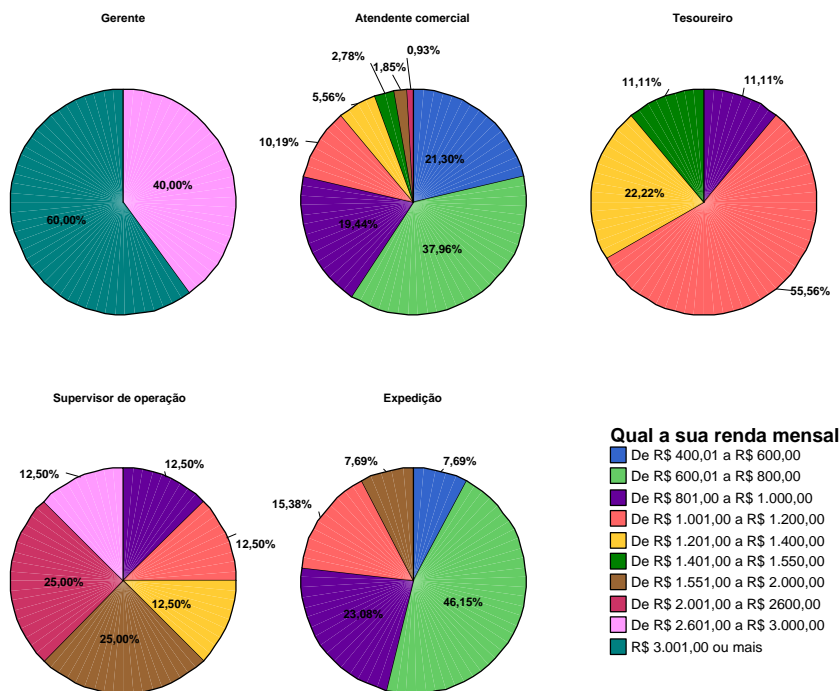
Gráfico 22 – frequência de faixas salariais da amostra paulistana



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Gráfico 23 – frequência da relação Tipo de Atividade e Faixas Salariais da amostra paulistana

Tipo de Atividade e Salário - Amostra Brasileira

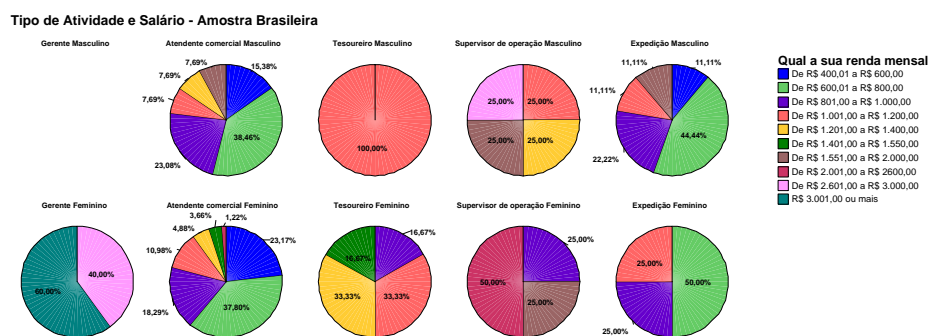


Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Segundo a Fundação SEADE, em seu Boletim *Mulher e Trabalho*, nº 14, as mulheres ganharam, em média, em 2004, 87,0% dos ganhos masculinos. Esta tendência se manteve praticamente a mesma do ano de 2003, segundo a mesma fonte.

Segundo o IBGE e o Centro de Informação da Gazeta Mercantil, o rendimento médio da população brasileira é de R\$ 968,30 reais em 2005.

Gráfico 24 – frequência da relação Sexo X Tipo de Atividade X Faixas Salariais da amostra paulistana



Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

A média salarial da amostra brasileira desta pesquisa é de R\$ 965,34 reais. A média de salário dos homens é de R\$ 969,77 e a média de salário das mulheres é de R\$ 884,07 reais, sendo o salário mínimo atual em São Paulo, de R\$ 300,00 reais. Comparativamente à média da população como um todo, a amostra brasileira não é discrepante da mesma.

A média de salário da amostra francesa é de 1.764,73 €. A média de salário dos homens da amostra é de 1.671,43 € e a média de salário das mulheres é de 1.71,45 €. Provavelmente, os cargos ocupados pelas mulheres, nesta amostra, são, em média, mais altos do que os cargos masculinos, pois o Instituto Nacional de Estudos Estatísticos da França (www.INSEE.fr) informa que as mulheres ganham 85,8% dos salários dos homens no território francês. A mesma fonte informa que a média anual dos salários na França, guardadas algumas variações por atividades, é de 24.308 € por ano para a população na sua totalidade, sendo 26.467 € por ano para a população masculina e 22.712 € por ano para a feminina. A diferença entre os ganhos masculinos e femininos depende de algumas variáveis: ser do setor público, do terciário e também da atividade exercida. Isto explica a diferença entre a informação do Ministério do Trabalho e a informação do Instituto Nacional de Estudos Estatísticos.

7- Critério de qualidade no trabalho e a saúde

À questão proposta: “**Você considera poder fazer, no seu setor, um trabalho de qualidade segundo seus critérios de qualidade**”? As respostas poderiam ser: Sempre, Frequentemente, Jamais.

Para a amostra francesa as porcentagens de respostas foram:

- Para os homens, 17,2% de sempre, 80,6% de frequentemente, 2,2% de jamais.
- Para as mulheres, 17,9% de sempre, 78,5% de frequentemente, 3,6% de jamais.

Para a amostra brasileira as porcentagens de respostas foram:

- Para os homens, 42,2% de sempre, 46,7% de frequentemente, 11,1% de jamais.
- Para as mulheres, 50,0% de sempre, 42,3% de frequentemente, 7,7% de jamais.

Apesar da avaliação mais positiva por parte da amostra francesa sobre a qualidade do próprio trabalho, algumas observações qualitativas foram feitas por algumas pessoas desta mesma amostra francesa, como complemento da questão “jamais”. Mesmo em se tratando de uma baixa porcentagem de resposta negativa, houve um sentimento de insatisfação diante da clientela em função da diversidade de atividades no cotidiano de trabalho. Abaixo, algumas das expressões utilizadas pelos respondentes.

“Não é possível fazer um trabalho de qualidade porque os clientes nos pedem coisas irrealizáveis”; “porque a empresa que me emprega reagrupa muitos serviços”; “porque não podemos responder a todas as questões dos clientes”; “porque as chefias não sabem treinar ou informar corretamente o que temos que fazer”.

Poderíamos pensar em situações de *stress* diante dos clientes ou das chefias. Porém, à pergunta sobre saúde e bem estar, em especial sobre o “**stress de trabalhar com os outros**”, houve uma tendência a negar que isto ocorra. Em razão de não haver a possibilidade da resposta “nunca” no questionário, 66,2% da amostra francesa respondeu que apenas algumas vezes por ano o stress acontecia. Em contrapartida, à questão “**sinto-**

me cheio de energia”, 38,6% afirmou ser verdade para a opção “algumas vezes por semana” ou “todos os dias”.

A amostra brasileira teve reação semelhante às questões sobre stress e energia. 52,7% afirmou que o stress só aparece algumas vezes por ano; e 58,2% afirmou estar cheio de energia algumas vezes por semana ou todos os dias.

Seligman-Silva (2004), retoma o conceito de “cultura do contentamento” presente na sociedade e nas organizações produtivas, identificadas por Galbraith e o discute à luz da questão da saúde do trabalhador. Para a autora, *“ficar triste ou zangado, manifestar mágoa, tudo isso é visto como fragilidade inadmissível na energizada cultura da plenitude produtiva, onde o contentamento deve ser, por assim dizer, uma permanente mola propulsora”*. (p.54). Prossegue dizendo que: *“os insatisfeitos são desviantes que passam a ser encarado com desconfiança e discriminados, pois estariam perturbando um mundo feliz e eficaz”*. (p.55). A autora afirma, ainda, que a saúde mental e o contentamento andam lado-a-lado, portanto, tristeza, tédio, insatisfação, perda de paciência geram desconfiança sobre a capacidade da pessoa continuar produtiva.

Não admira que nas respostas às questões ligadas à saúde, satisfação e boas relações, os trabalhadores das duas amostras aqui analisadas tenham negado, em resposta ao questionário, inclusive a perda de paciência com colegas ou clientes, em situação de trabalho. As respostas obtidas mostram que há incongruências entre o desejo de parar de trabalhar se pudessem - que é significativo para a amostra francesa – conforme mostram os dados abaixo e com algumas observações acrescentadas pelos respondentes que revelam insatisfações com as respectivas chefias e a negação quanto ao estado de ânimo diante do trabalho e dos colegas e superiores, já apontados.

Negar a insatisfação pode ser um temor consciente de não corresponder ao esperado pela organização empregadora ou mesmo, um mecanismo de defesa, conforme explicitado pela psicanálise. Não tomar consciência do sofrimento no trabalho é uma maneira de poder desempenhar o próprio trabalho sem o risco de esmorecer. (Dejours, 2000).

8. Sobre continuar trabalhando ou parar de trabalhar

À questão que indaga sobre a possibilidade de **parar de trabalhar** se tivessem dinheiro suficiente para viver bem o resto da vida, para a amostra francesa os resultados foram:

-pararia de trabalhar: 38,71% dos homens e 21,43% das mulheres;

-continuará no mesmo emprego: 10,76% dos homens e 1,79% das mulheres;

-continuará a trabalhar em condições diferentes: 50,54% dos homens e 76,79% das mulheres.

Podemos levantar como hipótese que as respostas sobre “continuar no mesmo emprego” sejam daquelas pessoas que ocupam cargos de chefia; mas esta é uma questão a ser investigada.

Para a amostra brasileira os resultados foram:

-pararia de trabalhar: 11,90% dos homens e 3,96% das mulheres;

-faria trabalho voluntário: 21,43% dos homens e 31,68% das mulheres;

-continuará no mesmo emprego: 14,29% dos homens e 1,98% das mulheres;

-continuará a trabalhar, porém, em condições diferentes: 52,38% dos homens e 62,38% das mulheres.

Observação: conforme já informamos, ao questionário brasileiro foi acrescentada a alternativa “fazer trabalho voluntário” que surgiu no pré-teste com a mesma amostra.

Parar de trabalhar é uma resposta bem menos expressiva entre os brasileiros, tanto homens quanto mulheres, comparativamente às respostas dadas pelos franceses.

Vale aqui a mesma indagação feita sobre a amostra francesa para os que responderam que ficariam no mesmo emprego: seriam respostas das pessoas que ocupam cargos de chefia?

É, igualmente, significativa a disposição de continuar a trabalhar dadas pelas mulheres, comparativamente aos homens, tanto na amostra francesa quanto na brasileira, com ênfase maior para a amostra francesa. Algumas possíveis hipóteses podem ser aventadas: o mercado de trabalho não é tão flexível para as mulheres; encontrando um espaço nesse mercado, há uma tendência a se agarrar a ele. Outra hipótese é a possibilidade de ter um reconhecimento social maior e um fator de emancipação econômica. Uma terceira hipótese é o fato de que ficar o tempo todo em casa leva ao embotamento e é mais cansativo.

Quais são as **condições diferentes** para continuar a trabalhar, apontadas por franceses e brasileiros, das amostras analisadas? A maioria pede condições diferentes. Há, então, uma evidente insatisfação com as condições atuais. Vejamos quais são as demandas:

- **Entre os franceses**, o destaque é dado para “*Autonomia e Liberdade no Trabalho*”.

Entre os homens: de 50,5% de respondentes, 24,7% menciona o item acima.

Entre as mulheres: de 76,8% de respondentes, 21,1% pedem autonomia.

- O segundo ponto de destaque é “*Melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada*”.

Entre os homens: de 50,5% de respondentes, 21,5% apontam este aspecto.

Entre as mulheres: de 76,8%, 36,8% apontam este aspecto como desejável.

- “*Um meio que respeite os valores humanos*”, é o terceiro aspecto indicado.

Entre os homens: de 50,5%, 21,5% desejam respeito. Entre as mulheres: de 76,8% de respondentes, 15,8% apontam este fator.

As mulheres desejam, principalmente equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Os homens querem mais autonomia e liberdade e são mais ciosos do respeito aos valores humanos.

Entre os brasileiros, os aspectos são quase os mesmos, porém com porcentagens diferentes.

- “*Melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada*”, está em primeiro lugar.

Entre os homens: de 52,4% de respondentes, 59,1% escolheu este aspecto.

Entre as mulheres: de 62,4%, 42,9%. É, sem dúvida, o fator que mais incomoda estes trabalhadores. O número de horas de trabalho desta amostra explica a demanda por mais equilíbrio entre trabalho e vida privada.

- “*Autonomia e liberdade*”, também aparecem.

Entre os homens: de 52,4% de respondentes, 31,8%.

Entre as mulheres: de 62,4%, 30,2% deseja autonomia e liberdade.

- “*Meio que respeite os valores humanos*”.

Entre os homens: de 52,4%, 31,8%; entre as mulheres: de 62,4%, 27% deseja ser respeitado como ser humano.

Assim como na amostra francesa, são os homens que se ressentem mais da falta de autonomia e liberdade. A subordinação às figuras de autoridade é uma constante na vida das mulheres e por serem socializadas para tal, encaram com menos dificuldades esta questão.

- “*Chances de progredir na carreira*”.

Entre os homens: de 52,4%, 31,8% fez esta escolha. Entre as mulheres: de 62,4%, 25,4%. Este tema só surge na amostra brasileira. Menos da metade dos respondentes, está preocupada com o progresso na carreira. Provavelmente, esta é uma preocupação de pessoas com mais escolaridade e que almejam postos mais altos, pois para elas o trabalho não é só um meio de sobrevivência, mas também, de reconhecimento social e econômico.

9- Opiniões sobre o significado do trabalho e a percepção do próprio trabalho

O que a palavra trabalho evoca para homens e mulheres destas duas amostras?

Como homens e mulheres destas duas amostras percebem o próprio trabalho?

Retomamos aqui as questões centrais que foram descritas no item sobre a metodologia e que serão vistas através de Análises Fatoriais.

A análise fatorial foi extraída após rotação oblíqua, pois o objetivo final foi o de obter fatores ou construtos teoricamente significativos e correlacionados. Note-se que a rotação oblíqua, conforme Hair, Jr. et *alli* (2005), não permite generalizações, principalmente com pequenas amostras cujos resultados são específicos da amostra obtida, conforme discutido na metodologia. Porém, em relação à amostra de São Paulo e conforme já informado, em função do retorno de questionários estar ainda ocorrendo no momento da finalização deste relatório, será possível, no futuro, utilizar a segunda subamostra para estimar a precisão e permitir que o resultado das análises seja representativo para a totalidade da empresa. Através da Análise Fatorial pudemos agrupar as quinze variáveis da questão que indaga sobre o “**significado** da palavra trabalho”, identificada como questão 1 e as quatorze variáveis da questão que indaga sobre a “**percepção** do trabalho atual”, identificada como questão 7 no questionário.

9.1 - Significados do trabalho – amostras francesa e brasileira

Para a amostra francesa, analisada globalmente (quadro 3) a análise fatorial permitiu que as respostas à questão de número 1, **Significado do Trabalho**, fossem agrupadas em dois fatores, reduzindo de quinze para sete os itens da questão. Os dois fatores explicativos da palavra trabalho foram denominados: pertença e desagradável. Utilizamos como critério de denominação do fator, o mesmo nome do item ou um sinônimo do mesmo, com maior valor dentro do fator. O fator pertença é composto dos seguintes itens: 1-o trabalho permite a inclusão da pessoa no grupo; 2-acrescenta valor a alguma coisa; 3- permite que você melhore; 4- traz uma contribuição à sociedade. O fator desagradável é composto dos seguintes itens: 1-o trabalho não é agradável; 2-é fisicamente cansativo; 3- alguém lhe diz o que você tem que fazer.

Para a amostra brasileira (quadro 4), os quinze itens também foram agrupados em dois fatores explicativos da palavra trabalho, reduzindo de quinze para dez itens e foram denominados: contribuição à sociedade e obrigação. O fator contribuição à sociedade é composto dos seguintes itens: 1- traz uma contribuição à sociedade; 2- faz parte de suas tarefas; 3- deve fazê-lo; 4- você sente que pertence a um grupo; 5- outros se beneficiam dele. O fator obrigação é composto dos itens: 1-você o faz em horários determinados; 2- você o faz num local determinado; 3- alguém lhe diz o que deve ser feito; 4- você recebe um salário para fazê-lo; 5- você deve prestar contas. São itens que podem ser definidos como obrigações.

Dois itens são coincidentes nas duas amostras: “o trabalho traz uma contribuição à sociedade” e “ao realizá-lo, você sente que pertence a um grupo”. Para a amostra francesa, o fator I é mais positivo no seu conjunto. Não aparece, no significado do trabalho para esta amostra, o item “você recebe dinheiro para fazê-lo”. Segundo Morin (2001), que analisou os padrões de definição de trabalho de England e Whiteley (1990), em todos os seis padrões destes dois autores está presente a indicação de “receber dinheiro” como definição de trabalho. A amostra francesa faz uma distinção, ao que tudo indica, entre trabalho e emprego, ao menos quanto à subamostra masculina. Os itens mostram que o trabalho tem um valor social e pessoal. O fator II, “desagradável” da amostra francesa, é mais negativo

no seu conjunto, quando comparado com as definições da amostra brasileira. O fator obrigação da amostra brasileira nos diz que há uma confusão entre trabalho e emprego e que o trabalho continua a ser obrigação. Tanto o fator II da amostra francesa quanto o fator II da amostra brasileira mostram que a ideologia do século XIX está muito presente nas afirmações feitas pelas pessoas. Trabalho é tarefa, é dever, é prestação de contas e vínculo de subordinação. A amostra francesa acrescenta os itens “desagradável” e “fisicamente cansativo”, mostrando o desconforto com uma situação que é de imposição.

