
As Concepções do Trabalho: um Estudo de Análise de Conteúdo de Dois Periódicos de Circulação Nacional

Lívia de Oliveira Borges

RESUMO

Considerando a importância da imprensa escrita na formação de opinião no país, este estudo objetivou levantar as concepções do trabalho presentes em artigos no jornal **Folha de São Paulo** e na revista **Exame**. O desenvolvimento do estudo consistiu na aplicação do método designado por análise de conteúdo (análise temática). Tanto no jornal como na revista, selecionaram-se os artigos que abordavam, principalmente, os assuntos **trabalho/emprego/desemprego**. Dentre eles, tomaram-se como amostra: 60 artigos da revista **Exame** e 299 do jornal **Folha de São Paulo**. A identificação dos temas (valores do trabalho e referências à centralidade do trabalho) presentes nos artigos foi desenvolvida, no jornal, por dois juízes e, na revista, por três juízes. Em ambos os periódicos, constatou-se uma tendência para as referências à centralidade do trabalho ocorrerem em artigos que tratam do trabalho de executivos e profissionais de nível superior, revelando a existência de uma visão elitista. Em ambos os periódicos predominam a presença de valores que revelam a persistência de um compromisso com as idéias keynesiano-fordistas; porém na revista há uma tendência ao rompimento com o conjunto de valores do *welfare state*; no jornal se observa a tendência de evoluir para concepções mais expressivas do trabalho, sem tal rompimento.

Palavras-chaves: valores do trabalho; ideologias do trabalho; concepções do trabalho.

ABSTRACT

Considering the importance of printed press in the formation of national opinion, this study objectified to identify those conceptions of work present in articles of *Folha de São Paulo* newspaper and *Exame* magazine. The development of the study consisted in the application of the method designated for content analyses (thematic analyses). In both periodicals, they were chosen articles that approached mainly the themes **work/employment/unemployment**. Among them, were established like the sample: 60 articles of the *Exame* magazine and 299 of the *Folha de São Paulo* newspaper. The identification of the themes (work values and work centrality) in the articles was developed, in the newspaper, for two judges, and, the magazine, for three judges. In both, a tendency to refer to work centrality in the articles about the work of managers and of graduates professionals, revealing the existence of a vision. In the both periodicals predominate the presence of values that reveal the persistence of a commitment with the ideas of Keynes and Ford, but, in the magazine, there is a trend to the rupture with the set of values of **welfare state** while, in the newspaper, there is a trend to progress to the conceptions more expressive of the work without such rupture.

Key words: work values; ideologies of work; conceptions of work.

INTRODUÇÃO

No presente artigo, o termo **concepções do trabalho** designa o pensamento elaborado e articulado que oferece definições ao indivíduo sobre a posição que o trabalho deve ocupar em sua vida, o modelo ideal de trabalho definido por meio dos valores humanos e sua hierarquização, e uma leitura das características do trabalho concreto. São definições amplamente compartilhadas e são componentes ou parcelas da cultura; por isso, ao mesmo tempo que são apropriadas por muitas pessoas, mesclam-se de conteúdos abertamente declarados e de conteúdos implícitos.

Nesta perspectiva de compreensão, as **concepções do trabalho** não são obras de um sábio específico, nem do acaso. Resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e propagação de cada uma são concomitantes à evolução dos modos e relações de produção, da organização da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano. Assim, a criação de cada **concepção do trabalho** associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos, servindo como instrumento de justificação das relações de poder.

Não existe uma concepção única aceita pela sociedade, porque cada uma, surgida historicamente, não elimina as anteriores, mas se põem em luta, coexistindo e competindo entre si. Quanto mais recente a origem de determinada concepção, mais diversificadas as influências do conhecimento humano em sua construção, ou seja, tendem a ampliar o nível de complexidade.

Estas concepções propagam-se pelas sociedades, por intermédio de vários agentes socializadores, destacando-se o próprio ambiente de trabalho (incluindo aí a gerência), o sindicalismo, as organizações educacionais, os governos, os partidos políticos, as organizações religiosas e a família.

Recentemente, muito se há discutido e publicado sobre a aceleração e diversidade das transformações do mundo trabalho⁽¹⁾, sobretudo aquelas concernentes e/ou decorrentes da introdução de novas tecnologias de produção, tais como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e as novas possibilidades de produtividade. Tem-se discutido o alcance dessas transformações para uma mudança acentuada na forma de conceber o **trabalho**, caracterizando o surgimento de novo paradigma, redefinindo o lugar do trabalho na vida da sociedade e de cada indivíduo. O alcance e a profundidade de tais transformações e quanto estas já se sedimentaram na cultura nacional são aspectos que continuam polêmicos.

Objetivando identificar as **concepções do trabalho** predominantes em dois pe-

riódicos brasileiros de ampla circulação, foi desenvolvida a análise de conteúdo de duas amostras de artigos que focalizam o tema **trabalho**. O presente artigo faz uma apresentação sucinta da sistematização empreendida na bibliografia revisada, descreve a análise de conteúdo de cada amostra de artigos e, por fim, expõe as conclusões formuladas.

A REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A bibliografia do assunto é extensa e reúne contribuições de vários ramos do conhecimento, como a filosofia, a economia, a administração, a sociologia e a psicologia. Conseqüentemente, é uma bibliografia que este estudo está longe de esgotar; portanto não se tenta aqui sumariá-la, mas, mantendo o foco na interdisciplinariedade, apresenta-se a sistematização realizada, a qual se constituiu no norte das análises de conteúdo.

Identificaram-se, então, como as principais concepções formais do trabalho a **clássica**, a **capitalista tradicional**, a **marxista**, a **gerencialista**, a de **centralidade expressiva** e a de **centralidade externa**.

A primeira concepção – a **clássica** – originou-se na filosofia de mesma designação e no regime de trabalho escravista. Ao trabalho era atribuída baixa centralidade na vida e características como degradante, inferior, desgastante e duro. Competia aos escravos. Era realizado sob um poder baseado na força e na coerção, de modo que o **senhor** detinha o direito sobre a vida do escravo. O principal valor era o ócio. Atividades políticas e/ou intelectuais não eram consideradas **trabalho**.

Durante a Idade Média, segundo Anthony (1977), as contradições da concepção do trabalho, principalmente sob a influência da Igreja Católica, refletiam um movimento de transição, tentando-se superar a concepção **clássica**. Oscilava-se entre exaltar o trabalho e tomá-lo como punição e/ou instrumento de expiação do pecado. O desaparecimento da escravidão constitui-se na condição material e econômica decisiva para esgotá-la. Só quando o **livre contrato** se tornou realidade e o regime de trabalho assalariado predominante, trazendo a necessidade de persuadir o empregado a trabalhar, é que se consolida a segunda concepção – **capitalista tradicional** – exaltando o trabalho, portanto atribuindo-lhe alta centralidade.

Tal concepção surge junto à economia de mercado concorrencial. Recebe apoio na elaboração ideológica da economia clássica, da reforma protestante⁽²⁾, da administração clássica e da psicologia industrial. Atribui elevada centralidade ao trabalho.

Tal concepção descreve o trabalho como mercadoria, elegendo como principal valor do trabalho sua instrumentalidade para o sucesso econômico. Defende que deve ser realizado de forma disciplinada, sistemática, padronizada e parcelada. Toma-o como duro, estritamente supervisionado, simplificado, exigindo poucos requisitos de qualificação do trabalhador, organizado de forma que se separe a execução da concepção. É, então, planejado detalhadamente por especialistas e gerentes, e exigente de obediência. O exercício do poder se justifica na propriedade, no controle das recompensas e coerções e no domínio do saber.

A mais radical diferença entre esta forma de conceber o trabalho e a **clássica** reside na glorificação atribuída ao trabalho e no regime de trabalho no qual se fundamenta (Anthony, 1977).