Veremos, a seguir, os quadros ilustrativos dos itens extraídos por Análises Fatoriais da questão 1, para as duas amostras

Quadro 3 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – amostra francesa

	Fatores	
	1 Pertença	2 Desagradável
Q1_6 Trabalho_pertença	0,833	
Q1_9 Trabalho_acrescenta valor	0,733	
Q1_15 Trabalho_progredir	0,728	
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade	0,713	
Q1_10 Trabalho_não é agradável		0,752
Q1_3 Trabalho_fisicamente exigente		0,723
Q1_2 Trabalho_tem que fazer		0,706

fonte: survey com 150 franceses obtido durante esta pesquisa- 2005

	1 Pertença	2 Desagradável
Cronbach's Alpha	0,752	0,609

Alphas dentro do critério de aceitabilidade

MSA e Bartlett Teste –

Neste caso, o MSA está abaixo de mediano. O desejável seria com um mínimo de 0,70.

Tabela 1 – MSA e Bartlett Teste

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245,703
	Df	28
	Sig.	,000

fonte: survey com 150 franceses obtido durante esta pesquisa- 2005

O Bartlett Teste fornece a probabilidade estatística de que a matriz de correlação tem correlações significativas entre pelo menos algumas das variáveis. O MSA ou medida de adequação da amostra quantifica o grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial. (Hair, Jr. et *alli.*, 2005).

Quadro 4 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho - amostra paulistana

	Fatores	
	1 Contribuição à Sociedade	2 Obrigações
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade	0,813	
Q1_4 Trabalho_tarefas	0,649	
Q1_13 Trabalho_deve fazer	0,643	
Q1_6 Trabalho_pertença	0,498	
Q1_14 Trabalho_outros se beneficiam	0,466	
Q1_8 Trabalho_horário determinado		0,786
Q1_1 Trabalho_lugar		0,66
Q1_2 Trabalho_tem que fazer		0,539
Q1_11 Trabalho_receber salário		0,433
Q1_12 Trabalho_prestar contas		0,358

Fonte: Survey com 150 brasileiros obtidos durante esta pesquisa - 2005

	1 Contriuição à Sociedade	2 Obrigações
Cronbach's Alpha	0,729	0,703

O MSA, nesta amostra, está dentro de critérios considerados adequados.

Tabela 2 – MSA e Bartlett Teste

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	330,479
	Df	45
	Sig.	,000

Fonte: Survey com 150 brasileiros obtidos durante esta pesquisa - 2005

O Bartlett Teste fornece a probabilidade estatística de que a matriz de correlação tem correlações significativas entre pelo menos algumas das variáveis. O MSA ou medida de adequação da amostra quantifica o grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial. (Hair, Jr. et *alli.*, 2005).

Abaixo, as médias e desvios padrões da questão 1, para as duas amostras. Lembrando que a escala vai de 1 (discordo fortemente) até 6 (concordo fortemente), percebemos a força de cada fator para o grupo de respondentes.

Para a amostra francesa, o fator pertença tem uma variação grande, podendo ir de 3,32 a 5,4, com a média 4,36. A concordância com o significado “pertença”, para esta amostra, é significativa. Os histogramas, do anexo (histogramas 1 e 2), permitem uma boa visualização dos fatores e do número de respostas para cada um. As pessoas desta amostra, ao responderem ao questionário, tinham em mente que o trabalho, ao mesmo tempo em que as incluía na sociedade produtiva e lhes conferia cidadania, também possuía um aspecto de constrangimento e sujeição que o fazia ser desagradável.

Para a amostra brasileira, o trabalho também tinha um elemento de contribuição à sociedade e de pertencimento; paralelamente, percebiam que a dimensão obrigações de parte a parte, isto é, deles com a empresa e desta com os trabalhadores estava presente. Ao mesmo tempo em que prestam contas, há o direito de receberem um salário. Há o sentido de contribuição, mas também o de dever e ambos se misturam como sentimentos das pessoas que respondem ao questionário. A ideologia do trabalho como dever e obrigação e também como objeto de constrangimentos de tempo e lugar se destacam dentre os itens propostos como fazendo parte dos sentidos do trabalho.

Os sentimentos contraditórios se fazem presentes para as pessoas das duas amostras quando estas pensam no significado do termo trabalho. Há, também, uma associação entre trabalho e emprego, sem distinção de suas características mais marcantes.

Há, porém, em relação à amostra brasileira um forte sentimento de contribuição à sociedade como indica a média próxima de seis, com pequeno desvio padrão nas respostas dadas ao questionário. Da mesma forma o dever ou obrigação é bastante significativo, conforme indicam os dados da tabela abaixo.

Em anexo, os histogramas de números 3 e 4, com a frequência de respostas da questão 1 da amostra brasileira.

Tabela 3 - Resumo das médias e desvios padrões dos 2 fatores da questão 1, significado do trabalho, amostras francesa e brasileira

Questão 1				
	França		Brasil	
	H_1 - F_1 Pertença	H_2 - F_2 Desagradável	H_3 - F_1 Contribuição à Sociedade	H_4 - F_2 Obrigação
Média	4,36	3,51	5,32	4,62
Desv. Padrão	1,04	1,07	0,71	0,91

Fonte: Survey com 150 franceses e 150 brasileiros obtidos nesta pesquisa - 2005

Obs. A letra H, seguida de número, refere-se aos histogramas em anexo.

9.2 - Percepção do trabalho atual – amostras francesa e brasileira

Através de uma análise fatorial, as quatorze variáveis que foram propostas para descrever o trabalho atual - identificada nos quadros que se seguem como questão 7 - das duas amostras, puderam ser reagrupadas. Para a amostra francesa, podemos destacar quatro fatores que ocorreram aos participantes da pesquisa. Em outras palavras, para as pessoas que responderam ao questionário, o trabalho atual poderia ser descrito através das seguintes características: *permite aprendizagem; tem utilidade social; permite ter boas relações e contatos interessantes e confiança no futuro*. Seus respectivos alphas de Cronbach foram: 0.881, 0.785, 0.715 e 0.837, dentro dos parâmetros aceitáveis de confiabilidade, segundo Hair, Jr. *et alli* (2005).

De forma bastante próxima, a amostra brasileira permitiu um agrupamento das mesmas variáveis em três fatores: *aprendizagem; justiça e equidade; utilidade social*, com seus respectivos alphas de Cronbach de 0.887, 0.772 e 0.792. Igualmente aceitáveis quanto à

confiabilidade segundo Hair, Jr. *et alli* (2005). Os fatores *aprendizagem e utilidade social* aparecem nas duas amostras.

Importante destacar que as respostas obtidas através do questionário não são, necessariamente, a **realidade vivida** pelas pessoas que responderam ao questionário. As respostas podem indicar aquilo que seria **desejável** no trabalho e não o que, de fato, **acontece**, no mesmo. Se fosse a realidade vivida, não teríamos como resposta à questão “*continuar a trabalhar, porém em outras condições*”, conforme o tópico 8 do relatório, o desejo de trabalhar em um “*meio que respeite os valores humanos*” para ambas as amostras. Em todo caso, convém ressaltar que se trata de uma **percepção** do que ocorre e não o fato em si. Nos itens dos fatores da questão 7, para ambas as amostras, aparecem os temas justiça, equidade, respeito aos valores humanos, com mais ênfase para a amostra brasileira, conforme quadros abaixo.

Quadro 5 - Resultado da análise fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual – amostra parisiense

	Fatores			
	1 Aprendizagem	2 Utilidade Social	3 Boas Relações	4 Confiança no futuro
Q7_14 _permite que me aperfeiçoe	0,922			
Q7_12 _permite atingir meus objetivos	0,904			
Q7_11 _permite que me desenvolva	0,882			
Q7_13 _prazer em fazer	0,689			
Q7_1 _corresponde as minhas competências	0,472			
Q7_10 _útil para a minha empresa		0,821		
Q7_2 _útil à sociedade em geral		0,738		
Q7_4 _respeita valores humanos		0,586		
Q7_5 _boas relações com os colegas			0,997	
Q7_7 _cumplicidade com os colegas			0,537	
Q7_3 _contatos interessantes com outros			0,521	
Q7_6 futuro com confiança				0,533
Q7_8 _valoriza justiça e equidade				0,519
Q7_9 _consideração pela dignidade humana				0,486

Fonte: Survey com 150 franceses obtidos nesta pesquisa - 2005

Quadro 6 - Resultado da análise fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual – amostra paulistana

	Fatores		
	1 Aprendizagem	2 Justiça e dignidade humanas	3 Utilidade Social
Q7_14 permite que me aperfeiçoe	0,861		
Q7_12 permite atingir meus objetivos	0,742		
Q7_1 corresponde as minhas competências	0,681		
Q7_13 prazer em fazer	0,649		
Q7_6 futuro com confiança	0,562		
Q7_11 permite que me desenvolva	0,561		
Q7_8 valoriza justiça e equidade		-0,925	
Q7_9 consideração pela dignidade humana		-0,445	
Q7_2 útil à sociedade em geral			0,61
Q7_10 útil para a minha empresa			0,607
Q7_5 boas relações com os colegas			0,603
Q7_4 respeita valores humanos			0,538
Q7_7 cumplicidade com os colegas			0,361
Q7_3 contatos interessantes com outros			0,357

Fonte: Survey com 150 franceses obtidos nesta pesquisa - 2005

A tabela abaixo condensa as médias e desvios padrões de cada fator das amostras analisadas. Através dos dados da tabela podemos perceber quão forte é o fator para cada amostra. Os fatores mais significativos para amostra francesa são os de número dois e três, com médias que ultrapassam o ponto central e se aproximam do seu ponto mais alto que é 6.0. Em relação ao fator 4, *confiança no futuro*, se acrescentarmos 1,10 do desvio padrão à média de 3,73, vemos que não é um fator que obteve consenso da amostra. (vide histograma 8 do anexo). O mesmo ocorre com o fator 1, *aprendizagem*. Os valores da média, subtraídos do desvio padrão, enfraquecem o fator. (vide histograma 5, do anexo). Pode-se afirmar que há, por parte da amostra francesa, uma percepção positiva do trabalho no que diz respeito à *utilidade social* e à possibilidade de estabelecerem *boas relações e*

contatos interessantes com outras pessoas. Porém, uma menor possibilidade de aprendizagem e carência de justiça e equidade e consideração pela dignidade humana.

Os três fatores da amostra brasileira são frágeis. A média em torno de 3,0 tende ao discordo como resposta, variando em grau de discordância. No questionário, os pontos 1, 2 e três, variam do “*discordo fortemente*” ao “*discordo um pouco*”. Como nos mostra o histograma 10, do anexo, 69 respostas estão em torno de três no fator 2, aquele que diz respeito *justiça, equidade e dignidade humanas* no trabalho atual. Vendo o quadro da análise fatorial, percebe-se que os indicadores deste fator são negativos. Como a pergunta é afirmativa, o sinal negativo indica discordância do fator. Em resumo, para a amostra brasileira, o trabalho deixa a desejar em item positivo como o da *aprendizagem*. Sobre a *utilidade social*, as respostas oscilam entre discordo um pouco e concordo um pouco, ou seja, há uma pequena tendência à positividade do fator. Para esta amostra, há uma carência de *justiça e equidade e de consideração humanas*. Há, no cômputo geral, uma percepção negativa em relação ao trabalho atual.

A constante entre as duas amostras é a baixa possibilidade de aprendizagem e o sentimento de carência de justiça e de consideração pela dignidade humana. O tema “justiça e consideração humanas” está incluído no fator 3 da amostra francesa, que tem uma média 3.73, portanto, pouco expressiva..

Tabela 4 - Resumo das médias e desvios padrões dos fatores da questão 7, percepção do trabalho atual. Amostras francesa e brasileira

Questão 7				
França				
	H_5 - F_1 Aprendizagem	H_6 - F_2 Utilidade Social	H_7 - F_3 Boas Relações	H_8 - F_4 Confiança no futuro
Média	3,60	4,37	4,44	3,73
Desv. Padrão	1,20	1,07	0,99	1,10
Brasil				
	H_9 - F_1 Aprendizagem	H_10 - F_2 Justiça e dignidade humana	H_11 - F_3 Utilidade Social	
Média	3,00	2,93	3,24	
Desv. Padrão	0,60	0,63	0,45	

Fonte: Survey com 150 franceses e 150 brasileiros obtidos nesta pesquisa - 2005

Obs. A letra H, seguida de número, refere-se aos histogramas em anexo

9.3 – Significado do trabalho atual – amostras francesa e brasileira, Análises fatoriais extraídas por sexo

As análises fatoriais foram extraídas das subamostras masculina e feminina em conjunto para cada empresa, o que pode distorcer os resultados. Analisamos abaixo, as mesmas questões através de análises fatoriais, agora dividindo as amostras por sexo.

Os quadros, abaixo, mostram que, mesmo separados por sexo, a questão 1 mantém os mesmos fatores quanto ao significado do trabalho. O que chama a atenção, em primeiro lugar, é que a ordem dos fatores se inverte com a divisão por sexo. Para o sexo masculino, o fator “obrigações” surge em primeiro lugar e o fator “pertença” em segundo. O inverso se dá na subamostra feminina. Porém, para ambos os sexos, são fatores com médias acima de 4.0, que ultrapassam o ponto médio e que podemos considerar como fatores significativos para homens e mulheres. Um segundo ponto interessante, é a ligeira diferenciação nos itens que compõem os fatores, segundo o sexo. Só surge na subamostra feminina, a importância de receber salário dentro dos itens que indicam obrigação. Há, então, uma dupla mão de obrigações: do trabalhador para a empresa e desta para com o trabalhador. Trabalho e emprego se misturam na avaliação das respostas femininas. O item “dever fazer” também só aparece nas respostas femininas. Causa estranhamento, nesta subamostra, a associação de “pertença” com “mentalmente cansativo”, item que na subamostra masculina está associado a obrigações. A idéia de “obrigações” é mais significativa para o sexo feminino do que para o masculino, com uma média de 4.40 que com um desvio padrão de 0.75 acrescidos à média, chega a 5.15.

Quadro 7 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Francesa, Sexo Masculino

	Fatores	
	1 Obrigações	2 Pertença
Q1_2 Trabalho_tem que fazer	-0,73	
Q1_1 Trabalho_lugar	-0,64	
Q1_10 Trabalho_não é agradável	-0,59	
Q1_3 Trabalho_fisicamente exigente	-0,53	
Q1_4 Trabalho_tarefas	-0,37	
Q1_8 Trabalho_horário determinado	-0,36	
Q1_6 Trabalho_pertença		0,69
Q1_9 Trabalho_acrescenta valor		0,68
Q1_15 Trabalho_progredir		0,61
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade		0,55
Q1_7 Trabalho_mentalmente cansativo		0,45

Fonte: Survey com 93 franceses obtidos nesta pesquisa - 2005

	1 Obrigações	2 Pertença
Cronbach's Alpha	0,699	0,707

Quadro 8 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Francesa, Sexo Feminino

	Fatores	
	1 Pertença	2 Obrigações
Q1_6 Trabalho_pertença	0,82	
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade	0,71	
Q1_9 Trabalho_acrescenta valor	0,68	
Q1_15 Trabalho_progredir	0,57	
Q1_7 Trabalho_mentalmente cansativo	0,52	
Q1_12 Trabalho_prestar contas	0,39	
Q1_8 Trabalho_horário determinado		0,63
Q1_2 Trabalho_tem que fazer		0,61
Q1_11 Trabalho_receber salário		0,56
Q1_4 Trabalho_tarefas		0,56
Q1_3 Trabalho_fisicamente exigente		0,52
Q1_13 Trabalho_deve fazer		0,4
Q1_10 Trabalho_não é agradável		0,4
Q1_1 Trabalho_lugar		0,4

Fonte: Survey com 57 francesas obtidos nesta pesquisa - 2005

	1 Pertença	2 Obrigações
Cronbach's Alpha	0,766	0,731

Apresentamos, abaixo, as Análises Fatoriais da questão 1, da amostra brasileira, por sexo.

Quadro 9 - Resultado da Análise Fatorial da questão 1, significado do trabalho – Amostra Brasileira – Sexo Masculino

	Fatores	
	1 Obrigações	2 Contribuição à sociedade
Q1_13 Trabalho_deve fazer	0,68	
Q1_11 Trabalho_receber salário	0,61	
Q1_1 Trabalho_lugar	0,6	
Q1_4 Trabalho_tarefas	0,55	
Q1_8 Trabalho_horário determinado	0,54	
Q1_12 Trabalho_prestar contas	0,52	
Q1_7 Trabalho_mentalmente cansativo	0,32	
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade		-0,85
Q1_14 Trabalho_outros se beneficiam		-0,72

Fonte: Survey com 45 brasileiros obtidos nesta pesquisa – 2005

	1 Obrigações	2 Contribuição à sociedade
Cronbach's Alpha	0,754	0,782

Quadro 10 - Resultado da Análise Fatorial, questão 1, significado do trabalho – Amostra Brasileira – Sexo Feminino

	Fatores	
	1 Contribuição à Sociedade	2 Obrigações
Q1_5 Trabalho_contribuição à sociedade	0,85	
Q1_4 Trabalho_tarefas	0,71	
Q1_6 Trabalho_pertença	0,61	
Q1_13 Trabalho_deve fazer	0,58	
Q1_14 Trabalho_outros se beneficiam	0,4	
Q1_9 Trabalho_acrescenta valor	0,39	
Q1_8 Trabalho_horário determinado		0,64
Q1_2 Trabalho_tem que fazer		0,63
Q1_1 Trabalho_lugar		0,59

Fonte: Survey com 105 brasileiras obtidos nesta pesquisa – 2005

	1 Contribuição à sociedade	2 Obrigações
Cronbach's Alpha	0,746	0,705

Coincidentemente, também na amostra brasileira os padrões se mantiveram tanto para homens quanto para mulheres e igualmente invertidos. Para o sexo masculino o fator “obrigações” surge em primeiro lugar e “contribuições à sociedade” em segundo lugar. O inverso ocorre para o sexo feminino. O sentimento de “contribuir à sociedade” através do próprio trabalho, é muito forte na amostra brasileira, com médias acima de 5.0 e desvios padrões em torno de 0.70. O item “pertença” está incluído neste fator. Isto permite uma aproximação entre as formas de entender o trabalho para as duas amostras, a francesa e a brasileira. O item “receber salário” está presente nas duas subamostras brasileiras, tanto a feminina quanto a masculina. Sentir o trabalho como sendo “fisicamente exigente” por parte das mulheres mostra que a carga de trabalho, em número de horas, tem efeitos nefastos sobre as mesmas. O lado positivo e o lado negativo do trabalho estão expressos nestes dois fatores “obrigações” e “contribuições à sociedade”.

Tabela 5 - Resumo das médias e desvios padrões dos fatores da questão 1, significado do trabalho, amostras francesa e brasileira, por sexo

Questão 1				
	França – Masculino		França – Feminino	
	H_12 - F_1 Obrigações	H_13 - F_2 Pertença	H_14 - F_1 Pertença	H_15 - F_2 Obrigações
Média	4,02	4,45	4,37	4,40
Desv. Padrão	0,96	0,93	0,91	0,75
	Brasil – Masculino		Brasil – Feminino	
	H_16 - F_1 Obrigações	H_17 - F_2 Contribuição à Sociedade	H_18 - F_1 Contribuição à Sociedade	H_19 - F_2 Obrigações
Média	4,80	5,54	5,29	4,44
Desv. Padrão	0,78	0,77	0,69	0,82

Fonte: Survey com 150 franceses e 150 brasileiros obtidos nesta pesquisa - 2005

Obs. A letra H, seguida de número, refere-se aos histogramas em anexo

9. 4 – Percepção do trabalho atual – amostras francesa e brasileira, Análises fatoriais extraídas por sexo

Quadro 11 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual - amostra francesa – sexo Masculino

	Fatores			
	1 Desenvolvimento	2 Utilidade Social	3 Relacionamentos Sociais	4 Justiça e equidade humanas
Q7_11 permite que me desenvolva	0,92			
Q7_12 permite atingir meus objetivos	0,92			
Q7_14 permite que me aperfeçoe	0,81			
Q7_13 prazer em fazer	0,56			
Q7_2 útil à sociedade em geral		0,76		
Q7_10 útil para a minha empresa		0,62		
Q7_4 respeita valores humanos		0,49		
Q7_5 boas relações com os colegas			0,94	
Q7_3 contatos interessantes com outros			0,52	
Q7_7 cumplicidade com os colegas			0,42	
Q7_8 valoriza justiça e equidade				0,73
Q7_6 futuro com confiança				0,67
Q7_9 consideração pela dignidade humana				0,67

Fonte: Survey com 93 franceses obtidos nesta pesquisa – 2005

	1 Desenvolvimento	2 Utilidade Social	3 Relacionamentos Sociais	4 Justiça e equidade humanas
Cronbach's Alpha	0,908	0,732	0,653	0,813

Quatro fatores são destacados nesta subamostra, conforme quadro nº 11, acima. Os homens avaliam seus trabalhos atuais através dos seguintes fatores: “desenvolvimento”, “utilidade social”, “relacionamentos sociais”, justiça e equidade humanas”. Dentre os quatro fatores, somente os de número 2, Utilidade social e 3, relacionamentos sociais, são significativos, pois têm, respectivamente, médias 4.55 e 4.50, com desvios padrões em torno de 0.90.

Interessante perceber que, para a percepção do trabalho atual, a divisão por sexo faz enorme diferença.

Para as mulheres, (quadro 12, abaixo) apenas dois fatores estão presentes quando elas se reportam ao trabalho atual: “permite aperfeiçoamento” e “permite contatos interessantes”. Porém, em relação a aperfeiçoamento, a média 3.53 é muito fraca para que possamos interpretar como estando presente no trabalho atual. O mais significativo é o fator “contatos interessantes”. Aperfeiçoamento e desenvolvimento são temas correlatos; portanto, podemos dizer que tanto homens quanto mulheres, não percebem em seus trabalhos, a possibilidade de desenvolvimento, se levarmos em consideração as médias apresentadas. Sendo os respectivos desvios padrões bastante altos, outra conclusão é que há uma dispersão nas respostas relativas ao temas. Vide histogramas de números 24 e 25, no anexo.

Passando para a **amostra brasileira** (quadro 13 abaixo) a análise da questão 7, sobre percepção do trabalho atual, emergir três fatores, tanto para homens quanto para mulheres. Para os homens, os fatores foram: “utilidade organizacional”, “aprendizagem”, e “bons relacionamentos”. Todos os três fatores são muito pouco significativos, com médias muito baixas, não indo além de 3.25 e desvios padrões em torno de 0.60. A ausência da possibilidade de se construir bons relacionamentos chama a atenção. Esta percepção se confronta com a definição de trabalho como sendo um meio de inserção social dada pela literatura. Estes trabalhadores percebem o trabalho como um meio de contribuição à sociedade, mas não de inserção social.

Para a subamostra feminina (quadro 14 abaixo) os fatores foram: “aprendizagem”, “respeito aos valores humanos” e “justiça e dignidade humanas”. Visto apenas sob a ótica dos títulos, o trabalho estaria sendo percebido através de elementos muito favoráveis. Porém, não é isto que acontece. São fatores com baixas médias e pequenos desvios padrões, o que mostra que não há concordância com a presença de tais características no trabalho atual. De certa forma o que surgiu na subamostra feminina, é o que aparece na amostra total, até porque o

número de mulheres da amostra é bastante significativo. Foram as mulheres que determinaram o surgimento dos fatores na globalidade da amostra.

Como estes dados podem ser interpretados? Quais hipóteses podem ser aventadas sobre eles?

A primeira é que o trabalho é, de fato, insatisfatório. A segunda, é que o questionário só permite que se escolha os itens nele expressos e que, talvez, ele não esteja adequado à nossa cultura para se referir ao trabalho. Este é um tema a ser explorado em futuras pesquisas. Como também na França a percepção do trabalho atual é negativa, uma terceira hipótese poderia estar ligada à atividade exercida. Como são empresas de atividades similares, é possível que a própria atividade seja responsável pela insatisfação com o trabalho. A organização do trabalho também pode estar ligada à insatisfação, quer através da atividade, quer através dos estilos de liderança. Dada a impossibilidade de identificar a atividade das empresas, não podemos mencionar outras hipóteses explicativas para a insatisfação.

Quadro 12 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual - amostra francesa - Sexo Feminino

	Fatores	
	1 Permite aperfeiçoamento	2 Contatos interessantes
Q7_14 permite que me aperfeçoe	0,97	
Q7_12 permite atingir meus objetivos	0,84	
Q7_11 permite que me desenvolva	0,81	
Q7_13 prazer em fazer	0,80	
Q7_1 corresponde as minhas competências	0,77	
Q7_6 futuro com confiança	0,68	
Q7_9 consideração pela dignidade humana	0,66	
Q7_3 contatos interessantes com outros		0,77
Q7_10 útil para a minha empresa		0,66
Q7_2 útil à sociedade em geral		0,63
Q7_4 Boa descrição respeita valores humanos		0,61
Q7_5 boas relações com os colegas		0,58
Q7_7 cumplicidade com os colegas		0,50
Q7_8 valoriza justiça e equidade		0,42

Fonte: Survey com 57 francesas obtidos nesta pesquisa - 2005

	1 Permite aperfeiçoamento	2 Contatos interessantes
Cronbach's Alpha	0,937	0,846

Quadro 13 - Resultado da Análise Fatorial, questão 7, percepção do trabalho atual – questão 7, Amostra Brasileira – Sexo Masculino

	Fatores		
	1 Utilidade Organizacional	2 Aprendizagem	3 Bons relacionamentos
Q7_10 útil para a minha empresa	0,742		
Q7_3 contatos interessantes com outros	0,658		
Q7_4 respeita valores humanos	0,641		
Q7_9 consideração pela dignidade humana	0,532		
Q7_5 boas relações com os colegas	0,375		
Q7_2 útil à sociedade em geral	0,359		
Q7_1 corresponde as minhas competências		-0,736	
Q7_13 prazer em fazer		-0,678	
Q7_14 permite que me aperfeçoe		-0,545	
Q7_12 permite atingir meus objetivos		-0,534	
Q7_6 futuro com confiança		-0,481	
Q7_7 cumplicidade com os colegas			-0,742
Q7_11 permite que me desenvolva			-0,683
Q7_8 valoriza justiça e equidade			-0,638

Fonte: Survey com 45 brasileiros obtidos nesta pesquisa – 2005

	1 Utilidade Organizacional	2 Aprendizagem	3 Bons relacionamentos
Cronbach's Alpha	0,806	0,859	0,765

**Quadro 14 - Resultado da Análise Fatorial da questão 7, percepção do trabalho atual
– Amostra Brasileira – Sexo Feminino**

	Fatores		
	1 Aprendizagem	2 Respeito aos valores humanos	3 Justiça e dignidade humanas
Q7_14 permite que me aperfeçoe	0,892		
Q7_12 permite atingir meus objetivos	0,854		
Q7_11 permite que me desenvolva	0,705		
Q7_13 prazer em fazer	0,611		
Q7_1 corresponde as minhas competências	0,595		
Q7_6 futuro com confiança	0,467		
Q7_4 respeita valores humanos		0,851	
Q7_5 boas relações com os colegas		0,672	
Q7_2 útil à sociedade em geral		0,586	
Q7_7 cumplicidade com os colegas		0,364	
Q7_8 valoriza justiça e equidade			0,694
Q7_9 consideração pela dignidade humana			0,431

Fonte: Survey com 105 brasileiras obtidos nesta pesquisa – 2005

	1 Aprendizagem	2 Respeito aos valores humanos	3 Justiça e dignidade humanas
Cronbach's Alpha	0,889	0,815	0,808

Tabela 6 - Resumo das médias e desvios padrões da questão 7, percepção do trabalho atual - Amostras francesa e brasileira, por sexo

Questão 7				
Questão 7 França – Masculino				
	H_20 - F_1 Desenvolvimento	H_21 - F_2 Utilidade Social	H_22 - F_3 Relacionamentos Sociais	H_23 - F_4 Justiça e consideração humanas
Média	3,62	4,55	4,50	3,45
Desv. Padrão	1,20	0,96	0,91	1,16
França – Feminino				
	H_24 - F_1 Permite aperfeiçoamento	H_25 - F_2 Contatos Interessantes		
Média	3,53	4,06		
Desv. Padrão	1,28	0,97		
Questão 7 Brasil – Masculino				
	H_26 - F_1 Utilidade Organizacional	H_27 - F_2 Aprendizagem	H_28 - F_3 Bons Relacionamentos	
Média	3,25	3,12	2,98	
Desv. Padrão	0,45	0,63	0,63	
Brasil – Feminino				
	H_29 - F_1 Aprendizagem	H_30 - F_2 Respeito aos valores humanos	H_31 - F_3 Justiça e dignidades humanas	
Média	2,95	3,18	2,88	
Desv. Padrão	0,58	0,51	0,63	

Fonte: Survey com 150 franceses e 150 brasileiros obtidos nesta pesquisa - 2005

Obs. A letra H, seguida de número, refere-se aos histogramas em anexo

IV. À Guisa de Conclusão

Ao término deste relatório, é importante ressaltar que as questões que foram propostas e respondidas não foram esgotadas com as análises que aqui estão discutidas. Há, ainda, inúmeras possibilidades de análises e comparações complementares que serão objeto de trabalhos posteriores.

É, igualmente, necessário informar que se um questionário é útil para se fazer um

diagnóstico sobre a situação de trabalho ele é, também, um retrato, um instantâneo da organização que pode se alterar, para melhor ou para pior após o momento em que os dados foram coletados.

O que chama a atenção nesta pesquisa, é que, tanto na amostra parisiense quanto na paulistana, **família** e **saúde** estão em primeiro lugar entre os sete domínios de atividade propostos para escolha. **Família** é, inegavelmente, a preocupação maior de ambos os sexos e de ambas as amostras. O trabalho só aparece em terceiro lugar na ordem de importância, para uma parte da amostra. Também chama a atenção, na amostra brasileira, a presença do tema **espiritualidade** para as mulheres, o que não está presente para a amostra feminina parisiense. A preocupação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido uma constante entre homens e mulheres de ambas as amostras.

Esta preocupação faz sentido, principalmente entre as mulheres brasileiras desta amostra. As brasileiras desta amostra trabalham, em média, 40.97 horas por semana. As francesas desta amostra, 35.59 horas por semana. Conforme vimos na literatura (Cousins e Tang, 2004), as mulheres de uma amostra do Reino Unido trabalham 29.1 horas por semana; da Suécia, 36.5 horas por semana e da Holanda, 26.0 horas por semana.

Em relação à questão “o que você pensa do seu trabalho atual”, em se tratando da amostra **parisiense**, 58,2% dos homens **discordam** que ele seja o aspecto mais importante da vida. O mesmo acontece com as mulheres: 50,9% discordam. Há um maior equilíbrio nas respostas femininas entre concordância e discordância da centralidade do trabalho atual. Esta questão mostra coerência interna com as respostas relativas aos domínios de atividades, em que o trabalho aparece em terceiro lugar.

Para a amostra **paulistana** os homens concordam que o trabalho é o aspecto mais importante da vida com 82,2% de respostas. As mulheres concordam com a afirmativa com 82,4% de respostas.

Há aqui uma diferença sensível entre as duas amostras. Um pouco mais da metade da amostra parisiense afirma discordar da centralidade do trabalho na vida, ao passo que, para a amostra paulistana, a concordância com a centralidade do trabalho na vida tanto de homens quanto de mulheres é muito significativa. Porém, trabalhar para viver recebe votação expressiva para as duas amostras, sem distinção de sexo. Para os franceses, 90%

dos homens e 82,5% das mulheres concordam que o fazem para manter a família e o nível de vida. Para os brasileiros, 82,2% dos homens e 74,0% das mulheres afirmam o mesmo. Isto explica a centralidade do trabalho na vida em contradição com os domínios de atividade em que o trabalho só aparece em terceiro lugar, quando aparece. Trabalho é importante para a sobrevivência; não é escolha voluntária, ao menos nas condições atuais, segundo os próprios respondentes. O trabalho não é o fator mais importante para a vida das pessoas que responderam ao questionário, mas é vital para a sobrevivência. A tendência a uma resposta mais alta por parte dos homens, sobre a centralidade do trabalho, mostra que ainda é uma ideologia forte entre os homens que a obrigatoriedade da manutenção econômica e o bem estar da família ainda cabe a eles. Não obstante, apesar da existência de filhos, as mulheres têm uma dedicação bastante grande em número de horas com o próprio trabalho.

Parar de trabalhar ou continuar a trabalhar se pudessem escolher? Continuariam a trabalhar, apesar de terem dinheiro, só se as condições fossem diferentes. Quais condições?

Entre os franceses, o destaque é dado para “*Autonomia e Liberdade no Trabalho*”.

A seguir, a demanda é “*Melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada*”. “*Um meio que respeite os valores humanos*”, é o terceiro aspecto indicado.

Na comparação entre homens e mulheres, as mulheres desejam, principalmente equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Os homens querem mais autonomia e liberdade e são mais ciosos do respeito aos valores humanos.

Entre os brasileiros, os aspectos são quase os mesmo, porém com porcentagens diferentes.

“*Melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada*”, está em primeiro lugar. É, sem dúvida, o fator que mais incomoda estes trabalhadores. O número de horas de trabalho desta amostra explica a demanda por mais equilíbrio entre trabalho e vida privada.

“*Autonomia e liberdade*”, também aparecem. Um “*Meio que respeite os valores humanos*” é outro aspecto que está presente.

A expectativa de poder “*Progredir na carreira*”, é outra característica da amostra brasileira. Como já dissemos, se menos da metade dos respondentes está preocupada com a carreira, esta pode ser uma demanda ligada ao nível de escolaridade; os mais escolarizados

têm aspirações mais altas na carreira. Entre os mais escolarizados, o trabalho vai além do emprego e da sobrevivência; ele é, também, um meio de adquirir status e prestígio. Mas esta é uma hipótese a ser verificada para estas amostras.

Parar de trabalhar é uma resposta bem menos expressiva entre os brasileiros, tanto homens quanto mulheres, comparativamente às respostas dadas pelos franceses. É um valor fortemente introjetado pela amostra analisada.

É, igualmente, significativa a disposição de continuar a trabalhar dadas pelas mulheres, comparativamente aos homens, tanto na amostra francesa quanto na brasileira, com ênfase maior para a amostra francesa. Algumas possíveis hipóteses já foram acima aventadas, mas podemos sumariar dizendo que o trabalho permite às mulheres um maior reconhecimento social, um fator de emancipação econômica e possibilidades de relações sociais mais amplas. Um outro fato é que ficar o tempo todo em casa leva ao embotamento e é mais cansativo.

Finalizando as análises, extraímos das questões centrais da pesquisa, que para ambas as amostras, o *significado do trabalho* é **obrigação e pertença**, para a amostra francesa e **obrigação e contribuição social**, para a amostra brasileira.

A constante entre as duas amostras é a *percepção de que o trabalho atual* é frágil no que diz respeito à possibilidade de aprendizagem; há, ainda, o sentimento de não haver justiça e consideração pela dignidade humana.

A divisão por sexo também possibilitou análises interessantes sob a ótica das análises fatoriais.