A terceira concepção – a **marxista** – surge fundamentando-se no movimento que leva o mesmo nome, o qual surgiu partindo da crítica à concepção anterior. Atribui elevada centralidade ao trabalho na vida das pessoas, enquanto representa a própria expressividade e autoconstrução do ser humano. Defende que o trabalho deve ser produtor da própria condição humana, expressivo, fornecer recompensas de acordo com as necessidades de cada um, de conteúdo criativo e desafiante, dignificante, de controle coletivo e protegido pelo Estado. Por outro lado, descreve o trabalho, na sociedade capitalista, como uma mercadoria, alienante, explorador, humilhante, monótono e repetitivo, discriminante, embrutecedor e submisso.

A concepção **marxista** do trabalho representa uma antítese da concepção do **capitalismo tradicional**, no que diz respeito à definição do que seja o trabalho ideal (valores do trabalho) e compartilha com esta última concepção a glorificação ao trabalho, fundamentada na crença de que a produção em massa implica avanço qualitativo para a sociedade.

A quarta concepção – **gerencialista** – surge na etapa oligopolista do capitalismo, tenta reagir às críticas da concepção **marxista** e de outros movimentos como o anarquismo, tentando conter as insatisfações de massa, as quais têm no sindicalismo uma forma de institucionalização. Sua formulação é influenciada pela corrente keynesiano-fordista na economia, das relações humanas na administração e pelos estudos que marcaram o surgimento da psicologia organizacional.

Comparativamente às duas últimas concepções (capitalista tradicional e marxista), atribui centralidade mais baixa ao trabalho. No campo dos valores, defende um trabalho que seja (1) mercadoria, num vínculo estreito com o consumo, sendo provedor de salários, assistência, benefícios e ampla rede de proteção institucional, que inclui a garantia de estabilidade no emprego; (2) provedor de contatos interpessoais; (3) pobre de conteúdo, parcelado, monótono, mecanizado e repetitivo para a maioria dos trabalhadores. Acrescenta os aspectos interpessoais

na base de poder em relação à concepção capitalista tradicional, supondo uma supervisão estrita, porém exercida com uso de habilidades interpessoais mais polidas. Passa também a pressupor a compensação da baixa qualidade do conteúdo do trabalho pelas recompensas financeiras e interpessoais. Descreve as características concretas do trabalho tal qual defende.

Assim, o **gerencialismo**, antes que uma concepção distinta propriamente dita, é exatamente o movimento criador de uma nova concepção, a partir do capitalismo tradicional. Tenta pela estabilidade no emprego, dos programas assistenciais e/ou de benefícios e da promoção das relações interpessoais, amenizar as conseqüências indesejáveis do capitalismo tradicional que a crítica já era sábia em apontar.

A superação gradual e histórica do modelo taylorista/fordista de produção, decorrente de uma diversidade de fatores, como o gigantismo organizacional e o concomitante crescimento da necessidade de maior flexibilização e agilidade, a globalização dos mercados, o surgimento de novas tecnologias e modelos de gestão, e os movimentos socioculturais da década de 60, criou novas contradições no mundo do trabalho.

Hoje, num cenário de crescimento da pressão do exército de reserva na forma de desemprego e/ou de emprego precário, as novas tecnologias exigem envolvimento do trabalhador com o conteúdo do próprio trabalho, viabilizando a aplicação de diversas técnicas de organização do trabalho. Para aqueles que estão empregados no núcleo moderno, tem-se uma tarefa enriquecida no conteúdo, porém mais exploração, na forma de ampliação da **mais-valia**. As contradições são muito mais acentuadas, mesmo que mais sutis e/ou dissimuladas.

Por outro lado, as características do trabalho como embrutecedor, monótono, repetitivo, não deliberado, pesado, humilhante, arriscado, motivado exclusivamente por incentivos externos etc, embora continuem, provavelmente descrevendo o trabalho da maioria da população, estão longe de descrever o trabalho de setores que absorveram apenas pequenas doses de taylorismo/fordismo e no núcleo moderno do capitalismo. Estes, também, não são mais uma minoria elitizada de concebedores do trabalho, que tomam como referência a separação da concepção da execução taylorista, mas o alvo preferencial das mudanças na organização do trabalho.

A teoria da segmentação do mercado de trabalho na economia, segundo Lima (1980), compreende que a sociedade do trabalho é uma sociedade discriminante (segmentada), onde a racionalidade econômica engendra duas racionalidades contraditórias. A primeira, positiva e progressista, associa a modernização e bons resultados das empresas à promoção da qualificação do trabalhador e da humanização das condições de trabalho. Na segunda, o atraso tecnológico, a re-

duzida margem de crescimento das organizações e dos negócios, nos quais se incluem a economia informal, dispensa ou torna supérflua a qualificação das pessoas e leva ao declínio as condições de trabalho.

Tal interpretação da realidade sintetiza muito bem as contradições atuais. Num caminho distinto desta teoria, compreende-se, porém, que as duas lógicas não são exatamente segmentadas e, sim, complementares.

Tais contradições têm criado as condições para o surgimento de novas **concepções do trabalho**; portanto as concepções por descrever – **centralidade expressiva** e **centralidade externa** – retratam a mudança ainda em gestação na sociedade.

Assim, a quinta concepção – **centralidade expressiva** – encontra fundamentação na corrente institucionalista⁽³⁾ e na economia política radical ou abordagens sociológicas⁽⁴⁾, na psicologia organizacional e do trabalho, a partir das publicações de Argyris e Maslow (apud Brief e Nord, 1990), e na administração a partir da abordagem comportamental.

Atribui elevada centralidade ao trabalho. Descreve o trabalho na multiprocessualidade e instrumentalidade, no caráter expressivo e rico em conteúdo para alguns, empobrecido para a maioria, discriminante em vista do núcleo moderno da economia e da periferia, sistematizado, instável, de elevada tecnologia nos setores do núcleo moderno, e convivendo com vários estilos de estrutura e de gestão organizacional. Na descrição do trabalho endossa a descrição marxista para uma parte da economia.

Os valores do trabalho do **marxismo** – o trabalho que expresse as características humanas (humanizador), digno, fonte de satisfação de necessidades básicas, racional, deliberado e desafiante – na concepção da **centralidade expressiva** são necessidades e motivações básicas do ser humano, apontadas com a legitimidade das ciências humanas contemporâneas.

Realça a questão da horizontalização das estruturas organizacionais e a participação, bem como a pluralidade do embasamento do poder. Defende a perseguição do seu conjunto de valores dentro de uma economia de mercado. Os principais valores são a expressividade, a riqueza de conteúdo do trabalho e o avanço tecnológico.

A última concepção – **centralidade externa** – surgiu concomitantemente à concepção anterior. Por conseqüência, busca fundamentos também nas críticas desenvolvidas pela economia radical, porém conjugando com influências neoliberais. Em comparação com as demais concepções, atribui baixa centralidade ao trabalho. Descreve o trabalho de forma muito próxima à concepção anterior. Diferen-

cia-se radicalmente nos valores. Defende um trabalho instrumental, um igualitarismo baseado na socialização de aspectos positivos e negativos do trabalho, horizontalização, instabilidade e um trabalho leve baseado na alta tecnologia e na redução da jornada de trabalho. Toma como principal valor o prazer fora do trabalho, por meio do consumo ou de atividades de lazer.

Esta concepção, alvo de muitas discussões atualmente, tem recebido muitas críticas, entre as quais a de Antunes (1995), que a considera dualista, à medida que supõe uma vida de prazer fora do trabalho e um trabalho empobrecido de significado.

Complementando, é preciso considerar que a organização da presente exposição sugere uma seqüência bem estabelecida do surgimento histórico de cada concepção; mas, como foi assinalado no início deste artigo, o surgimento de uma concepção não elimina a anterior. Como as mais recentes – **centralidade externa** e **centralidade expressiva** – encontram amparo nas relações de produção, modos de organização do trabalho e estilos de gestão, que tendem a predominar na sociedade atual, levanta-se a hipótese de que são as mais influentes na atualidade.

Em referência à história brasileira, entretanto, não é previsível o mesmo desenrolar seqüencial. Matoso (1995), resgatando o processo histórico brasileiro de incorporação de novas tecnologias, de modelos de relações de produção e de gestão organizacional, assinala que tal incorporação se deu sempre de forma tardia. Assim, enquanto não se completou a incorporação do compromisso keynesiano e implantação de um modelo de gestão taylorista/fordista, já se inicia a incorporação do(s) modelo(s) emergente(s).