Concluimos que a ideologia do século XIX ainda se faz presente. Se pensarmos nas sociedades antigas, Gregas e Romanas, não estamos longe de caracterizarmos o trabalho, hoje, como *tripalium* e aos trabalhadores, como *humiliores*. O trabalho, para estas duas amostras, ainda é obrigação e constrangimento e o principal meio de sobrevivência. As pessoas mostram, hoje, a mesma dedicação de que fazia referência Weber (2004) falando de “*trabalhadores aferrados ao trabalho como se finalidade de sua vida, querida por Deus*”.(p.161-3). Para as mulheres desta amostra há ainda um aceno com a possibilidade de emancipação, ao menos econômica. Quantos constrangimentos adicionais para a concretização dessa *emancipação*! Ter um trabalho é a condição de aceitação na sociedade,

é o desejo de fazer parte da comunidade e não ser dela diferente, conforme afirma Méda (1995). O vínculo social substantivo de que falava Hegel, segundo Méda, através da palavra e do debate está ausente. As pessoas expressam esta ausência através do sentimento de injustiça e falta de equidade.

Dejours (1993), diz que o sentido do trabalho é eivado de aspectos que tocam na questão da construção da identidade. A utilidade social do fazer do trabalho os insere na comunidade como pessoas que dela participam e conferem aceitabilidade social. Acrescenta ainda que o fazer das pessoas que trabalham merece o respeito social e permite a mobilização individual e coletiva das mesmas. É isto que vemos como fator significativo *percebido* para as duas amostras analisadas.

Para que o trabalho seja objeto de satisfação e comprometimento a “Organização do Trabalho”, no sentido de que fala Dejours (2000), deve ser repensada. Fazem parte da “organização do trabalho” o significado da tarefa e a divisão entre as pessoas, isto é, a relação entre os diferentes níveis hierárquicos. Na realização de sua tarefa, o homem deve ser o produtor de uma obra em que ele esteja encarnado (sujeito de carne e osso) e capaz de se expressar enquanto ser humano. Em relação às hierarquias, o respeito e o reconhecimento dos níveis superiores e a abertura do *espaço de palavra*, ou seja, a criação de um espaço político institucional, conforme a proposta de Hegel, são vitais para que cada pessoa que trabalha possa encontrar, através do debate, um significado para o seu trabalho, enquanto indivíduo e um significado social, enquanto cidadão. Para tal, é necessário que novos “valores” sejam pensados para uma “nova” sociedade, “a sociedade dos homens”.

O movimento dialético em que os trabalhadores possam ser transformados pelo trabalho, mas que também possam transformá-lo pela própria experiência, é a esperança para o surgimento de um “*sentido do trabalho*” para uma sociedade de seres humanos.

Esta pode ser uma utopia, porém, os seres humanos não podem deixar de ter utopias de transformação da sociedade, pois, do contrário, podemos pensar como Habermas, que diz: “Quando secam os oásis utópicos estende-se um deserto de banalidade e perplexidade”. (Habermas, 1987:114).

Segundo Freissenet (1994), a relação assalariada, como toda relação social, se ela se impõe a um determinado momento pela história que a produz, tem, não obstante, existência renovada, pois ela é, quotidianamente agida, atualizada, pensada, desenvolvida, contestada e transformada pelos atores sociais que, ao mesmo tempo a constituem e são constituídos por ela. Ela é renovada e modificada em função da experiência que os atores sociais possuem dessa relação, mas também, em função de outras relações sociais que lhes permitem entrever outros mundos possíveis. Prossegue dizendo que a relação assalariada, hoje não se deixa circunscrever, facilmente, em um domínio que seria somente econômico em oposição ao político ou ao simbólico. Ela contém, de fato, todas as dimensões do social. O conceito de “trabalho” deve, pois, estar submetido a uma reflexão interdisciplinar que escapa a este relatório, mas que fica como um desafio para as próximas pesquisas sobre o tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVESSON, M. Organization Theory and Technocratic Consciousness. Rationality, ideology, and quality of work. Berlin, New York: Walter de Gruyter, 1987.

BETIOL, M. I. S. *O Feminino: Alteridade e Identidade Frente ao Sistema e Mundo da Vida*. São Paulo, 1998. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica.

BOUDELLOT, C., GOLLAC, M. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard, 2003.

BOUTET, J. (Sous la direction de). *Paroles au Travail*. Paris : L'Harmattan, 1995.

CHAMOUX, M.N. Sociétés avec et sans concept de travail. *Sociologie du Travail*. XXXVI, Hors série, p.57-69, 1994.

CHAUÍ, M. Introdução. In: LAFARGUE, Paul.[1880]. *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Ed.Unesp/Ed.Hucitec,1999.

COUSINS, C. R. & TANG, N. Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, employment and society*. V.18, n. 3, p. 531-549, September 2004.

DEJOURS, C. Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel. *Education Permanente*, n.116, 1993-3.

DEJOURS, C. *Conferências Brasileiras. Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Edições Fundap/ EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. (Nouvelle édition augmentée). Paris: Bayard, 2000.

ELLUL, J. Variations historiques des motivations au travail. *Quelles motivations au travail ?* Paris : Entreprise Moderne D'Édition, 1982.

FAGNANI, J., LETABLIER, M.-T. Work and family life balance : the impact of 35-hours laws in France. *Work, employment and society*. V.18, n. 3, p. 551-572, September 2004.

FREISSENET, M. Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail. *Sociologie du Travail*. XXXVI, Hors série, p. 105-122, 1994.

FORRESTER, V. *O Horror Econômico*. São Paulo: Ed. Unesp, 1977.

FUNDAÇÃO SEADE. Disponível em <[http:// www.seade.gov.br/](http://www.seade.gov.br/)>. Acesso em 02/07/2005.

HABERMAS, J. A Nova Intransparência: A crise do Estado de Bem-Estar Social e o Esgotamento das Energias Utópicas. In: Dossiê Habermas. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n.18, Set., p.103-14, 1987.

HAIR Jr., J.F.et *alli*. *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IBGE e Centro de Informação da Gazeta Mercantil. Jornal Eletrônico Diário. Dados Recebidos em setembro de 2005.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS ESTATÍSTICOS. Disponível em <[http:// www.INSEE.fr/](http://www.INSEE.fr/)>. Acesso em 10/07/2005.

LAFARGUE, P. [1880]. *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Ed.Unesp/Ed.Hucitec,1999.

LEPLAT, J., CUNY, X. *Introduction à la Psychologie du Travail*. Paris : PUF, 1977.

MÈDA, D. *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion, 1995.

MINISTERE DU TRAVAIL. Disponível em <[http:// www.travail.gouv.fr/](http://www.travail.gouv.fr/)>. Acesso em: 02/07/2005

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : PAUCHANT, Thierry, C. et Collaborateurs. *La Quête du Sens*. Canadá : Les Éditions D'Organisations, 1996.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *RAE*, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.

MORIN, E., TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L.V. *O trabalho e seus sentidos*. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003 Atibaia. *Anais*. Atibaia: ANPAD, 2003.

OLIVEIRA, S. R., et alli. *Buscando o sentido do trabalho*. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004 Curitiba. *Anais*. Curitiba: ANPAD, 2004.

PAUCHANT, T. et Collaborateurs. *La Quête du Sens*. Canadá : Les Éditions D'Organisations, 1996.

SELIGMAN-SILVA, E. Os riscos da insensibilidade. In: ARAÚJO, Anísio et alli. (organ.). *Cenários do trabalho. Subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A editora Ltda., 2004.

SIEVERS, B. Além do Sucedâneo da motivação. *RAE*, v.30, n.1, p.5-16, Jan./Mar.1990.

WEBER, M. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Companhia da Letras, [1904], 2004.

ANEXOS

Tabela 7 - frequência relacionando Sexo, Faixa etária e Número de filhos, da amostra parisiense

Sexo	1 Masc.	Faixa Etária		Valid	n° filhos	Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Idade	1 18 a 20						
			1 18 a 20	Valid	0	1	100,0	100,0	100,0
			3 26 a 30	Valid	0	8	61,5	61,5	61,5
					1	3	23,1	23,1	84,6
					2	2	15,4	15,4	100,0
					Total	13	100,0	100,0	
			4 31 a 35	Valid	0	6	46,2	46,2	46,2
					1	3	23,1	23,1	69,2
					2	4	30,8	30,8	100,0
					Total	13	100,0	100,0	
			5 36 a 40	Valid	0	6	42,9	42,9	42,9
					2	8	57,1	57,1	100,0
					Total	14	100,0	100,0	
			6 41 a 45	Valid	0	9	50,0	50,0	50,0
					1	2	11,1	11,1	61,1
					2	7	38,9	38,9	100,0
					Total	18	100,0	100,0	
			7 46 a 50	Valid	0	10	55,6	55,6	55,6
					1	4	22,2	22,2	77,8
					2	3	16,7	16,7	94,4
					3	1	5,6	5,6	100,0
					Total	18	100,0	100,0	
			8 51 a 55	Valid	0	7	53,8	53,8	53,8
					1	5	38,5	38,5	92,3
					4	1	7,7	7,7	100,0
					Total	13	100,0	100,0	
			9 56 a 60	Valid	0	1	50,0	50,0	50,0
					2	1	50,0	50,0	100,0
					Total	2	100,0	100,0	
			99	Valid	0	1	100,0	100,0	100,0
	2 Fem.	Idade	3 26 a 30	Valid	0	5	100,0	100,0	100,0
			4 31 a 35	Valid	0	1	16,7	16,7	16,7
					2	4	66,7	66,7	83,3
					3	1	16,7	16,7	100,0
					Total	6	100,0	100,0	
			5 36 a 40	Valid	0	8	44,4	44,4	44,4
					1	2	11,1	11,1	55,6
					2	4	22,2	22,2	77,8
					3	4	22,2	22,2	100,0
					Total	18	100,0	100,0	
			6 41 a 45	Valid	0	5	55,6	55,6	55,6
					1	2	22,2	22,2	77,8
					2	1	11,1	11,1	88,9
					3	1	11,1	11,1	100,0
					Total	9	100,0	100,0	
			7 46 a 50	Valid	0	4	66,7	66,7	66,7
					2	2	33,3	33,3	100,0
					Total	6	100,0	100,0	
			8 51 a 55	Valid	0	2	40,0	40,0	40,0
					1	3	60,0	60,0	100,0
					Total	5	100,0	100,0	
			9 56 a 60	Valid	0	1	33,3	33,3	33,3
					2	2	66,7	66,7	100,0
					Total	3	100,0	100,0	
			2 21 a 25	Valid	0	3	60,0	60,0	60,0
					1	2	40,0	40,0	100,0
					Total	5	100,0	100,0	

Fonte : Survey com 150 franceses, realizado durante esta pesquisa - 2005

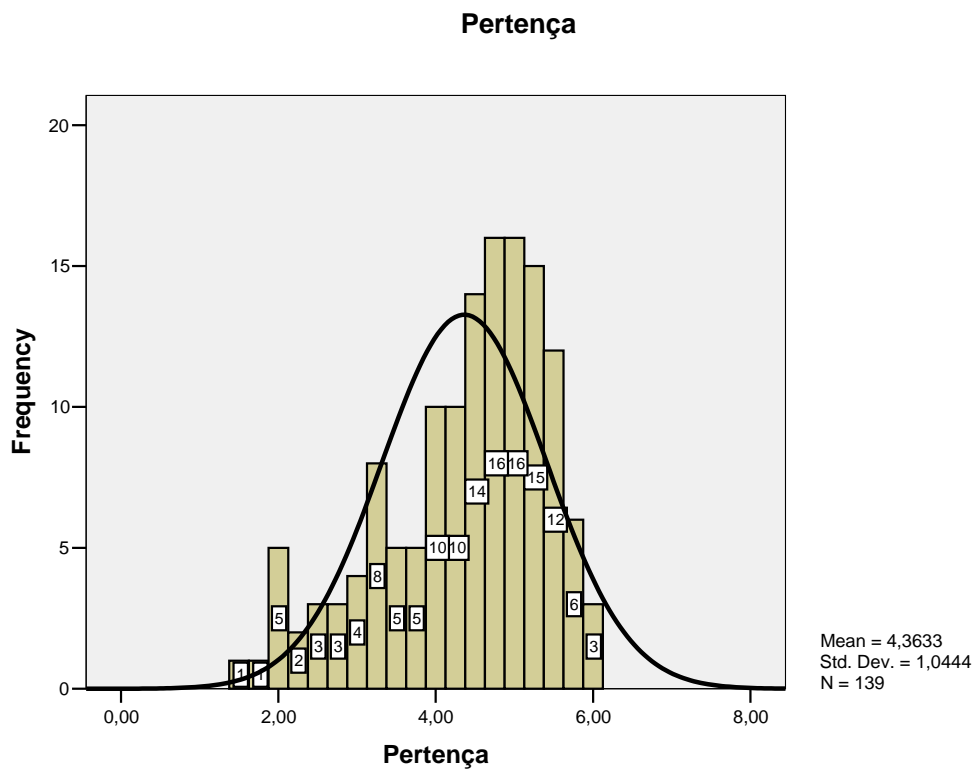
Tabela 8 - frequência da relação entre sexo, faixa etária e número de filhos, da amostra paulistana

Sexo	1 Masculino	Idade		n. de filhos		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Idade	1 18 a 20	Valid	0				
			1 18 a 20	Valid	0	1	100,0	100,0	100,0
			2 21 a 25	Valid	0	4	66,7	66,7	66,7
					1	2	33,3	33,3	100,0
					Total	6	100,0	100,0	
			3 26 a 30	Valid	0	7	77,8	77,8	77,8
					1	2	22,2	22,2	100,0
					Total	9	100,0	100,0	
			4 31 a 35	Valid	0	3	50,0	50,0	50,0
					1	2	33,3	33,3	83,3
					2	1	16,7	16,7	100,0
					Total	6	100,0	100,0	
			5 36 a 40	Valid	1	1	20,0	20,0	20,0
					2	2	40,0	40,0	60,0
					3	2	40,0	40,0	100,0
					Total	5	100,0	100,0	
			6 41 a 45	Valid	0	2	22,2	22,2	22,2
					2	1	11,1	11,1	33,3
					3	4	44,4	44,4	77,8
					4	1	11,1	11,1	88,9
					5	1	11,1	11,1	100,0
					Total	9	100,0	100,0	
			7 46 a 50	Valid	0	2	33,3	40,0	40,0
					1	1	16,7	20,0	60,0
					2	2	33,3	40,0	100,0
					Total	5	83,3	100,0	
				Missing	99	1	16,7		
				Total		6	100,0		
			8 51 a 55	Valid	2	3	100,0	100,0	100,0
	2 Feminino	Idade	1 18 a 20	Valid	0	1	100,0	100,0	100,0
			2 21 a 25	Valid	0	12	85,7	85,7	85,7
					1	1	7,1	7,1	92,9
					2	1	7,1	7,1	100,0
					Total	14	100,0	100,0	
			3 26 a 30	Valid	0	9	47,4	47,4	47,4
					1	7	36,8	36,8	84,2
					2	3	15,8	15,8	100,0
					Total	19	100,0	100,0	
			4 31 a 35	Valid	0	2	16,7	18,2	18,2
					1	2	16,7	18,2	36,4
					2	4	33,3	36,4	72,7
					3	2	16,7	18,2	90,9
					4	1	8,3	9,1	100,0
					Total	11	91,7	100,0	
				Missing	99	1	8,3		
				Total		12	100,0		
			5 36 a 40	Valid	0	7	33,3	33,3	33,3
					1	4	19,0	19,0	52,4
					2	6	28,6	28,6	81,0
					3	2	9,5	9,5	90,5
					4	2	9,5	9,5	100,0
					Total	21	100,0	100,0	
			6 41 a 45	Valid	0	2	13,3	14,3	14,3
					1	1	6,7	7,1	21,4
					2	8	53,3	57,1	78,6
					3	3	20,0	21,4	100,0
					Total	14	93,3	100,0	
				Missing	99	1	6,7		
				Total		15	100,0		
			7 46 a 50	Valid	0	3	30,0	30,0	30,0
					1	4	40,0	40,0	70,0
					2	3	30,0	30,0	100,0
					Total	10	100,0	100,0	
			8 51 a 55	Valid	0	4	40,0	40,0	40,0

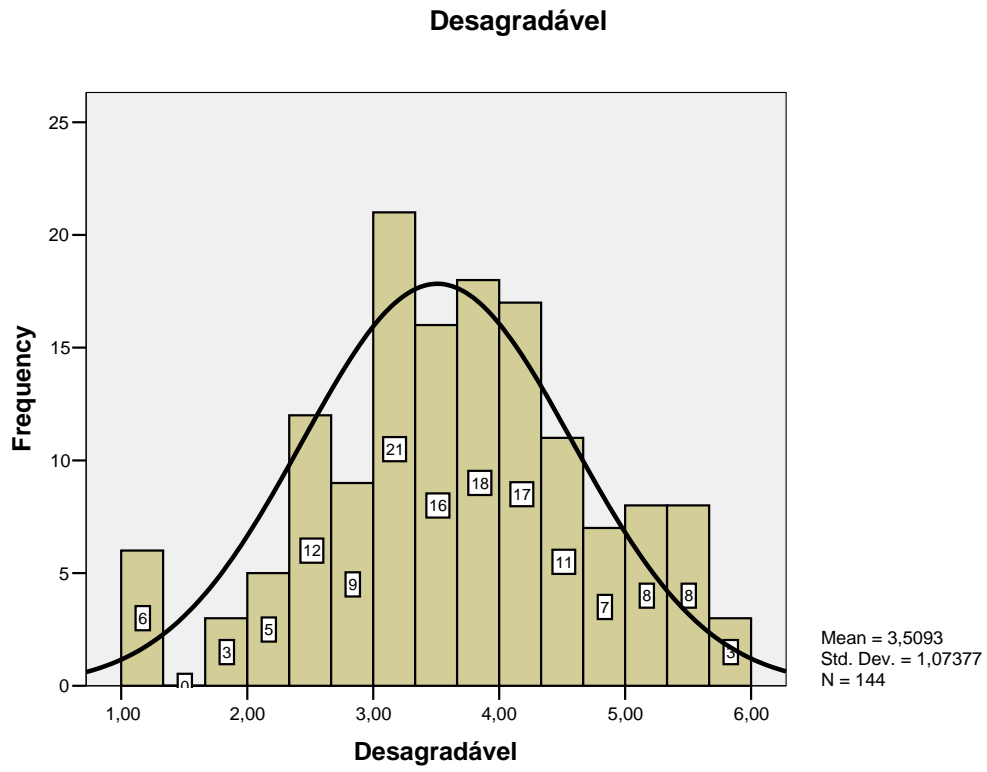
				1	2	20,0	20,0	60,0
				2	2	20,0	20,0	80,0
				3	2	20,0	20,0	100,0
				Total	10	100,0	100,0	
	9	56 a 60	Valid	0	2	100,0	100,0	100,0
	99		Valid	0	1	100,0	100,0	100,0

Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

Histograma 1 – Questão 1, Fator 1, Amostra Francesa

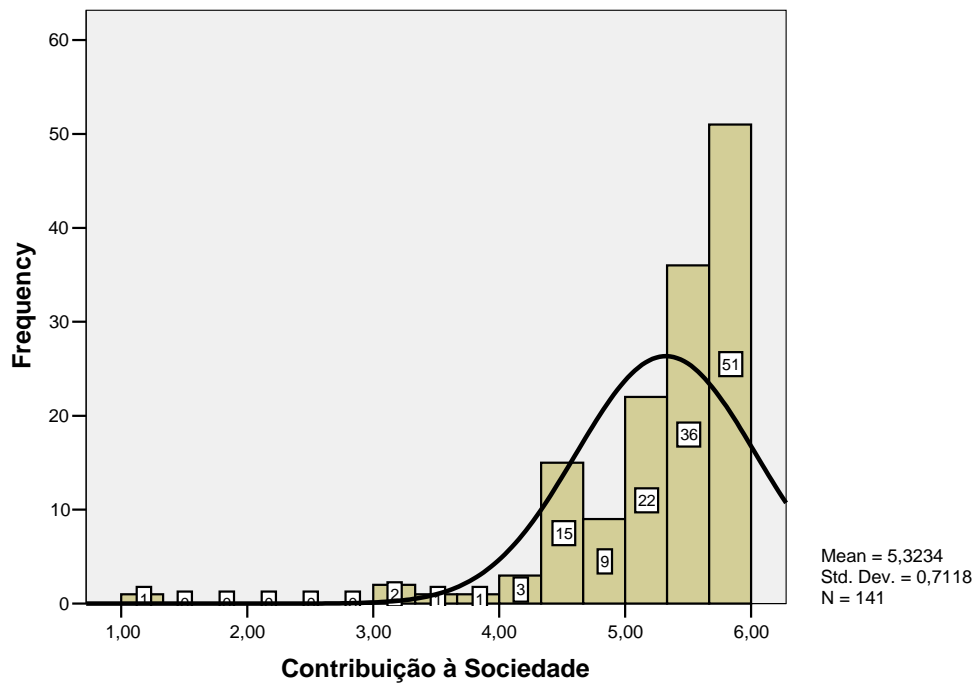


Histograma 2 – Questão 1, Fator 2, Amostra Francesa

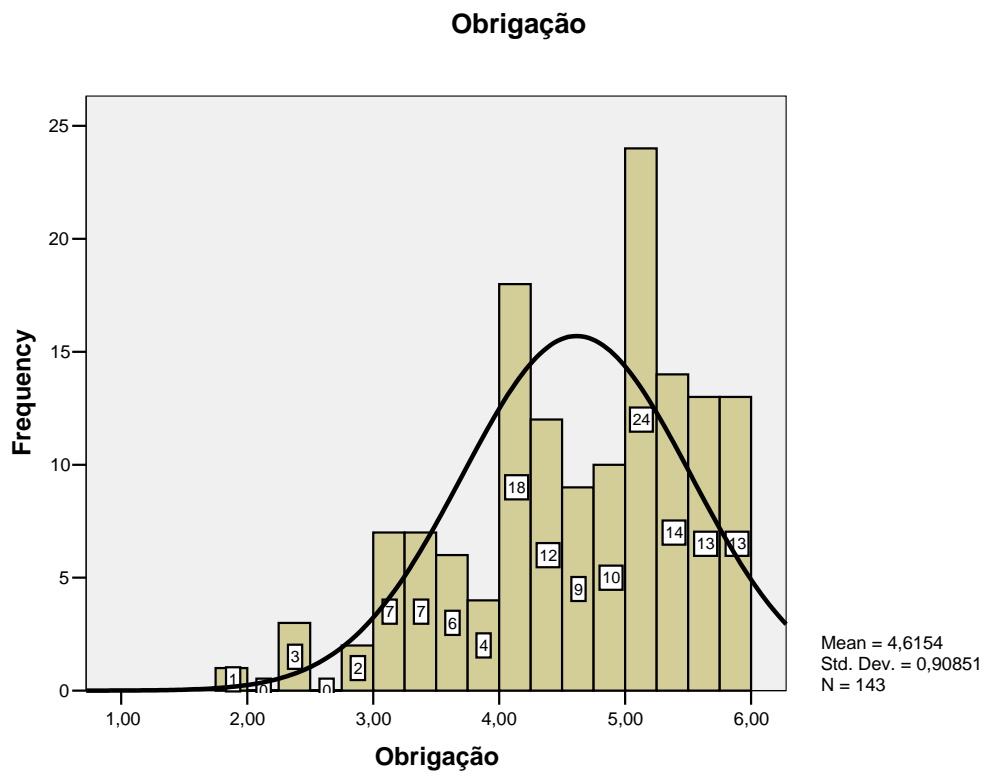


Histograma 3 – Questão 1, Fator 1, Amostra Brasileira

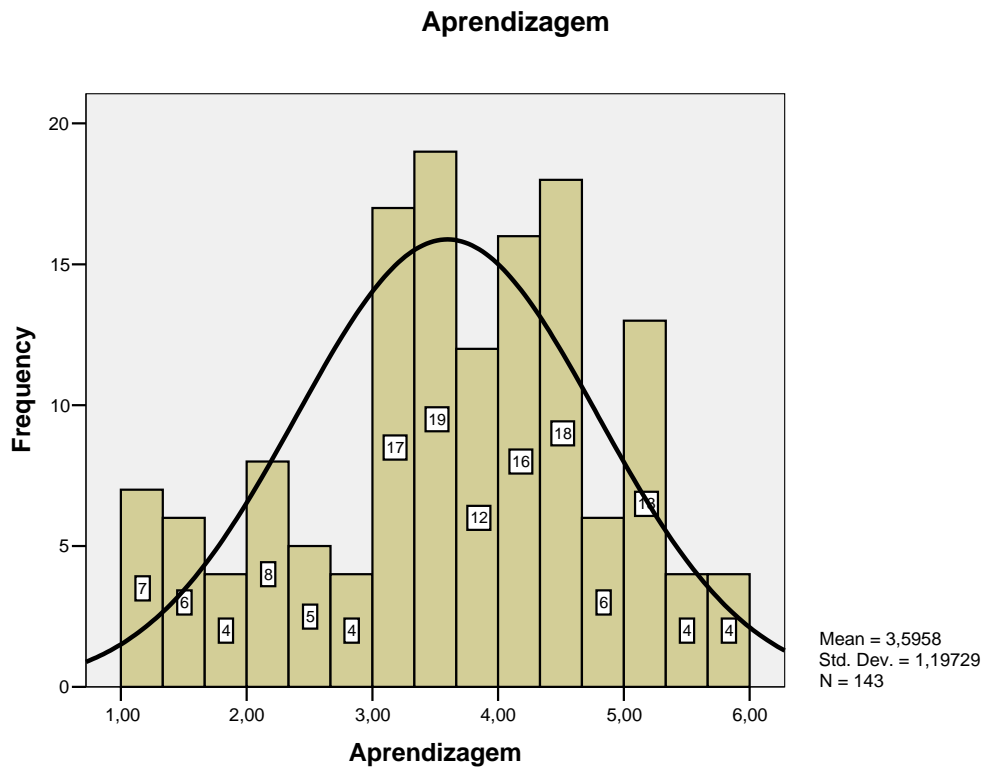
Contribuição à Sociedade



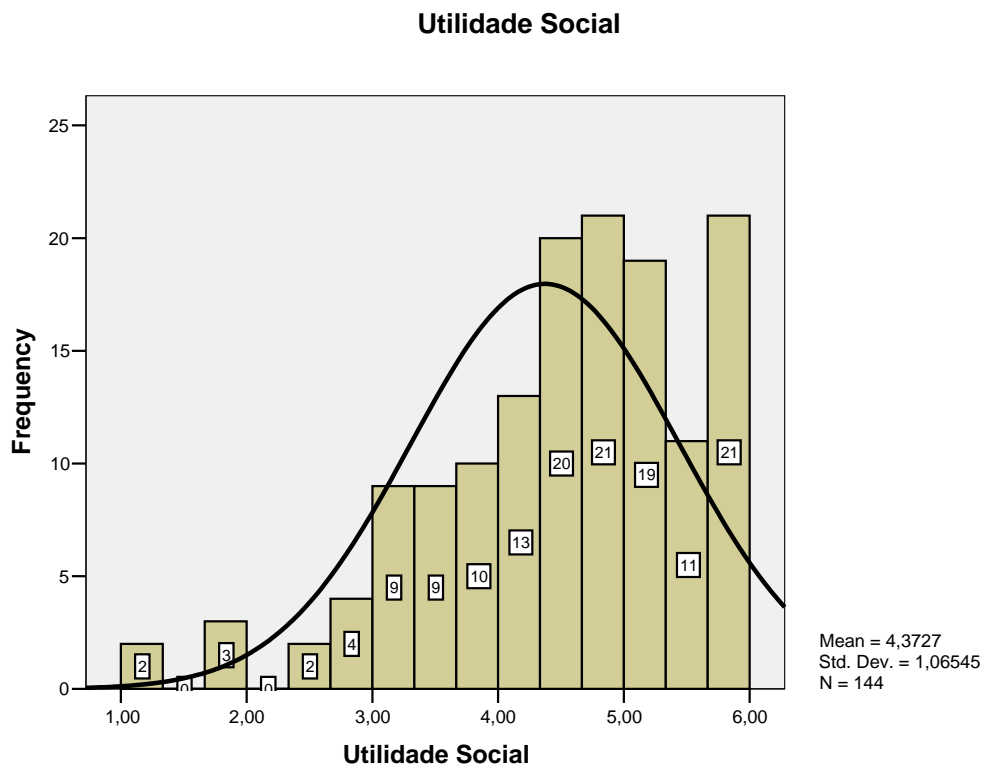
Histograma 4 – Questão 1, Fator 2, Amostra Brasileira



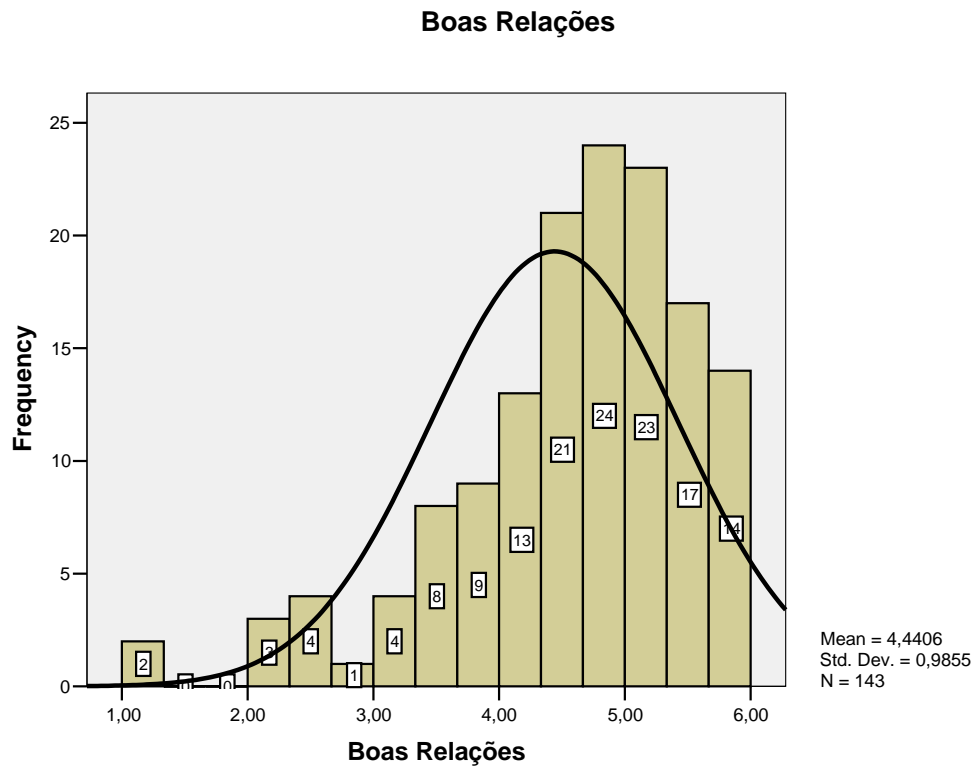
Histograma 5 – Questão 7, Fator 1, Amostra Francesa



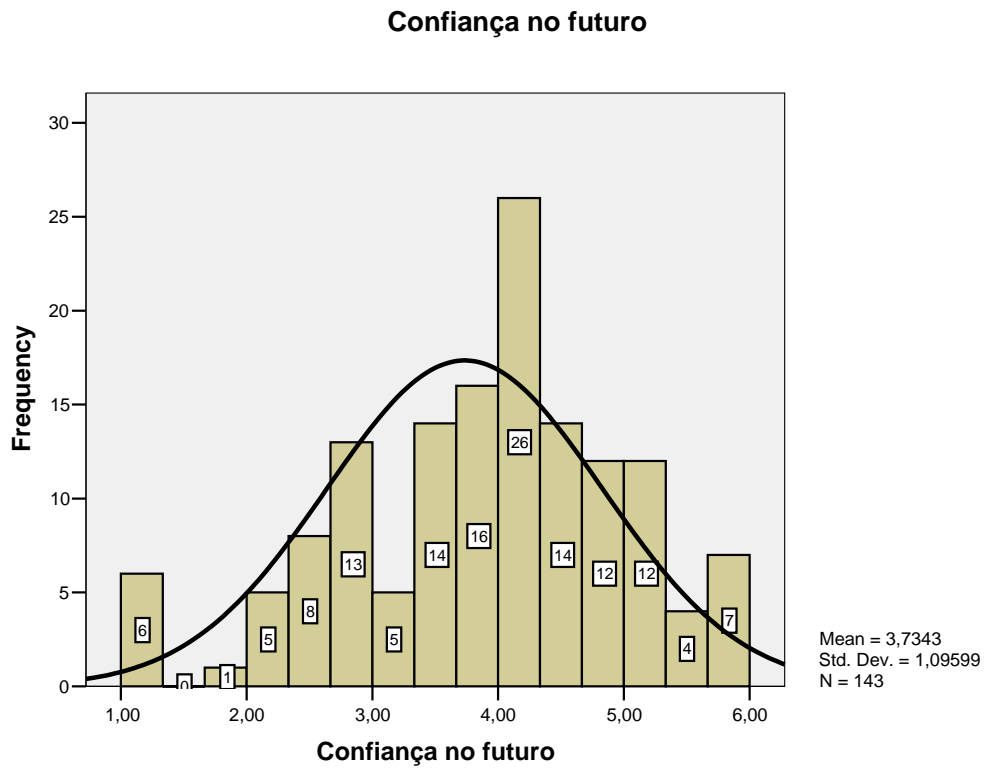
Histograma 6 – Questão 7, Fator 2, Amostra Francesa



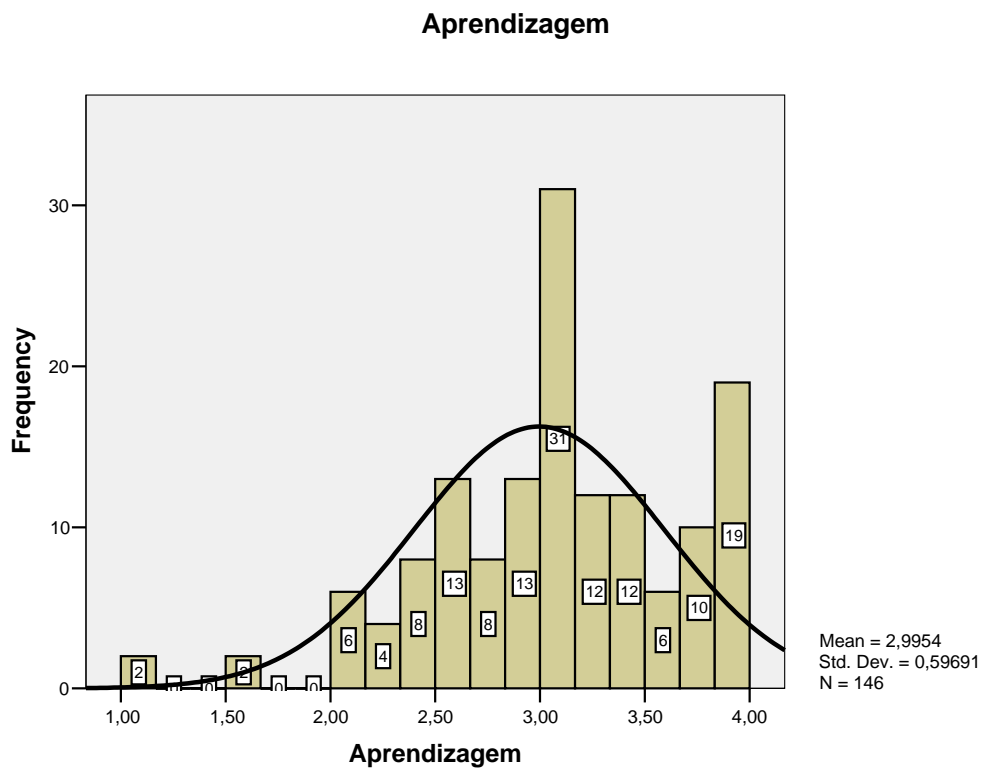
Histograma 7 – Questão 7, Fator 3, Amostra Francesa