Desta forma é provável que no Brasil os resquícios e a presença de ideologias, historicamente superadas em outras sociedades, ainda se faça presente. A edição 1.444 da revista *Veja* (1996) tomou a escravidão como tema de capa. No corpo do artigo sumaria vários estudos publicados recentemente sobre o assunto. Assinala que, na história brasileira, o período de escravidão ainda é mais longo do que o período que o sucede e que presenteia a atualidade com uma herança cultural que inclui o descompromisso com a sorte da maioria, o elitismo e a exclusão.

No cd-rom *Folha de São Paulo* (1996) selecionam-se 18 artigos, cujo assunto principal é o trabalho escravo, sendo que 3 deles foram publicados em 1994 e 15 em 1995. A tônica desses artigos é assinalar a persistência atual de práticas escravistas nos dias atuais.

O jornal *O Globo*, de 26 de setembro de 1998, relata que a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) aponta a duplicação do número de denúncias comprovadas de trabalho escravo, nos últimos dois anos, no Brasil.

Quanto ao capitalismo tradicional, é necessário lembrar que no Brasil nunca foi dominante uma ideologia que, junto com a glorificação do trabalho independente de sua natureza, estabelecesse um elo forte entre trabalhar duro e metodicamente, sucesso pelo esforço pessoal e poupança e/ou comportamento ascético. Tal fato associa-se à realidade de praticamente não se haver vivenciado a primeira Revolução Industrial. Por conseqüência, as idéias keynesiano-fordistas, que trazem um vínculo entre trabalho, consumo e progresso, devem ter encontrado menores resistências no Brasil do que nos países onde a primeira Revolução Industrial estava consolidada.

Por outro lado, aqueles segmentos da população que, de geração a geração, são levados a sobreviver no mercado informal, certamente apresentam uma forma de conceber o trabalho bastante diferenciada de tudo o que se levantou. Esses trabalhadores nunca vivenciaram relações de produção próximas ao *welfare state*.

Por tudo o que foi exposto, conclui-se que as três primeiras concepções – a **clássica**, a **capitalista tradicional** e a **marxista** – estão presentes na realidade brasileira, em grupos minoritários, casos isolados ou na forma de resquícios, embora seja mais provável encontrar evidências da presença da concepção **clássica**. Mesclam-se a outras formas de concepções e apresentam, em síntese, uma presença frágil, embora não desprezível. Por conseguinte, levanta-se a hipótese de que **as influências mais fortes a serem encontradas devem oscilar entre o gerencialismo, a centralidade expressiva e a centralidade externa.**

ANÁLISE DE CONTEÚDO DA REVISTA EXAME

Metodologia

Para o desenvolvimento da análise de conteúdo, aplicou-se a técnica descrita por Bardin (1986), sob a designação de análise temática ou categórica, que consiste na decomposição de textos em unidades e depois classificação por reagrupamento. Prevê três etapas de execução: (1) **análise prévia**, que consiste na organização do material, operacionalização e sistematização, escolha dos documentos, formulação de hipóteses, objetivos e elaboração de indicadores e leitura flutuante; (2) **análise exploratória**, que consiste em codificações e classificações, caracterizando-se por ser uma fase longa e fastidiosa e exigindo o trabalho de uma equipe, na qual seus membros atuam como juizes do trabalho de codificação e classificação temática; (3) **tratamento dos resultados obtidos e interpretação**, que consiste na tabulação e aplicação de técnicas descritivas de análise.

Seleção dos Artigos

A análise exploratória com a finalidade de selecionar artigos da revista **Exame** foi desenvolvida em 18 números, sendo estes o primeiro de cada mês, entre o período de janeiro de 1995 a junho de 1996.

Esta seleção consistiu na busca dos artigos nos quais o tema **trabalho** estava entre os principais. Foi desenvolvida por 4 analistas: duas estudantes do curso de graduação em psicologia da Universidade de Brasília, a autora do artigo e um professor do curso de economia, também da Universidade de Brasília. Passaram a compor a amostra aqueles artigos que eram indicados, no mínimo, por 2 selecionadores.

O desenvolvimento deste trabalho resultou na seleção de uma amostra final de 60 artigos.

Desenvolveram-se sessões sistemáticas de discussão sobre o referencial teórico aqui apresentado e de treinamento da aplicação da técnica de análise temática junto às estudantes participantes do estudo.

Análise Exploratória

Na análise exploratória dos artigos, contou-se com 3 analistas (juízes de categorização): a autora do artigo e duas estudantes do curso de graduação em psicologia.

O desenvolvimento da análise consistiu em dois momentos: um individual, no qual as analistas isoladamente faziam suas análises; e um em grupo, que consistia na condensação destes trabalhos, a partir de discussão em reuniões semanais. Como se desenvolvia um trabalho de discussão, a condensação final consistiu quase sempre em intercomplementariedade e ajustes terminológicos, à medida que muitas vezes se identificavam categorias de valores, as quais não se enquadravam com exatidão naquelas levantadas teoricamente.

Os dois momentos de análises ocorreram de forma intermitente e se estenderam por todo o segundo semestre de 1996.

Seguindo-se os conceitos aqui adotados, cada artigo era analisado segundo: (1) **tipo de trabalho referido** (trabalho em geral, subordinado e gerencial); (2) **centralidade do trabalho**; (3) **valores do trabalho**.

Quanto ao tipo de trabalho, cada artigo foi julgado na atenção que centra no trabalho em geral, no trabalho subordinado ou no trabalho gerencial (diretivo).

Quanto à centralidade do trabalho, foi examinado se o artigo fazia alguma menção sobre a posição que o trabalho assume na vida das pessoas. Quanto aos valores do trabalho, levantaram-se todos aqueles que eram possíveis identificar com segurança.

Os dados categorizados foram, por sua vez, transformados em banco de dados do SPSS *for windows* (*Statistical Package for Social Sciences*), a fim de facilitar o desenvolvimento da síntese deles, bem como permitir de forma ágil o uso de algumas técnicas da estatística descritiva.

Resultados

Dos 60 artigos analisados, 16 focalizavam o trabalho em geral, 8 o trabalho subordinado e 36 o trabalho gerencial. Esta distribuição é compatível com uma revista cuja clientela (leitores) principal são executivos e profissionais técnicos-especializados.

Temáticas concernentes à questão da centralidade do trabalho foram mencionadas em 18 artigos. Destes, 16 relatavam situações que aludiam à elevada centralidade e 2, à baixa centralidade.

Os 18 artigos estão entre os 36 referentes ao trabalho gerencial. Indicam, portanto, uma preocupação com a articulação entre as esferas de vida exclusivamente dos executivos.

Entre os valores identificados, o traço mais marcante é exatamente a dispersão, de forma que foram identificados 98 valores distintos. Com o intuito de viabilizar a síntese deles, classificaram-se em dois tipos gerais:

- . **valores individuais:** aqueles que podem ser considerados atributos dos indivíduos que trabalham.
- . **valores organizacionais:** aqueles que não podem ser considerados atributos dos indivíduos, mas que se referem à organização como um todo ou à tarefa em si e/ou ao posto de trabalho, ou às condições ambientais nas quais se desenvolve o trabalho.

Os primeiros totalizaram 36 valores (vide Tabela 1) e os segundos 62 valores (vide Tabela 2). Apesar da dispersão, nas citadas tabelas observa-se que há 12 valores individuais e 16 valores organizacionais, que se repetiram pelo menos em 10 artigos.