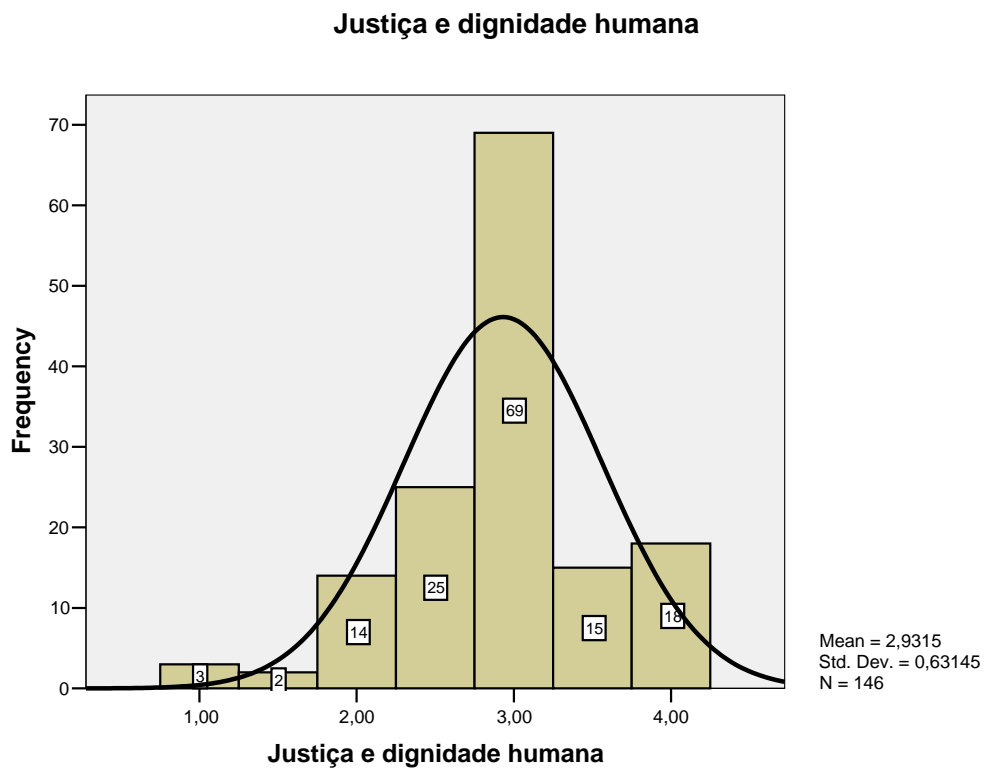
Histograma 8 – Questão 7, Fator 4, Amostra Francesa



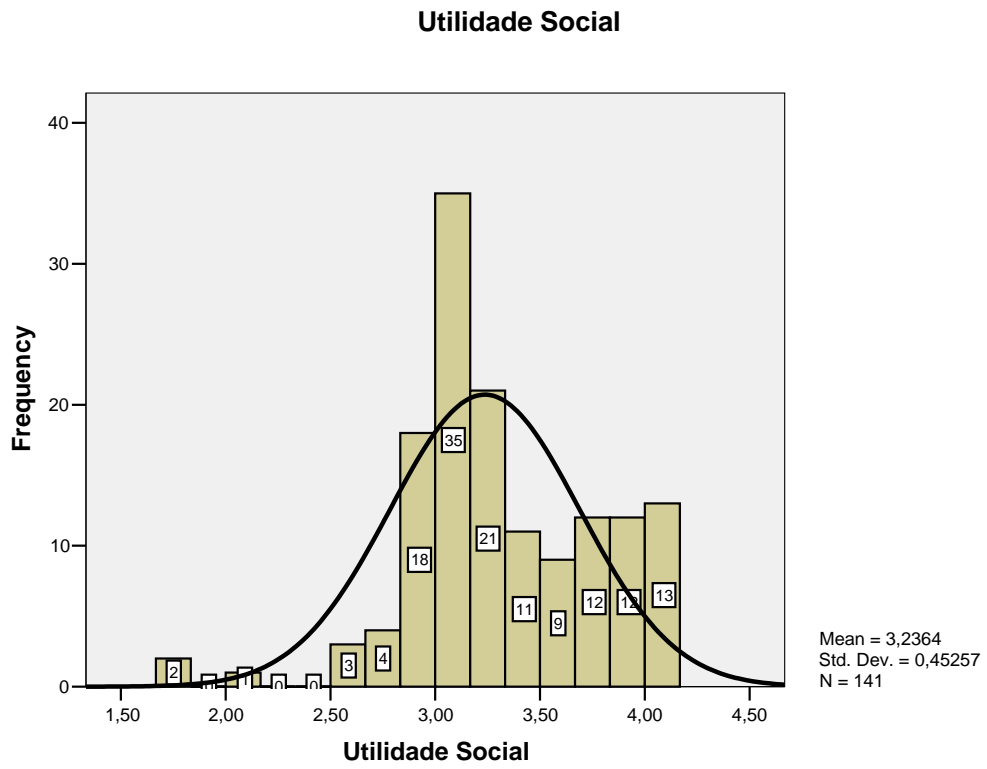
Histograma 9 – Questão 7, Fator 1, Amostra Brasileira



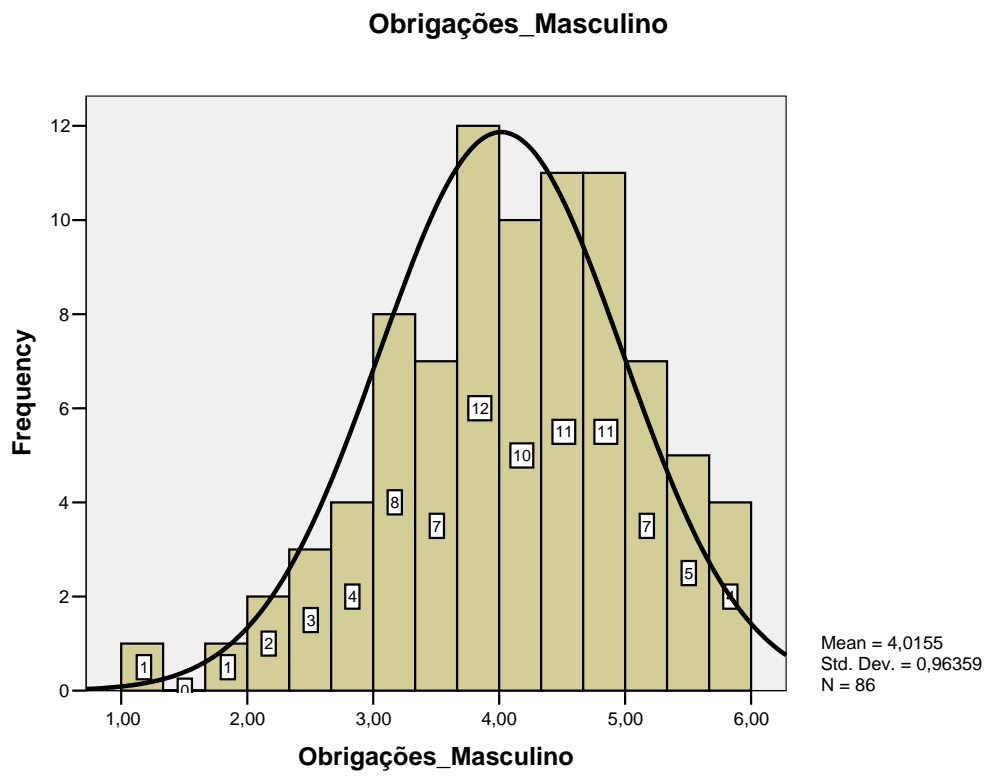
Histograma 10 – Questão 7, Fator 2, Amostra Brasileira



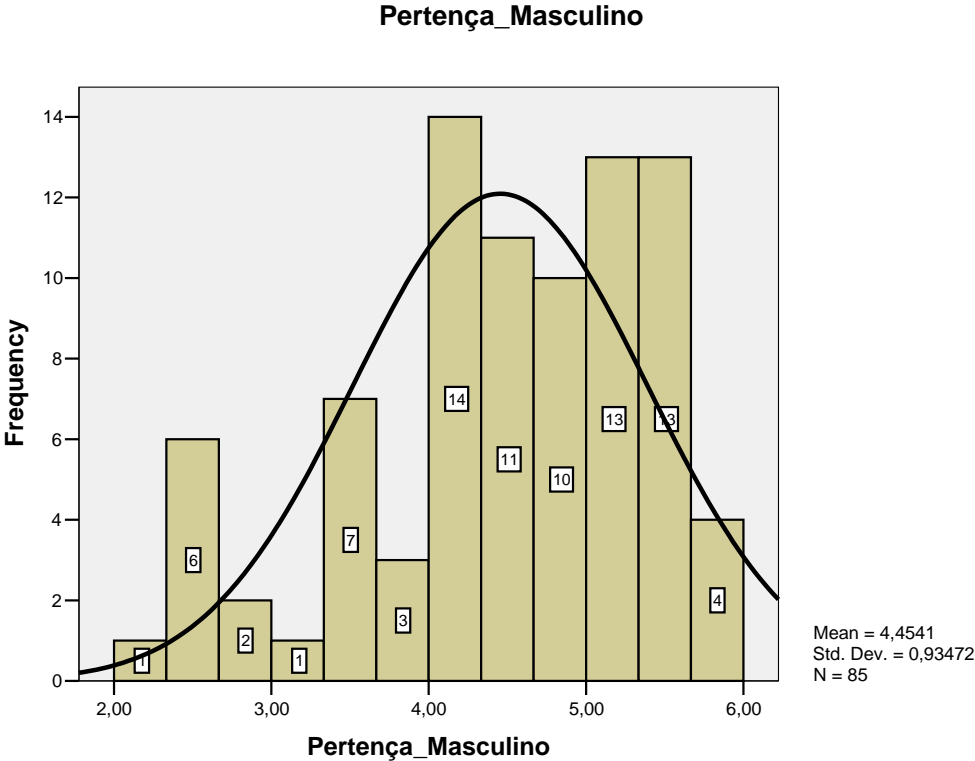
Histograma 11 – Questão 7, Fator 3, Amostra Brasileira



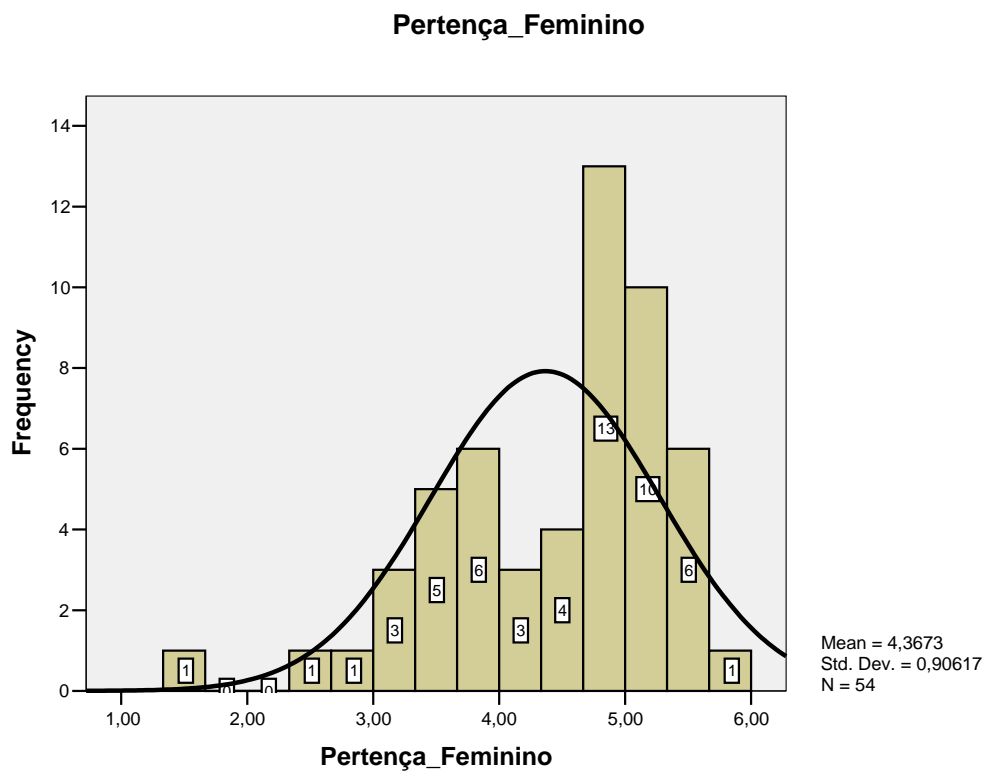
Histograma 12 – Questão 1, Fator 1, Masculino, Amostra Francesa



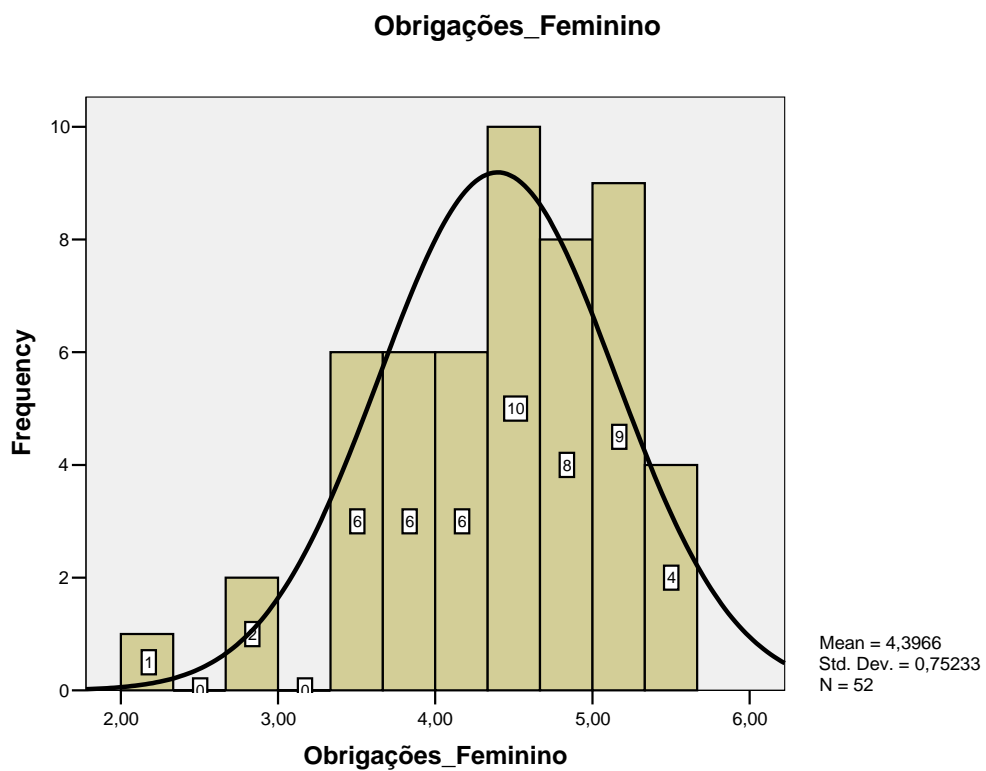
Histograma 13 – Questão 1, Fator 2, Masculino, Amostra Francesa



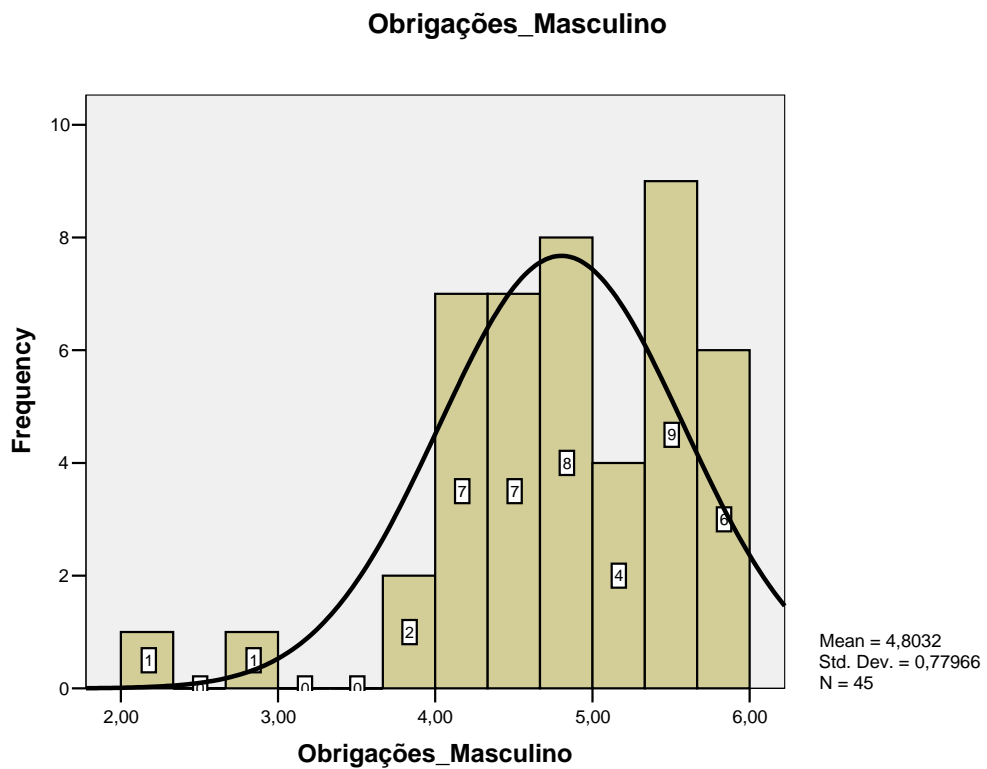
Histograma 14 – Questão 1, Fator 1, Feminino, Amostra Francesa



Histograma 15 – Questão 1, Fator 2, Feminino, Amostra Francesa

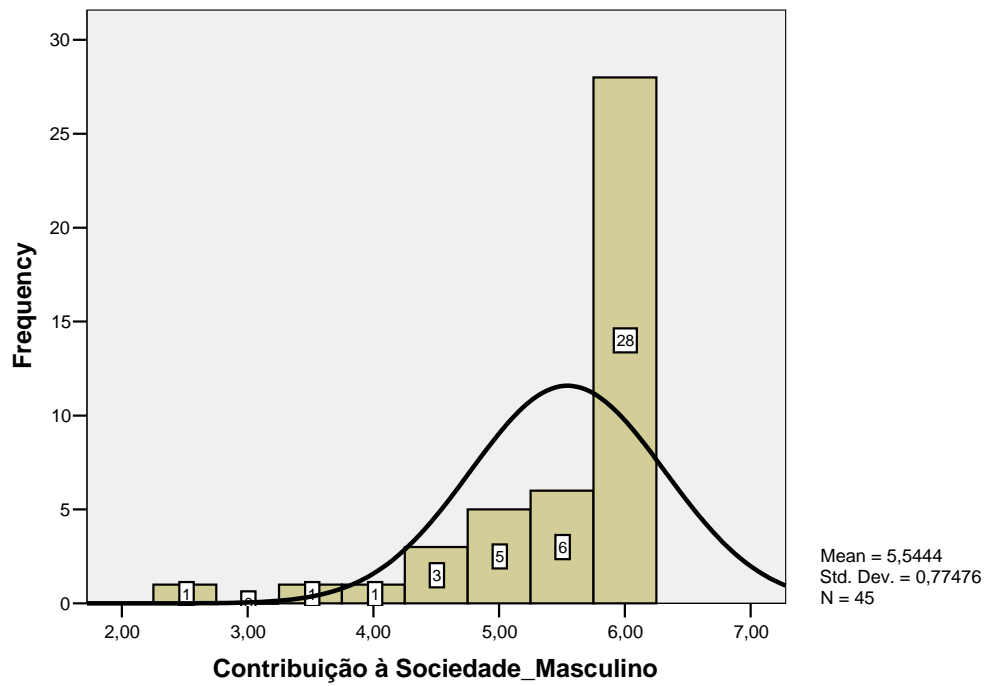


Histograma 16 – Questão 1, Fator 1, Masculino, Amostra Brasileira



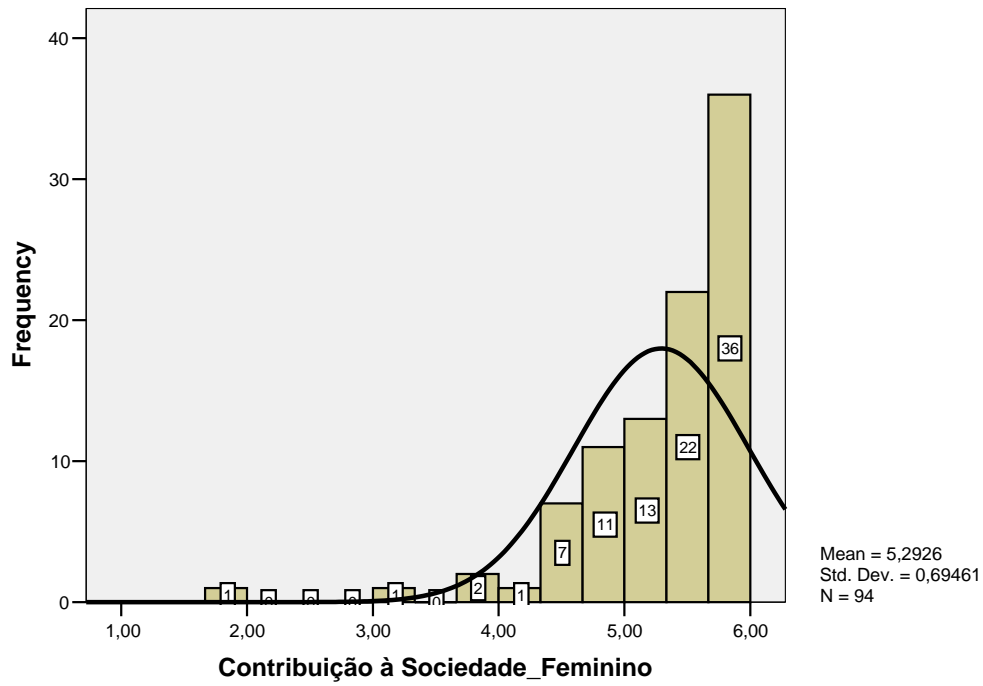
Histograma 17 – Questão 1, Fator 2, Masculino, Amostra Brasileira

Contribuição à Sociedade_Masculino

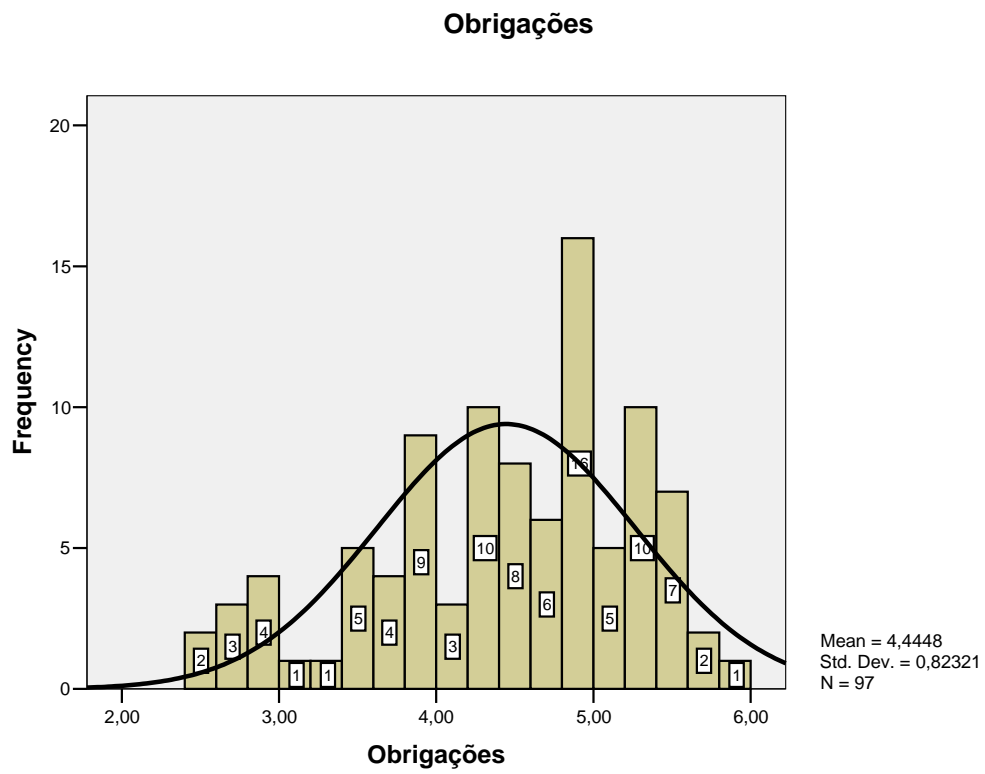


Histograma 18 – Questão 1, Fator 1, Feminino, Amostra Brasileira

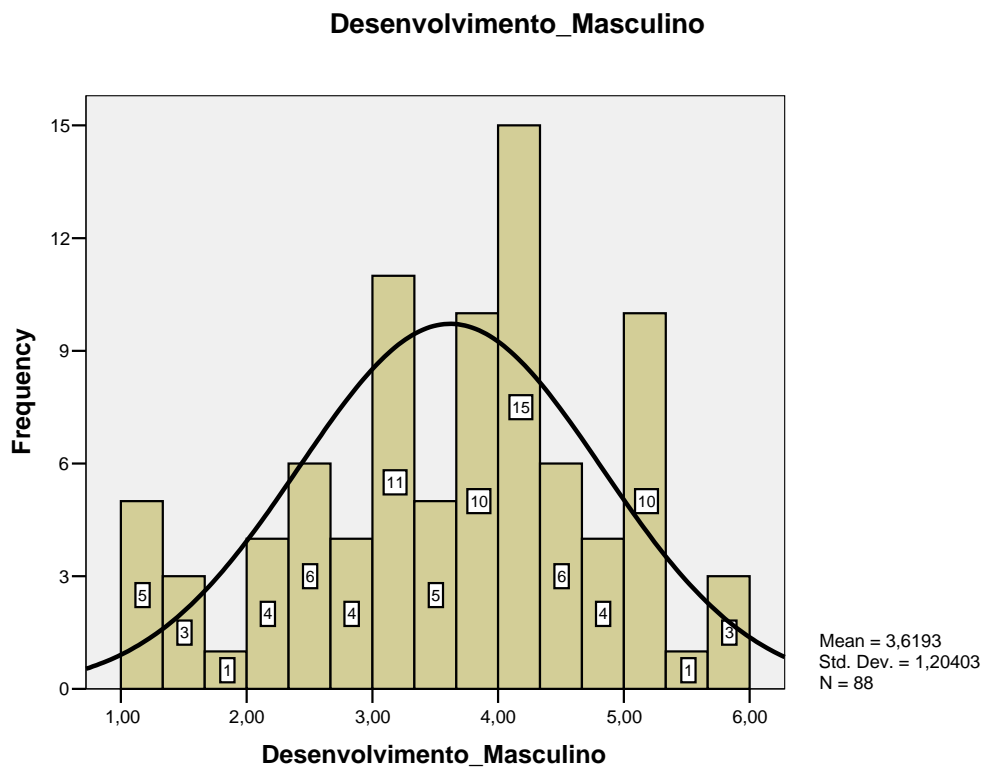
Contribuição à Sociedade_Feminino



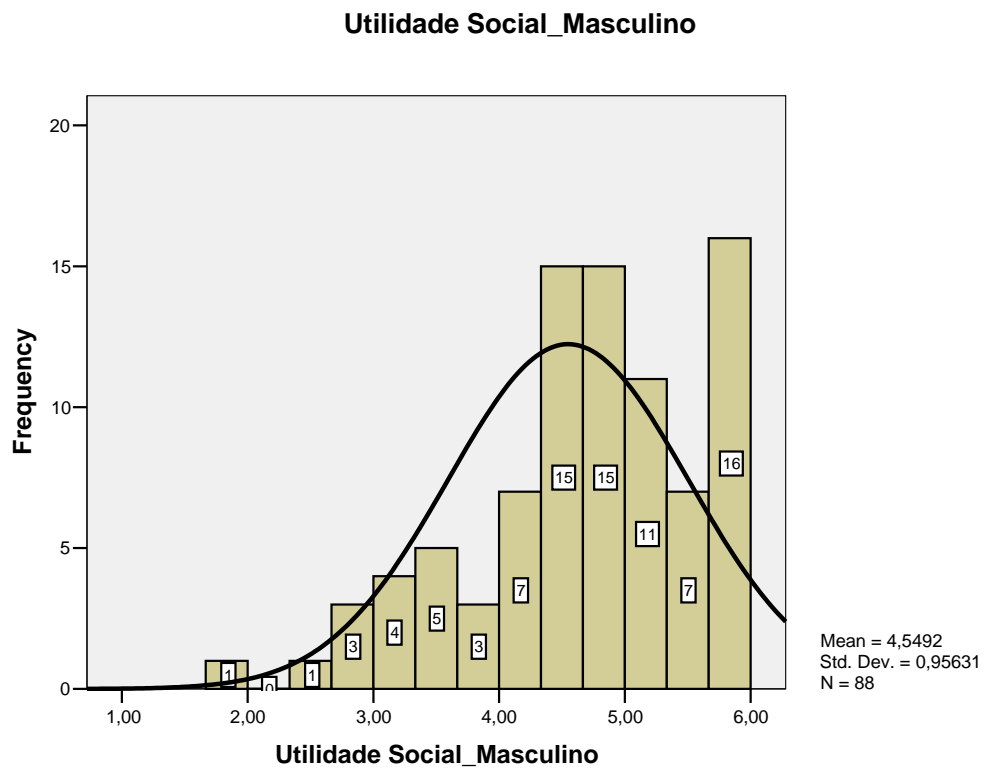
Histograma 19 – Questão 1, Fator 2, Feminino, Amostra Brasileira



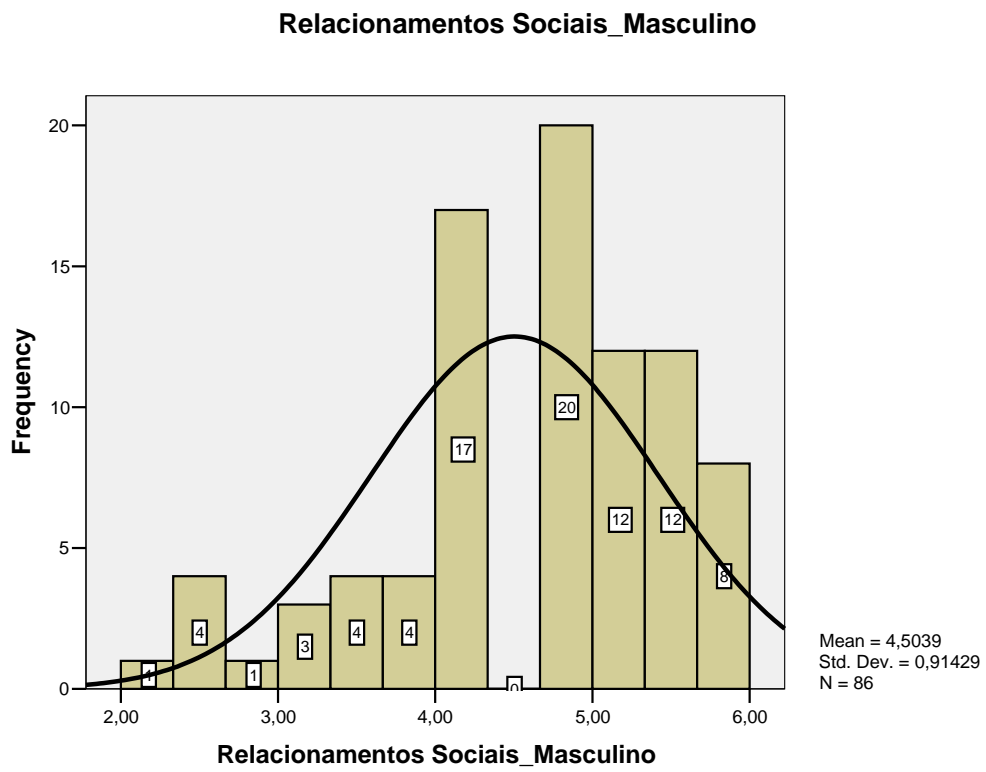
Histograma 20 – Questão 7, Fator 1, Masculino, Amostra Francesa



Histograma 21 – Questão 7, Fator 2, Masculino, Amostra Francesa

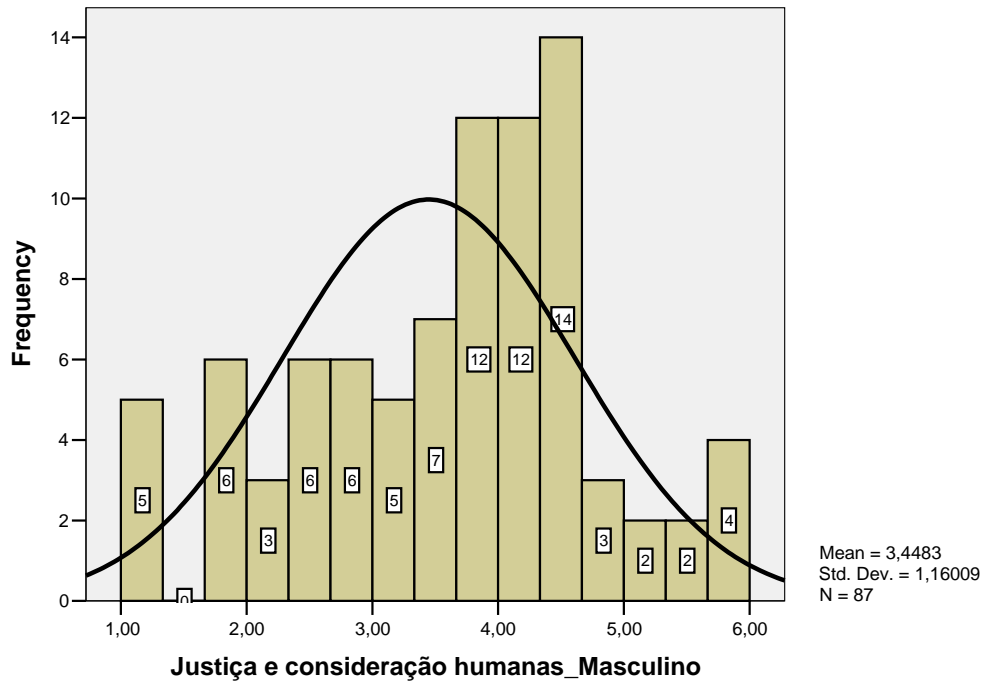


Histograma 22 – Questão 7, Fator 3, Masculino, Amostra Francesa



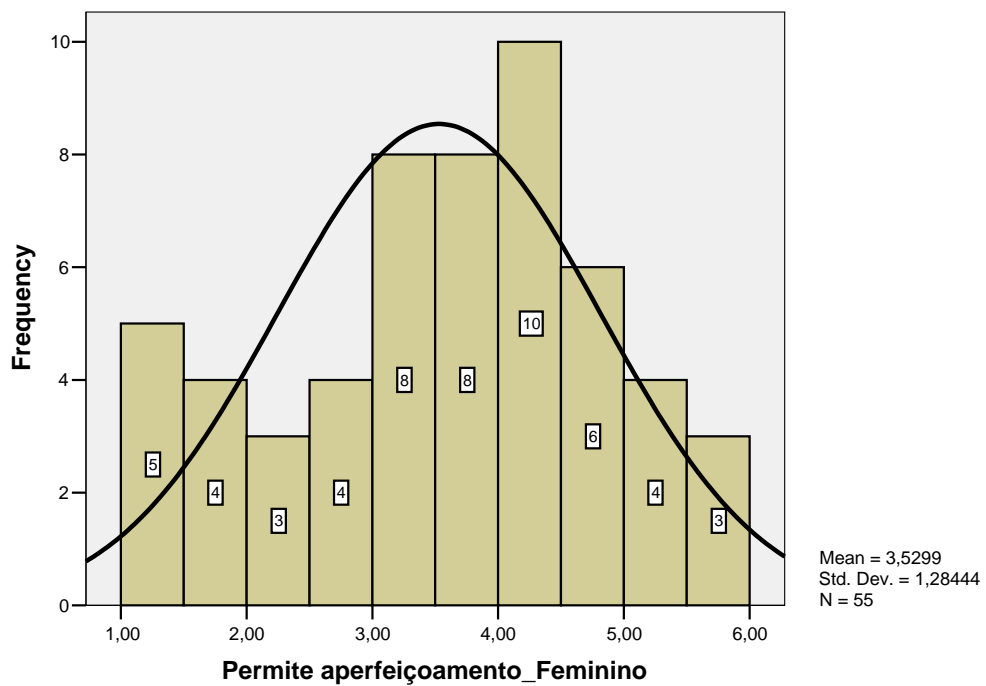
Histograma 23 – Questão 7, Fator 4, Masculino, Amostra Francesa