Tabela 1: Valores Individuais na Revista Exame

VALORES INDIVIDUAIS DO TRABALHO	FREQ.	%	VALORES INDIVIDUAIS DO TRABALHO	FREQ.	%
Competência	25	44,6	Aproveit. De oportunidades	6	10,7
Qualificação	25	44,6	Audácia, coragem	6	10,7
Sucesso	23	41,1	Pragmatismo	4	7,1
Produtividade	22	39,3	Maturidade, autocrítica e honestidade	4	7,1
Inovação	19	33,9	Satisfação do empregado	3	5,4
Visão estratégica (olhar para fora)	13	23,2	Comprometimento	3	5,4
Autonomia	12	21,4	Ter amizades instrumentais (contatos)	3	5,4
Relações Interpessoais (Intercâmbio)	12	21,4	Crítica permanente	3	5,4
Esforço/dedicação	10	17,9	Espírito de equipe	3	5,4
Expressivo (identidade)	10	17,9	Honestidade (controle de corrupção)	3	5,4
Participação	10	17,9	Objetividade (planos)	3	5,4
Responsabilidade	10	17,9	Partilha de informações	3	5,4
Dinamismo pessoal	9	16,1	Ter a própria empresa	3	5,4
Aceitar desafio	8	14,3	Rompimento de padrões	2	3,6
Espírito Empreendedor	8	14,3	Saúde física e mental	2	3,6
Motivação	8	14,3	Autodisciplina	2	3,6
Disciplina	6	10,7			
TOTAL DE ARTIGOS				54*	

* Nesta tabela só estão computados os artigos que apresentaram valores classificados como individuais, de modo que os percentuais apresentados foram calculados com base no referido total.

Entre os individuais (vide Tabela 1) se destacam 5 valores que se repetiram por mais de um terço dos artigos, que são: **competência** (auto-suficiência e rapidez na execução das atribuições) – 44,6%; **qualificação** (especialista ou polivalente) – 44,6%; **sucesso** (ser bem sucedido) – 41,1%; **produtividade** – 39,3%; e **inovação** (apresentar desempenho criativo) – 33,9%.

Entre os valores organizacionais (vide Tabela 2) destacaram-se pela freqüência: **lucratividade** – 51,7%; **competitividade** – 48,3%; **redução de custos** – 41,7%; e **progresso** 28,3%.

Examinando-se os três primeiros valores mais freqüentes por abrangência, percebe-se que eles ocorrem predominantemente nos artigos que se referem ao trabalho gerencial. Assim, das 25 referências à **competência**, 25 à qualificação e 23 ao sucesso, ocorrem respectivamente 21, 22 e 21 nos citados artigos.

Dos três valores individuais mais freqüentes, constatou-se também que **qualificação** tem a independência rejeitada⁽⁵⁾ com as referências à **centralidade** no trabalho ($\chi^2 = 10,59$ para 0,005).

Tabela 2: Valores Organizacionais na Revista Exame

VALORES ORGANIZACIONAIS	FREQ.	%	VALORES ORGANIZACIONAIS	FREQ.	%
Lucratividade	31	51,7	Proteção	3	5,0
Competitividade	29	48,3	Igualdade	3	5,0
Redução de Custos	25	41,7	Igualdade por gênero	3	5,0
Progresso	17	28,3	Eficácia do controle	3	5,0
Recompensas econômicas	16	26,7	Conciliação patrão/empregado	3	5,0
Modernização Tecnológica	15	25,0	Conforto ambiental	3	5,0
Agilidade administrativa	15	25,0	Ambiente de confiança	3	5,0
Expansão	14	23,3	Controle pelo envolvimento	3	5,0
Globalização	14	23,3	Contra proteção estatal	3	5,0
Horizontalização	12	20,0	Equidade de direito, de deveres, de cond. de trabalho etc.	2	3,3
Sistematização	12	20,0	Eqüidade de recompensas	2	3,3
Mercadoria	12	20,0	Hierarquização	2	3,3
Mercadoria (no macroeconômico)	12	20,0	Respeito pela individualidade	2	3,3
Instabilidade	11	18,3	Flexibilidade e mobilidade	2	3,3
Assistência e benefícios	10	16,7	Negociação individualizada	2	3,3
Qualidade	10	16,7	Parceria / harmonia	2	3,3
Diversificação da ativ. Empresarial	9	15,0	Redução de Jornada	2	3,3
Emprego	9	15,0	Automação	1	1,7
Flexibilização por Red. de Encar. Sociais	8	13,3	Contrato por leis de mercado	1	1,7
Previsibilidade	8	13,3	Democracia	1	1,7
Simplificação da Est. Administrativa	8	13,3	Diferenciação por um produto	1	1,7
Recompensas econômicas variadas	8	13,3	Eqüidade de benefícios	1	1,7
Multiprocessualidade	6	10,0	Informalidade interpessoal	1	1,7
Riqueza de conteúdo	6	10,0	Produção em larga escala	1	1,7
Estabilidade de emprego	6	10,0	Manutenção de Direitos Trabalhistas	1	1,7
Reconhecimento de méritos e talentos	6	10,0	Mecanização	1	1,7
Credibilidade	5	8,3	Função Social da empresa	1	1,7
Livre negociação	5	8,3	Privatização	1	1,7
Modernização Administrativa	5	8,3	Aplicação de punição	1	1,7
Carreira/crescimento	5	8,9	Proteção por subsídios	1	1,7
Foco na relação com o cliente	4	6,7	Autonomia empresarial	1	1,7
Descentralização	4	6,7	Condições instrumentais	1	1,7
Planejado (objetivos e metas)	4	6,7			
TOTAL ARTIGOS				60	

Tomaram-se os pares de valores formados entre os valores individuais e depois entre os individuais e os organizacionais e testou-se a independência deles, por meio do teste qui-quadrado ($p < 0,05$). A ocorrência de rejeição significa que dois valores tendem a ser identificados conjuntamente nos mesmos artigos ou exatamente o contrário.

Tal procedimento permitiu observar (vide Tabela 3) que dois dos valores individuais mais freqüentes – **competência e qualificação** – têm a independência entre eles rejeitada, indicando que um depende do outro, como também com valores organizacionais (com competitividade, redução de custos, globalização e sistematização). Sucesso (terceiro valor individual mais freqüente), entretanto, só tem a independência rejeitada com um valor organizacional – **progresso** – indicando, portanto, que há uma tendência de atribuição de causalidade ao sucesso mais a aspectos do ambiente (organizacional e conjuntural) do que a atributos individuais.

Tabela 3: O Qui-Quadrado e sua Significância entre Pares de Valores

Pares de Valores	χ^2	Significância
Entre os Valores Individuais		
Competência x Qualificação	3,62	0,05
Qualificação x Visão estratégica	5,19	0,02
Qualificação x Responsabilidade	3,96	0,05
Inovação x Visão estratégica	3,77	0,05
Inovação x Autonomia	4,92	0,03
Esforço e Dedicção x Participação	9,60	0,002
Participação x Responsabilidade	4,70	0,03
Entre Valores Individuais e Organizacionais		
Competência x Competitividade	4,21	0,04
Competência x Redução de Custos	5,50	0,02
Qualificação x Globalização	3,84	0,05
Qualificação x Sistematização	3,86	0,05
Sucesso x Progresso	4,29	0,04
Produtividade x Horizontalização	5,81	0,02
Inovação x Progresso	4,96	0,03
Visão Estratégica x Lucratividade	10,98	<0,001
Visão estratégica x Agilidade Administrativa	3,96	0,04
Visão estratégica x Instabilidade	3,73	0,05
Autonomia x Lucratividade	6,02	0,01
Autonomia x Horizontalização	4,40	0,04
Autonomia x Mercadoria	3,75	0,05
Autonomia x Mercadoria (macroeconômica)	4,40	0,04
Autonomia x Qualidade	6,75	0,009
Esforço e Dedicção x Competitividade	4,82	0,03
Expressivo x Competitividade	7,06	0,007
Expressivo x Qualidade	4,70	0,03
Responsabilidade x Redução de Custos	3,96	0,05
Responsabilidade x Assistência e Benefícios	4,70	0,03

Ainda assim, testando a independência desta variável – **sucesso** – com os dois outros valores individuais mais freqüentes, controlando – **progresso** – encontra-se que é rejeitada a independência tanto em relação à competência ($\chi^2 = 3,79$ para

$p=0,05$), quanto em relação à qualificação ($\chi^2 = 5,05$ para $p=0,02$). Isso indica, portanto, que a atribuição de causalidade ao sucesso varia com a conjuntura. Os requisitos individuais tornam-se importantes em situações desfavoráveis.