Justiça e consideração humanas_Masculino

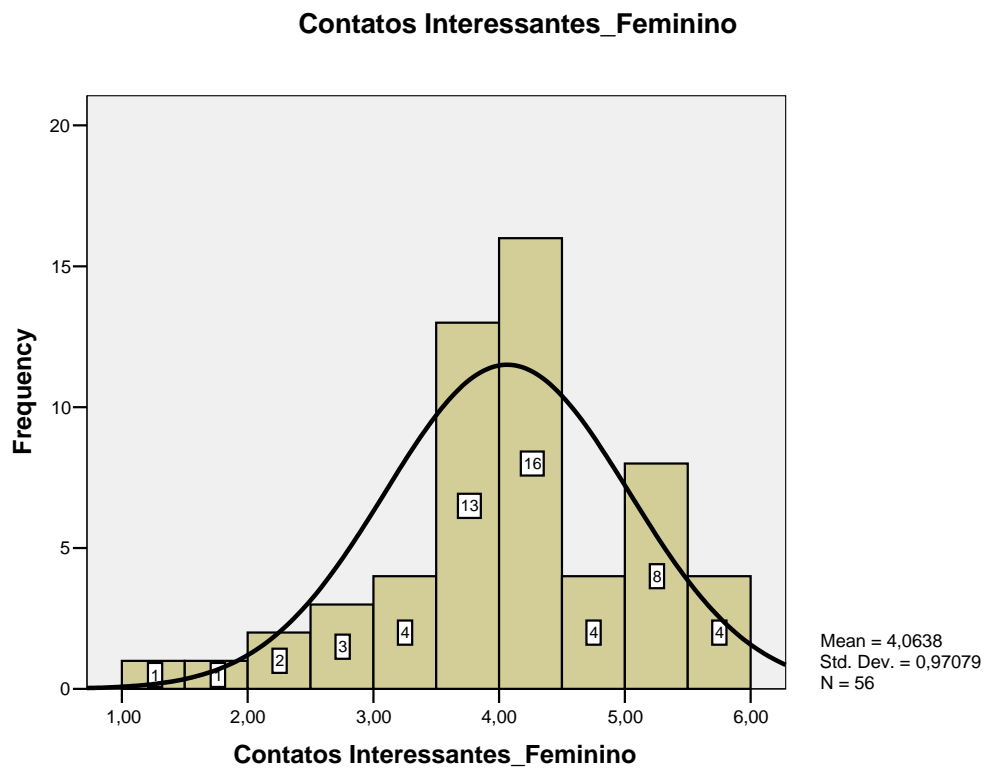


Histograma 24 – Questão 7, Fator 1, Feminino, Amostra Francesa

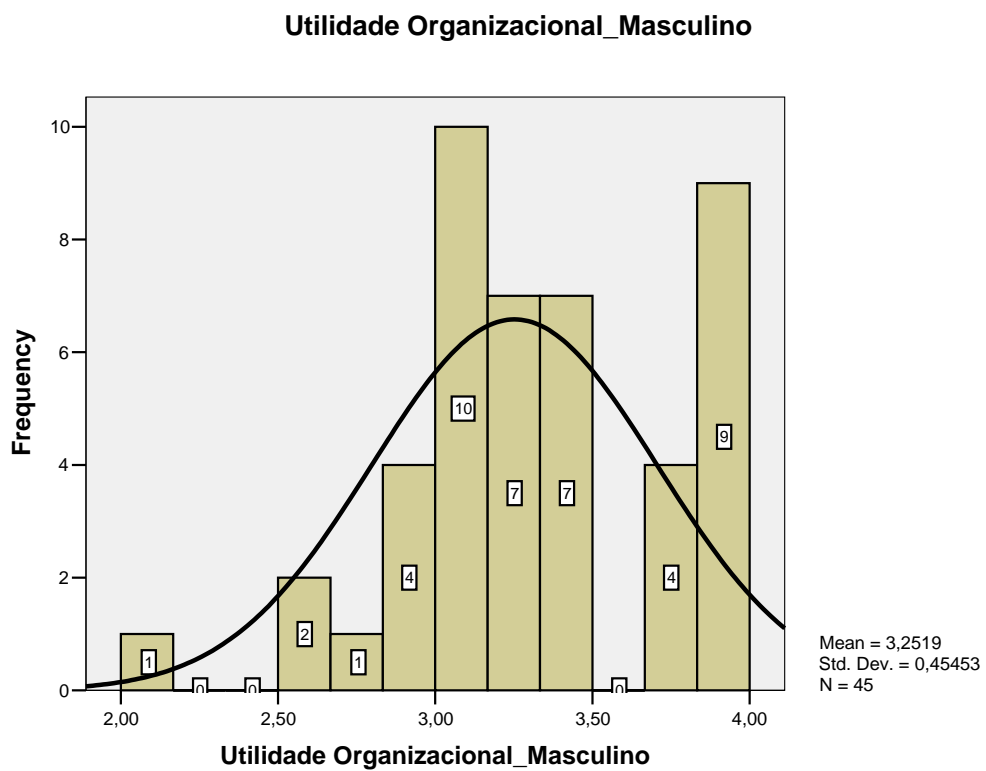
Permite aperfeiçoamento_Feminino



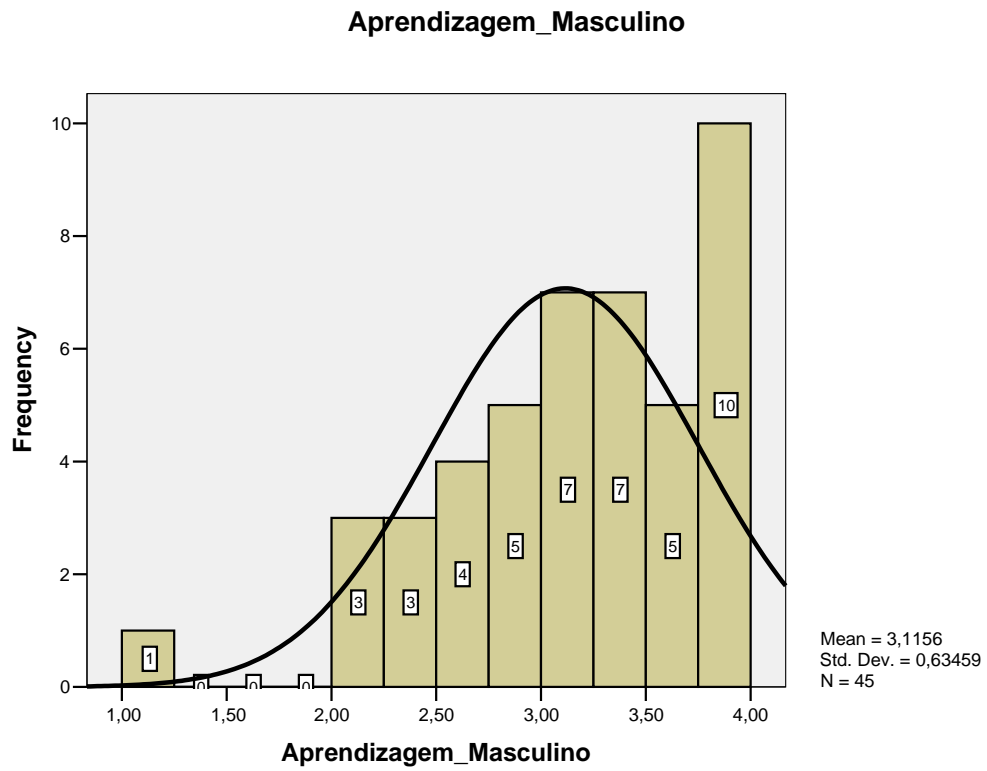
Histograma 25 – Questão 7, Fator 2, Feminino, Amostra Francesa



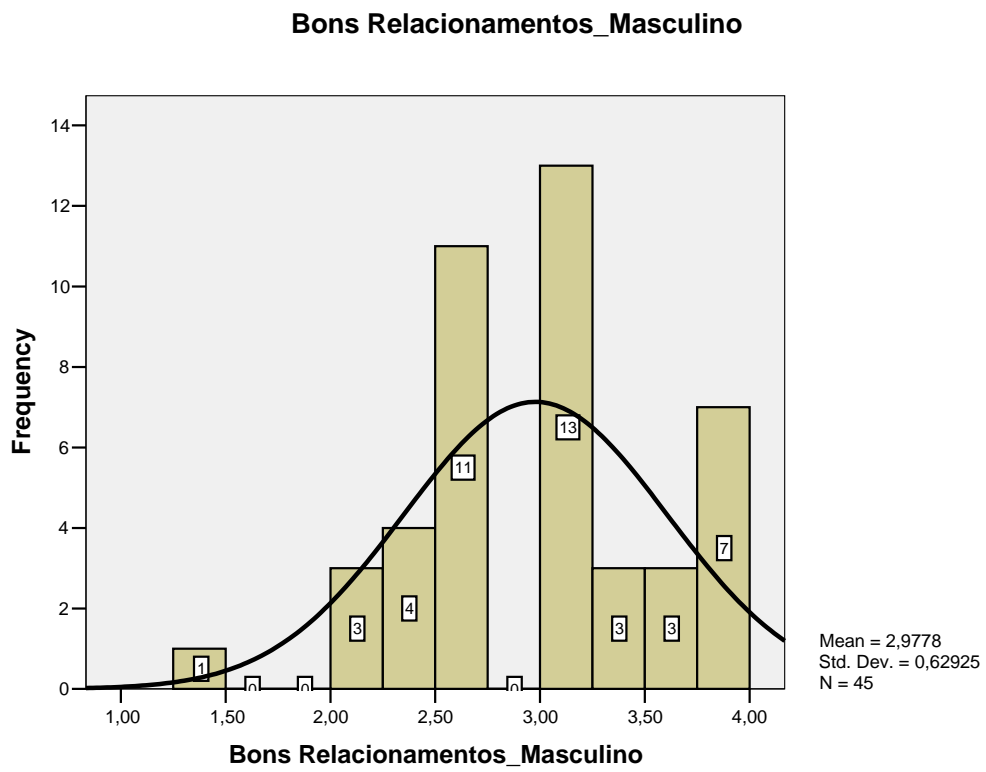
Histograma 26 – Questão 7, Fator 1, Masculino, Amostra Brasileira



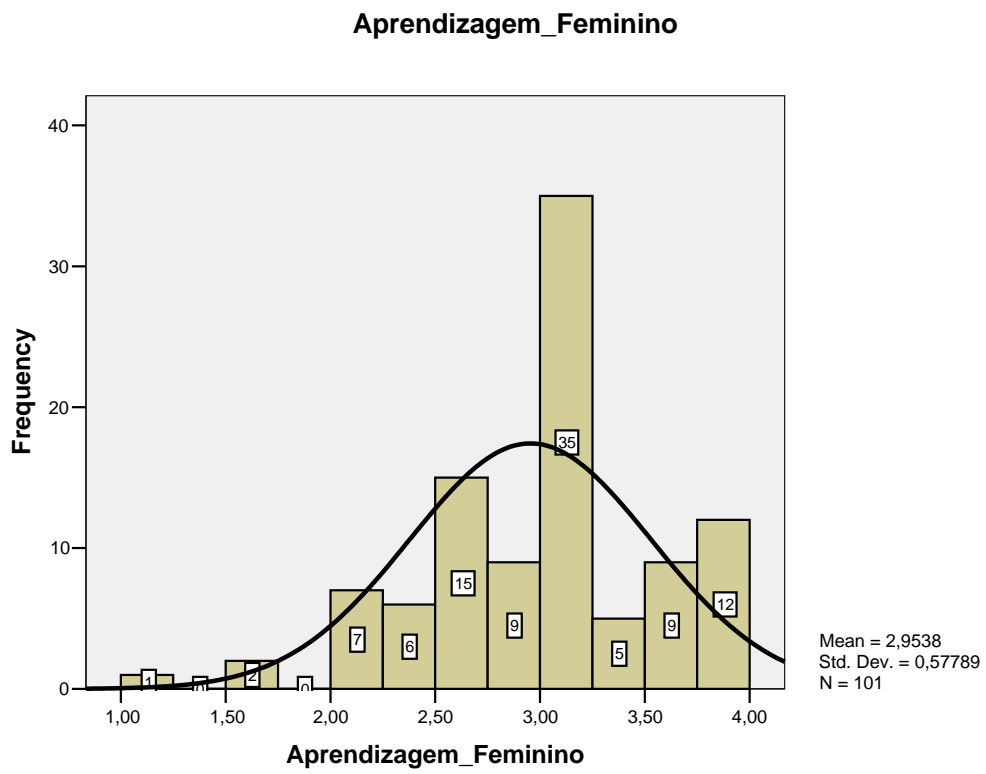
Histograma 27 – Questão 7, Fator 2, Masculino, Amostra Brasileira



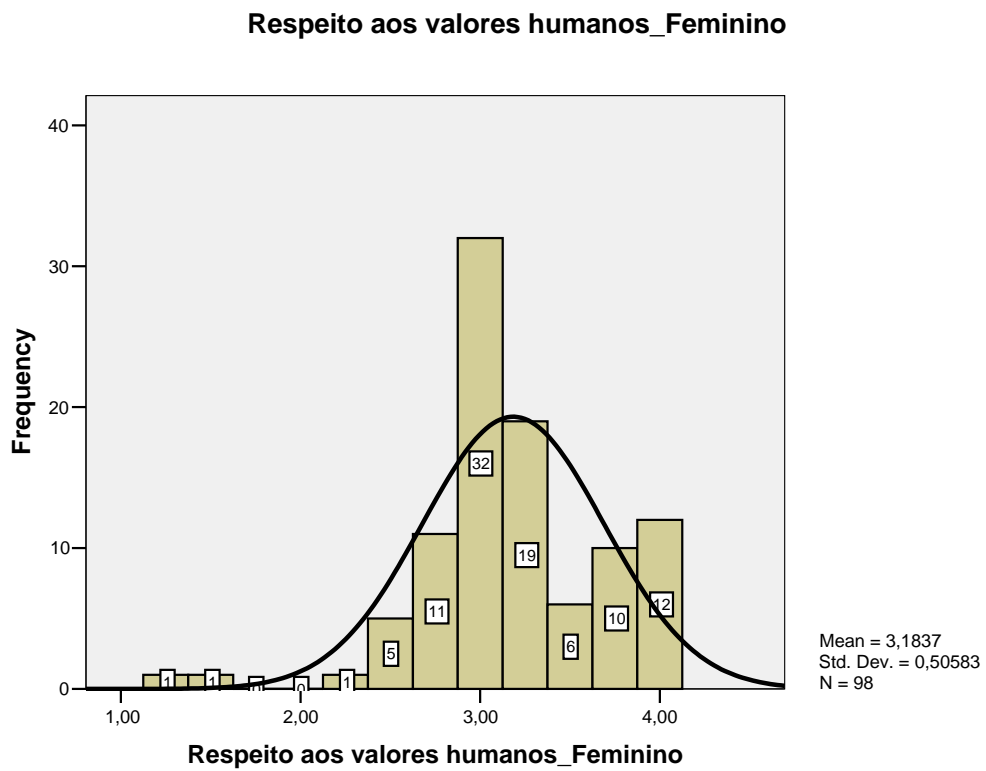
Histograma 28 – Questão 7, Fator 3, Masculino, Amostra Brasileira



Histograma 29 – Questão 7, Fator 1, Feminino, Amostra Brasileira



Histograma 30 – Questão 7, Fator 2, Feminino, Amostra Brasileira



Histograma 31 – Questão 7, Fator 3, Feminino, Amostra Brasileira

Justiça e dignidades humanas_Feminino