Dos três valores individuais mais freqüentes, apenas qualificação teve a independência rejeitada com um valor organizacional que faz referência às condições de trabalho. Este seria o par **qualificação e sistematização**. Outro par que revela este mesmo tipo de associação é **produtividade e horizontalização**. Não há rejeição de independência entre os três primeiros valores individuais e valores organizacionais (dos quinze primeiros) como, por exemplo, modernização tecnológica, agilidade administrativa, horizontalização, recompensas econômicas e assistência e benefícios, indicando a **crença** de que competência, qualificação e sucesso são independentes das condições de trabalho.

Tomando-se, por vez, somente os artigos nos quais a abrangência não é o trabalho gerencial (trabalho em geral e trabalho subordinado), a dispersão da observação dos valores individuais intensifica-se, sendo os mais freqüentes: produtividade (6), inovação (6), competência (4) e habilidade interpessoal (4). Entre os valores organizacionais, os mais freqüentes nos mesmos artigos são: redução de custos (13), lucratividade (9), emprego (8), flexibilização por redução de encargos sociais (7) e competitividade (7).

Mudando-se a que **trabalhador** o artigo se está referindo, muda também a natureza dos valores que o fundamentam. Entre os valores individuais, **qualificação** e **sucesso** perdem a posição entre os mais freqüentes, enquanto **produtividade, inovação e habilidade interpessoal** assumem maior destaque. Entre os valores organizacionais, **progresso** perde em destaque, enquanto **emprego e flexibilidade por redução de encargos sociais** ganha em destaque.

Discussão

Sintetizando os resultados apresentados na seção anterior, encontram-se três grupos de observações. No primeiro, está a constatação de que a revista tende a atribuir elevada centralidade ao trabalho, à medida que assim o faz na maioria dos artigos nos quais há menção sobre a posição que o trabalho assume na vida das pessoas (16 artigos de 18).

Tal constatação sugere forte compromisso com a glorificação do trabalho, surgida a partir da concepção capitalista do trabalho, como se assinalou na apresentação da revisão bibliográfica.

Como tal atribuição, de alta centralidade, foi observada exclusivamente em artigos referentes ao trabalho gerencial, revela portanto a presença de **elitismo** cul-

tural, o que, por sua vez, corrobora a sistematização da bibliografia consultada, no que se refere a ser provável encontrar resquícios da concepção **clássica** do trabalho. Tal elitismo se manifesta também nas expostas diferenças dos valores presentes nos artigos referentes ao trabalho gerencial (final da seção anterior), comparando-se com aquele de outras abrangências (trabalho em geral e subordinado).

Um segundo grupo de observações inclui o seguinte conjunto.

(1) A presença de valores como progresso, recompensas econômicas, modernização tecnológica, expansão, e assistência e benefícios, que ocorre no conjunto dos valores organizacionais que apresentam maiores frequências.

(2) A presença do valor individual **relações interpessoais** entre os dez mais frequentes (em 21,4% dos artigos, vide Tabela 1), além de que ainda se observa a presença do valor individual **ter amizades instrumentais** (em 5,4% dos artigos, vide Tabela 1).

Tal grupo de observações atesta, por sua vez, a persistência de um compromisso com a concepção **gerencialista** do trabalho porque, apesar da tendência de atribuição de alta centralidade ao trabalho, tais observações corroboram o que foi apresentado sobre a diferenciação da concepção **gerencialista** em relação à concepção do capitalismo tradicional. O leitor deve lembrar que entre essas diferenciações estava acrescentar aspectos interpessoais na base de poder, criando maior polidez nas práticas de supervisão, e prescrever o papel de provedor de assistência e estabilidade no emprego.

O terceiro grupo de observações vem confrontar o anterior, à medida que sugere um enfraquecimento do compromisso com a concepção **gerencialista**. Consiste nas seguintes constatações.

(1) O conceito de sucesso, revelado nas análises, apresenta caráter conjuntural, à medida que o grupo o relaciona mais a valores organizacionais do que a outros valores individuais, dado que sua principal associação é com o valor organizacional **progresso** (ciclo econômico da organização ou da empresa).

(2) Falta de associação dos três principais valores individuais – **competência, qualificação e sucesso** – com valores organizacionais referentes às condições de trabalho.

(3) A presença do valor **assistência e benefícios** é o último entre os mais frequentes dos valores organizacionais.

(4) A presença de valores organizacionais como emprego, estabilidade de empre-

go, conforto, espírito de equipe, reconhecimento de mérito e talentos de forma secundarizada.

- (5) Uma maior freqüência do valor **redução de custos** que o valor **progresso**.
- (6) A presença de valores como **instabilidade** e **horizontalização**, respectivamente, em 20% e 18,3% dos artigos num conjunto de valores dispersos.
- (7) A presença dos valores individuais **competência** e **qualificação** entre os mais freqüentes e associados um ao outro.

Como base na caracterização anteriormente apresentada, acerca da concepção do trabalho designada por **centralidade externa**, tais observações apontam na direção do surgimento ou ascensão da referida concepção, embora os artigos analisados divirjam em um ponto central: à atribuição de elevada centralidade ao trabalho.

Assim, o conceito de sucesso (valor individual), revelado na sua associação ao valor organizacional progresso, que expressa o ciclo econômico da empresa, bem como a ausência de associação do referido valor individual a valores organizacionais referentes às condições de trabalho, é concernente a uma visão mercadológica que, por sua vez, corrobora a influência neoliberal presente na construção da concepção da **centralidade externa**.

As três observações subseqüentes (3, 4 e 5) do mesmo grupo são indícios de um processo de ruptura com os valores do *welfare state* (noção contida na concepção gerencialista), no que diz respeito ao compromisso com a troca entre trabalho pobre em conteúdo por benefícios sociais, estabilidade no emprego, boas condições materiais de trabalho (conforto) e perspectiva de carreira. A previsão das vantagens oferecidas ao trabalhador, fundava-se na expectativa e crença no **progresso**.

A ascensão do valor **redução de custos** e a presença de valores como **instabilidade** e **horizontalização** fazem parte do quadro de valores da **centralidade externa**.

A presença do valor **qualificação** associado à **competência** só cabe nas duas concepções mais recentes do trabalho; porém, como não estão associadas às condições de trabalho, elas corroboram a compreensão de que se trata do processo de surgimento da **centralidade externa**. Portanto a análise de conteúdo dos artigos da revista revelam a influência de várias concepções do trabalho, observando-se resquícios da concepção **clássica**, a presença de valores **gerencialistas** (embora em enfraquecimento) e o processo de surgimento e fortalecimento da **centralidade externa**.

ANÁLISE DE CONTEÚDO DO JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO

Metodologia

Enquanto a revista **Exame** foi escolhida para ser analisada devido ao público a que se dirige, a escolha do jornal a **Folha de São Paulo** foi motivada pela sua ampla circulação e pela facilidade prática de análise que oferece por meio da publicação na forma de cd-rom.

Assim, esta nova análise difere da anterior nos procedimentos metodológicos apenas no tocante ao aproveitamento dos recursos do cd-rom. Substituiu-se o trabalho dos juízes em selecionar artigos pelos recursos oferecidos pelo próprio programa em cd-rom. Assim, a pesquisa por assunto principal do artigo seleciona 949 artigos, sendo 762 em 1995 contra 187 em 1994, sobre trabalho, emprego ou desemprego. Ou o jornal tem refletido a tônica do assunto na sociedade ou mudou os critérios de classificação do assunto principal dos artigos ou os dois motivos têm-se conjugado.

Esta quantidade de artigos representa um número impossível de se dar conta por meio dos procedimentos de análise de conteúdo. Estabeleceu-se, então, uma amostra deles, dos quais tomavam parte apenas os artigos publicados nos dois anos subsequentes nos meses de maio, setembro e dezembro, totalizando 321 artigos distribuídos, como mostra a Tabela 4.

Tabela 4: Distribuição dos Artigos Selecionados da Folha de São Paulo

MESES	1994	1995	TOTAIS
Mai	09	77	86
Setembro	25	105	130
Dezembro	21	84	105
TOTAIS	55	266	321

Para a análise exploratória, aplicou-se o mesmo procedimento da análise de conteúdo da revista **Exame**, sendo que se contou com apenas uma estudante como juiz, além da autora do artigo. Esta estudante, por sua vez, teve as mesmas oportunidades de preparação das duas referidas anteriormente. E do ponto de vista temporal, desenvolveu-se a análise exploratória em período paralelo à análise daquela revista.

Observa-se ainda que durante o desenvolvimento da análise exploratória identificaram-se algumas repetições de artigos, de modo que a amostra final analisada ficou realmente composta de 299 artigos.

O referido jornal é organizado por seções ou editorias. Destes artigos, 299 estão distribuídos por seção, da seguinte forma (vide Tabela 5): 100 deles (33,4%) são da editoria **Brasil**, 71 (23,7%) da editoria **Dinheiro**, 62 (20,7%) da editoria **Empregos** (presentes nos números dos domingos), 30 (10,0%) da editoria **Cotidiano** e os demais estão dispersos em variadas seções, das quais nenhuma representa mais que 3% dos artigos analisados.

Tabela 5: Distribuição dos Artigos Selecionados por Seção da Folha de São Paulo

SEÇÕES	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Cotidiano	30	10,0
Empregos	62	20,7
Nacional	6	2,0
Dinheiro	71	23,7
Mundo	10	3,3
Brasil	100	33,4
Caderno Especial	2	0,7
Ilustrada	1	0,3
Opinião	8	2,7
Turismo	1	0,3
Primeira Página	2	0,7
Revista da Folha	1	0,3
Tudo	3	1,0
Imóveis	2	0,7
Total	299	100,00

RESULTADOS

Destes 299 artigos, classificaram-se 110 (36,8%) como tratando do trabalho em geral, 136 (45,5%) do trabalho subordinado, 26 (8,7%) do trabalho gerencial, 20 (6,7%) do trabalho técnico-especializado e 7 (2,3%) não se chegou a acordo na sua classificação.

De todos os artigos examinados, apenas 28 (representando 9,4% do total) tratavam de assunto no qual faziam menção sobre a posição do trabalho na vida do trabalhador (centralidade do trabalho). Destes, apenas 3 (1%) se referem à baixa centralidade, os demais, à alta centralidade (8,4%).

Dos 25 artigos que fazem menção de elevada centralidade, 3 são artigos que se

referem ao trabalho em geral, representando apenas 2,7% dos artigos desta natureza; 10 referem-se ao trabalho subordinado, representando 7,4% destes; 10 referem-se ao trabalho gerencial, representando 38,5% deles; e 2 ao trabalho técnico-especializado, representando 10% destes. Como o número de artigos sobre o trabalho gerencial é muito menor, proporcionalmente se fala com mais frequência em centralidade do trabalho, quando se fala neste tipo de trabalho ($\chi^2 = 41,87$ para $p < 0,001$).

A exploração dos valores permitiu identificar 30 valores individuais (vide Tabela 6) e 58 valores organizacionais (vide Tabela 7). Entre os valores individuais, observa-se que o valor **qualificação** repete-se entre 37,8% dos artigos; **obediência às normas e/ou disciplina**, entre 20,7%; **realização e produtividade**, ambos em 8,1% dos artigos. Os demais são extremamente dispersos.

Tabela 6: Valores Individuais na Folha de São Paulo

VALORES INDIVIDUAIS DO TRABALHO	FREQ.	%	VALORES INDIVIDUAIS DO TRABALHO	FREQ.	%
Qualificação	51	37,8	Luta pelos direitos	4	3,0
Obedecer, seguir normas	28	20,7	Saúde física e mental	4	3,0
Realização	11	8,1	Comprometimento	2	1,5
Produtividade	11	8,1	Aceitar desafio	2	1,5
Auto-suficiência e rapidez	10	7,4	Honestidade (controle de corrupção)	2	1,5
Autonomia	10	7,4	Aproveit. De oportunidades	2	1,5
Sobrevivência	9	6,7	Submissão (aceitação da exploração)	2	1,5
Protestar, Reivindicar	8	5,9	Adaptabilidade pessoal	2	1,5
Responsabilidade	8	5,9	Dinamismo pessoal	1	0,7
Esforço/dedicação	6	4,4	Espírito Empreendedor	1	0,7
Rel. Interpessoal (cortesia)	6	4,4	Independência P. Econômica	1	0,7
Dignidade (moralidade, decência)	5	3,7	Juventude	1	0,7
Ter a própria empresa	5	3,7	Objetividade (planos)- Eficácia	1	0,7
Sucesso	4	3,0	Atividade (está fazendo alguma coisa)	1	0,7
Inovação	4	3,0	Audácia (ousadia)	1	0,7
TOTAL DE ARTIGOS				135*	

* Nesta tabela só estão computados os artigos que apresentaram valores classificados como individuais, de modo que os percentuais apresentados foram calculados com base no referido total.

Está sendo designada **qualificação** a atribuição de valor à necessidade de se qualificar e/ou se preparar pela aquisição de conhecimentos, habilidades e experiência para trabalhar; **obediência às normas ou disciplina** designa a demanda ou exigência de que o trabalhador cumpra com seus deveres e as regras da empresa onde trabalha; **realização** designa a importância de poder exprimir potencialidades, conhecimentos, habilidades e outros traços de personalidade, bem como sentir

prazer no trabalho e/ou identificar-se com a tarefa; designa-se **produtividade** a capacidade individual de gerar resultados.

Esclarece-se ainda que muitos dos artigos, nos quais se identificou o valor **obediência às normas e/ou disciplina**, acusavam os empregados de falta de cumprimento de normas das empresas por ocasião da deflagração e implementação de greve.

Na Tabela 7, dos valores organizacionais, observa-se realmente uma concentração forte em alguns valores: **emprego** repete-se em 56,5% dos artigos; **recompensas econômicas**, em 30,5% dos artigos; progresso, em 16,5%; **proteção e legalidade**, em 12,6% e **assistência e benefícios**, em 11,6%.

Tabela 7: Valores Organizacionais na Folha de São Paulo

VAL. ORGANIZACIONAIS	FREQ.	%	VAL. ORGANIZACIONAIS	FREQ.	%
Emprego	161	56,5	Hierarquização	4	1,4
Recompensas econômicas	87	30,5	Respeito como pessoa	4	1,4
Progresso	47	16,5	Riqueza de conteúdo	4	1,4
Proteção, Legalidade	36	12,6	Sobrevivência Organizacional	4	1,4
Assistência e benefícios	33	11,6	Terceirização	4	1,4
Estabilidade de emprego	27	9,5	Equidade de recompensas e benefícios	3	1,1
Negociação Coletiva	23	8,1	Flexibilização normativa	3	1,1
Cumprimento das Obrigações	22	7,7	Sigilo	3	1,1
Mobilização Trabalhista	18	6,3	Recompensas econômicas variadas	3	1,1
Manut. de Dir. Trabalhistas	18	6,3	Contra proteção estatal	2	0,7
Redução de Custos	17	6,0	Emprego de Qualidade	2	0,7
Carreira/crescimento	14	4,9	Lucratividade	2	0,7
Função Social da empresa	14	4,9	Parceria / harmonia	2	0,7
Expansão	12	4,2	Foco na relação com o cliente	2	0,7
Igualdade (dist. Renda)	12	4,2	Democracia	1	0,4
Seg. Física	9	3,2	Diversif. E Complexificação	1	0,4
Modernização Administrativa	9	3,2	Trabalho duro	1	0,4
Conciliação patrão/empregado	8	2,8	Estabilidade de emprego diferenciada	1	0,4
Previsibilidade	8	2,8	Harmonia Ambiental	1	0,4
Reconhecimento de méritos e talentos	8	2,8	Intelectual	1	0,4
Trabalho Temporário	8	2,8	Instabilidade	1	0,4
Redução de Jornada	7	2,5	Modernização Tecnológica	1	0,4
Competição	7	2,5	Pluralidade Normativa (múltiplos regimes)	1	0,4
Equidade de direito e deveres	6	2,1	Privatização	1	0,4
Compatibilidade entre salário e exigências	5	1,8	Qualidade	1	0,4
Conforto ambiental	5	1,8	Requisitos Mínimos	1	0,4
Igualdade de Gênero	5	1,8	Simplificação Administrativa	1	0,4
Hierarquização	4	1,4	Sistematização	1	0,4
Autoridade	4	1,4	Autoridade	4	1,4
TOTAL DE ARTIGOS				285*	

* Nesta tabela só estão computados os artigos que apresentaram valores classificados como individuais, de modo que os percentuais apresentados foram calculados com base no referido total.

Está sendo compreendido aqui por **emprego** a valorização de tê-lo; por **recompensas econômicas**, a valorização atribuída ao recebimento do salário e outros pagamentos; por **proteção e legalidade**, a valorização atribuída à legislação trabalhista e a normas da empresa as quais protegem o trabalho em aspectos variados; por **assistência e benefícios**, a mesma temática do anterior, só que especificando estes tipos de programas. Vários artigos traziam as duas últimas idéias conjuntamente (14), mas havia artigos que traziam só a primeira idéia (19) e outros somente a segunda (22).

Observou-se que a freqüência do valor **qualificação** é proporcionalmente menor entre os artigos referentes ao trabalho em geral (8,2%) e ao trabalho subordinado (11,0%) do que nos demais (50,0% dos artigos referentes ao trabalho gerencial e 65,0% dos referentes ao trabalho técnico-especializado). O teste qui-quadrado rejeita a independência entre as duas variáveis ($\chi^2 = 61,86$ para $p < 0,001$).

Tendência inversa é observada na distribuição de freqüência do valor **obediência e disciplina**, no qual é proporcionalmente maior nos artigos referentes ao trabalho subordinado: 22 (16,2%) de suas ocorrências estão entre este último tipo de trabalho, enquanto 3 (11,5%), entre os artigos referentes ao trabalho gerencial e apenas um (0,9%), em artigo classificado como geral ($\chi^2 = 19,71$ para $p < 0,001$).

Sobre o valor **realização**, a tendência é semelhante ao valor **qualificação**, só que mais radical. É totalmente ausente entre os artigos referentes ao trabalho subordinado. Estão presentes em 26,9% dos artigos referentes ao trabalho gerencial e em 15% dos artigos referentes ao trabalho técnico-especializado ($\chi^2 = 53,21$ para $p < 0,001$).

O valor **emprego** é mais freqüente entre os artigos referentes ao trabalho em geral (68,2%) e subordinado (53,7%) do que naqueles referentes ao trabalho gerencial (11,5%) e ao trabalho técnico especializado ($\chi^2 = 30,7$ para $p < 0,001$).

O valor **progresso** está totalmente ausente nos artigos referentes ao trabalho gerencial e técnico-especializado ($\chi^2 = 14,31$ para $p = 0,003$).

O cruzamento das freqüências dos valores com a atribuição de centralidade revela que **qualificação** e **realização** ocorrem juntos com baixa centralidade em apenas um artigo.

Desenvolvendo tabelas cruzadas entre os principais valores individuais quanto à freqüência e aos valores organizacionais, encontram-se alguns pares para os quais a aplicação do teste qui-quadrado rejeita a independência. Estes estão arrolados na Tabela 8.

Tabela 8: O Qui-Quadrado e sua Significância entre Pares de Valores

Pares de Valores	χ^2	Significância
Entre os Valores Individuais		
Qualificação x Obedecer, ter disciplina	3,97	0,05
Qualificação x Realização	6,51	0,01
Entre Valores Individuais e Organizacionais		
Qualificação x Emprego	3,97	0,05
Qualificação x Recompensa Econômica	9,62	0,002
Qualificação x Progresso	4,50	0,03
Obediência e Disciplina x Emprego	19,45	<0,001
Obediência e Disciplina x Produtividade	5,76	0,002
Realização x Emprego	9,20	0,002
Produtividade x Progresso	3,67	0,05

A referida tabela revela a rejeição de independência entre os valores **qualificação e obediência e disciplina**. A ocorrência conjunta dos dois valores num mesmo artigo se dá no sentido de que a falta do cumprimento de expectativas de disciplina significa demonstração de carência de qualificação.

A tabela também revela a rejeição da independência entre qualificação e realização. A associação entre os dois valores é exclusiva dos artigos que abordam o trabalho gerencial.

As rejeições de independência entre os valores individuais e organizacionais revelam que a credibilidade de qualificação contribui para a garantia do emprego, da renda pessoal e do progresso da empresa; mas, além da qualificação, a disciplina e a produtividade (inter-relacionadas) também contribuem para garantir o emprego e o progresso.

DISCUSSÃO

Diante dos resultados expostos sobre a análise dos artigos do jornal **Folha de São Paulo**, nos quais as menções acerca da centralidade do trabalho são mais freqüentes em artigos sobre o trabalho gerencial e mudanças no conjunto de valores ocorrem por abrangência do artigo (trabalho em geral, gerencial e subordinado), entende-se que repetiram-se as manifestações de elitismo já observadas na revista **Exame**.

Comparando-se os demais resultados apresentados com a caracterização de cada concepção descrita no início do artigo, percebe-se que o conjunto formado pelos valores organizacionais mais freqüentes nos artigos analisados no jornal **Folha de São Paulo – emprego, recompensas econômicas, progresso, proteção trabalhista e assistência e benefícios** – traduz perfeitamente a concepção gerencialista.

Entre os valores organizacionais, os de frequência imediatamente inferior aos já citados – estabilidade de emprego, negociação coletiva, cumprimento das obrigações por parte das organizações, mobilização trabalhista etc – também fazem parte do leque de valores da concepção gerencialista. Só muito secundariamente surgem valores de outros quadros, como riqueza de conteúdo do cargo, terceirização etc.

No conjunto de valores individuais, entretanto, os mais frequentes extrapolam os limites da concepção gerencialista, principalmente na valorização da **qualificação**. Este valor não só é o mais frequente (37,8% dos artigos), mas ocorre associado aos valores **emprego** e **progresso**. Num modelo taylorista/fordista de organização do trabalho, o qual oferece as bases para uma concepção gerencialista, não cabem estas associações, à medida que o trabalho mecanizado e parcelado dispensa as qualificações do empregado, o qual deve necessitar de habilidades mínimas, que são adquiridas no treinamento e experiência na empresa.

Tal associação do valor individual **qualificação** com valores organizacionais – progresso e emprego – adicionalmente sugere que o processo de superação da concepção **gerencialista** ocorre em um processo que consiste em absorver o antigo e ir mais além e não por oposição aberta ou contraposição.

O valor individual **obediência** e **seguir normas**, que também se encontra entre os mais frequentes (20,7% dos artigos), cabe num contexto **gerencialista**, cuja padronização e mecanização exigem disciplina.

O leque de valores individuais que emergiu, portanto, dá sinais de que não se consegue abordar a realidade dentro dos limites do **gerencialismo**. Aponta por consequência, para um caminhar para a concepção da **centralidade expressiva**. Se o leitor retorna à descrição já apresentada desta concepção, percebe que valores como **qualificação** e **realização** (entre os mais frequentes) e, ainda, autonomia, protestar e reivindicar, responsabilidade, esforço e dedicação e cortesia (numa faixa de frequência mais baixa), coadunam-se com a caracterização da concepção da **centralidade expressiva**.

Apontando a mesma tendência, observa-se que o grau no qual o **gerencialismo** ainda se revela forte sugere ser mais provável uma evolução para a concepção de **centralidade expressiva** do que para a **centralidade externa**, porque a primeira não contradiz a concepção **gerencialista** em alguns valores nucleares, como **emprego**, **proteção** e **benefícios**.

CONCLUSÕES

Diante de tudo o que foi exposto, conclui-se que a revista **Exame** e o jornal **Folha de São Paulo** são divergentes quanto à influência das duas concepções do trabalho hoje emergentes (centralidade expressiva e externa). Ambos os periódicos, entretanto, convergem no endosso à concepção gerencialista do trabalho, embora na **Folha de São Paulo** esta tendência seja mais forte. Corroboram a hipótese principal do presente estudo, segundo a qual **as influências mais fortes que são encontradas devem oscilar entre o gerencialismo, a centralidade expressiva e a centralidade externa**. Os resultados que indicam a presença de tais concepções adicionalmente pontuam quão influentes são os valores da concepção **gerencialista**, à medida que continuam a fazer parte das aspirações de muitos brasileiros (aqueles que se identificam com os periódicos analisados).

Tanto as divergências entre os dois periódicos acerca da concepção emergente e da fortaleza da concepção gerencialista, quanto à convergência em torno dos resquícios da concepção clássica, corroboram a idéia apresentada no início do artigo, segundo a qual não existe uma concepção única aceita pela sociedade, porque cada uma, surgida historicamente, não elimina as anteriores, mas passam a coexistir e competir. Revela, portanto, a vivacidade do processo de discussão e divergência da sociedade atual e que não há uma concepção paradigmática no sentido de ser referência para toda a sociedade.

Não foram encontrados resquícios claros do conjunto de valores das concepções **capitalista tradicional** e **marxista**, o que está em consonância também com o que se havia levantado a partir da bibliografia. O único resultado que é possível ser um indicador da presença delas é a consensualidade entre os artigos dos dois periódicos em atribuir alta centralidade ao trabalho. Importa lembrar que a atribuição de alta centralidade ao trabalho é um dos raros pontos de convergência entre as duas concepções citadas, as quais são antagônicas na maioria dos aspectos. Havia-se assinalado no início deste artigo que tais concepções compartilham e inauguram a glorificação ao trabalho.

Por fim, a larga distribuição e venda dos periódicos analisados leva a crer que as concepções deles acerca do trabalho devem ser próximas daquelas dos setores mais influentes no país. Daí, alerta-se aos dirigentes de empresas e aos profissionais dedicados ao planejamento, aos estudos de métodos e organização do trabalho e ao gerenciamento de recursos humanos que o elitismo persistente entre brasileiros (mesmo sem se referir a todos), além das concepções predominantes, não pode ser desconsiderado quando se pretende implantar novos modelos de gestão ou quando se desenvolve um discurso sobre a necessidade de maior ênfase nos fatores humanos.

NOTAS

¹ Sobre as transformações no mundo do trabalho o leitor pode consultar, por exemplo, Camargo e Ramos (1988); Campos (1990); Gorz (1991); Ramos (1992, 1994); Bonelli e Ramos (1993); Oliveira (1993); Pastore e Haller (1993); Forteza e Prieto (1994); Sabóia (1994); Warr (1994); Matoso (1994, 1995); Costa (1995); Neffa (1995); Pastore (1995); Castillo (1996); Heloani (1996); Ramos Ransome (1996); Banco Mundial (1996) e Borges (1998).

² O leitor pode aprofundar-se no assunto, consultando Weber (1967) e Anthony (1977).

³ Consulte, por exemplo, Lipietz (1991), Ramos (1992, 1994) e Neffa (1995).

⁴ Consulte, por exemplo, Braverman (1974), Marglin (1980), Tragtenberg (1980) e Rebitzer (1993).

⁵ Aplicou-se o teste estatístico qui-quadrado, porque a análise foi desenvolvida com variáveis nominais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTHONY, P. D.

The ideology of work. London :
Tavistock Publications, 1977.

ANTUNES, R.

Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo : Cortez, 1995.

BANCO MUNDIAL.

Relatório sobre o desenvolvimento mundial 1995 : o trabalhador e o processo de integração mundial. Washington: Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial. 1996.

BARDIN, L.

L'Analyse de contenu. Paris :

Presses Universitaires de France, 1986.

BONELLI, R.;

RAMOS, L.

Distribuição de renda no Brasil : avaliação das tendências de longo prazo e mudanças na desigualdade desde meados dos anos 70. **Revista de Economia Política**, v. 13, n. 2, p. 76-97, 1993.

BORGES, L. O.

O significado do trabalho e a socialização organizacional. Brasília, 1998. Tese (Doutorado)-Universidade de Brasília.

BRAVERMAN, H.

Trabalho e capital monopolista. Rio de Janeiro : Zahar, 1974.

BRIEF, A. P.;

NORD, W. R. (Orgs.)

Meaning of occupational work : a collection of essays. New York: Lexington Books. 1990.

CAMARGO, J. M.;

RAMOS, C. A.

A revolução indesejada : conflito distributivo e mercado de trabalho. Rio de Janeiro : Campus, 1988.

CAMPOS, V. F.

Gerência de qualidade. Rio de Janeiro : Bloch Editores, 1990.

CASTILLO, J. J.

Presentación : "un fantasma recorre Europa" - de nuevo, la producción ligera. **Sociología del Trabajo**, v. 27, p. 03-21, 1996.

COSTA, S.

Tendências e centrais sindicais. São Paulo : Anita Garibaldi, 1995.

FOLHA DE SÃO PAULO.

Cd-rom folha. São Paulo : Folha da Manhã, 1996. 1 disco compacto: digital, estéreo.

FORTEZA, J. A.;

PRIETO, J. M.

Aging and work behavior. In: TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. **Handbook of industrial and organizacional psychology**. California : Palo Alto, 1994. v. 4. p. 447-483.

GORZ, A.

Métamorphoses du travail : quête du sens - critique de la raison économique. Paris : Éditions Galilée, 1991.

HELOANI, R.

Organização do trabalho e administração : uma visão multidisciplinar. São Paulo : Cortez, 1996.

LIMA, R.

Mercado de trabalho : o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LIPIETZ, A.

Audácia : uma alternativa para o século 21. São Paulo : Nobel, 1991.

MARGLIN, S. A.

Origens e funções do parcelamento das tarefas. In: GORZ, A. (Org.). **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo : Martins Fontes, 1980. p. 38-80.

MATOSO, J. E. L.

O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: OLIVEIRA, C. A. et al. (Orgs.). **O mundo do trabalho** : crise e mudança no final do século. São Paulo : Scritta, 1994. p. 521-562.

O Brasil frente à terceira revolução industrial - conclusões pouco definitivas. In: _____. **A desordem no trabalho**. São Paulo : Página Aberta, 1995. p. 121-158.

NEFFA, J. C.

Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis : una contribución teórica a su estudio, desde el enfoque de la teoría de la regulación. Paper no publicado, 1995.

OLIVEIRA, J. S.

O traço da desigualdade social no Brasil. Rio de Janeiro : IBGE, 1993.

PASTORE, J.

A agonia do emprego no Brasil: investimento de menos e regulamentos de mais. Palestra proferida na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, out. 1995.

PASTORE, J.;

HALLER, A. O.

O que está acontecendo com a mobilidade social no Brasil. In: VELLOSO, J. P. R.; ALBUQUERQUE, R. C. **Pobreza e mobilidade social**. São Paulo: Nobel, 1993. p. 25-49.

RAMOS, C. A.

Flexibilidade e mercado de trabalho : modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Brasília : IPEA, 1992.

Desenvolvimento tecnológico e geração de empregos : um conflito inevitável? **Proposta**, v. 63, p. 19-23, 1994.

RANSOME, P.

The work paradigm : theoretical investigation of concepts of work. New York : Ashgate Publishing, 1996.

REBITZER, J. B.

Radical political economy and the economics of labor markets. **Journal of Economic Literature**, v. XXXI, p. 1394-1434, 1993.

SABÓIA, J.

Crescimento econômico, distribuição de renda e ampliação do mercado interno : propostas para uma melhor política de emprego. **Proposta**, v. 63, p. 19-23, 1994.

TRAGTENBERG, M.

Administração, poder e ideologia. São Paulo : Moraes, 1980.

WARR, P.

Age and employment. In: TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. **Handbook of industrial and organizational psychology**. California : Palo Alto, 1994. v. 4. p. 485-558.

WEBER, M.

A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo : Gráfica Urupês, 1967.

VEJA.

São Paulo, n. 1444, 15 maio 1996.