

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

O SIGNIFICADO DO TRABALHO ENTRE OS JOVENS NA TRANSIÇÃO
DE ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO A PROFISSIONAL

Simone Lopes de Melo

Natal

2002

Simone Lopes de Melo

O SIGNIFICADO DO TRABALHO ENTRE OS JOVENS NA TRANSIÇÃO
DE ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO A PROFISSIONAL

Dissertação elaborada sob orientação da prof.^a
(Dr^a) Livia de Oliveira Borges e apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio Grande do Norte,
como requisito parcial à obtenção do Título de
Mestre em Psicologia.

Natal
2002

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

A dissertação “O Significado do Trabalho entre os Jovens na Transição de Estudante Universitário a Profissional”, elaborada por “Simone Lopes de Melo”, foi considerada aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, como requisito parcial do título de MESTRE EM PSICOLOGIA.

Natal, RN, 17 de janeiro de 2002

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Álvaro Tamayo

Prof. Dr. Walmir Rufino

Prof^a. Dr^a. Livia de Oliveira Borges

À minha família, pelo
incentivo à busca do conhecimento
de geração a geração.

Aos estudiosos, pela contribui-
ção ao desenvolvimento deste trabalho.

Agradecimentos

À Prof^a. Livia de Oliveira Borges, pelo empenho profissional, pela dedicação à docência e pela sua competência técnica. Orientadora sempre, cuja paciência e apoio constantes foram indispensáveis, especial gratidão.

Ao Prof^o. Oswaldo Yamamoto, por aceitar o convite de participar da banca examinadora do meu trabalho, enriquecendo-o com o seu talento crítico.

Ao Prof^o. Álvaro Tamayo, pelo seu valioso conhecimento, pelo seu interesse acadêmico e pela sua compreensão em aguardar a elaboração final deste trabalho.

A todos os docentes, por fomentar o espírito científico.

À Silvânia, companheira de orientações, pela convivência, pela amizade e por sua disponibilidade sincera.

À Ulyana, amiga de graduação, por compartilhar as mesmas experiências, amenizando as dificuldades e esclarecendo as minhas dúvidas.

A todos os demais colegas de pós-graduação, pela troca de conhecimentos e por acompanhar o desenvolvimento deste trabalho.

À Carol, amiga de infância, pelo apoio em todos os momentos.

À Érica e Kelly, estudantes de graduação, pelo tempo dedicado à transcrição das entrevistas.

À Universidade Federal do Rio Grande do Norte, pelo grande espaço reservado para o meu aprendizado.

Sumário

Lista de Tabelas	ix
Resumo	xii
Abstract	xiii
Apresentação	xiv
1. Introdução	1
1.2. Relevância do estudo	6
2. A juventude	9
2.1. A definição de juventude	9
2.2. Os determinantes da juventude	19
2.3. O processo de transição universidade-mercado de trabalho	28
3. O significado do trabalho	36
3.1. O conceito de trabalho	36
3.2. Os estudos do significado do trabalho na psicologia	42
3.3. O significado do trabalho para os jovens	51
4. O Método	64
4.1. Questões de pesquisa	64
4.2. População e amostra	65
4.3. Procedimentos de coleta de dados	67
4.4. Instrumentos de pesquisa	68
4.5. Procedimentos de Análise dos dados	70

5. Análise de resultados dos questionários	72
5.1. Variabilidade entre os jovens com relação à centralidade do trabalho	72
5.2. Variabilidade entre os jovens com relação à hierarquia da centralidade do trabalho	75
5.3. Variabilidade entre os jovens com relação aos atributos valorativos e descritivos	76
5.4. Variabilidade entre os jovens com relação à hierarquia dos atributos	87
5.5. Padrões do significado do trabalho segundo variáveis independentes	91
6. Análise de resultados das entrevistas	95
6.1. Articulação do trabalho com outras esferas de vida	95
6.2. Atributos do significado do trabalho	104
6.3. Transição universidade-mercado de trabalho	118
6.4. Avaliação da universidade	122
6.5. Avaliação do mercado de trabalho	124
6.6. Percepção das dificuldades para conseguir emprego	126
6.7. Percepção das facilidades para conseguir emprego	131
6.8. Imagem da profissão	135
6.9. Projetos futuros de trabalho	141
7. Considerações finais	144
7.1. Conclusões	144
7.2. Adequação ao método	149
7.3. Reflexões sobre a aplicabilidade do estudo	150
7.4. Sugestões e limitações	152

8. Referências bibliográficas 154

Anexos

Anexo 1: Questionário Estruturado

Anexo 2: Roteiro de Entrevista

Lista de tabelas

Tabela		Página
1	Tipologia dos atributos descritivos e valorativos	46
2	Participantes da pesquisa por grau, área e curso	66
3	Proporção de jovens na pontuação atribuída à centralidade do trabalho	72
4	Média da centralidade do trabalho e da centralidade relativa de cada esfera	73
5	Média da centralidade do trabalho e da centralidade relativa de cada esfera por grau universitário	74
6	Proporção de jovens por ordem de importância da esfera trabalho	76
7	Intervalos de frequência dos fatores dos atributos valorativos	77
8	Intervalos de frequência dos fatores dos atributos descritivos	78
9	Médias dos fatores dos atributos valorativos por grau universitário	79
10	Médias dos fatores dos atributos descritivos por grau universitário	79
11	Diferenças nos fatores valorativos por área de conhecimento	80
12	Médias dos fatores dos atributos valorativos por área de conhecimento	81
13	Diferenças nos fatores descritivos por área de conhecimento	81
14	Médias dos fatores dos atributos descritivos por área de conhecimento	82
15	Diferenças nos fatores valorativos por curso de graduação	83
16	Médias dos fatores dos atributos valorativos por curso de graduação	84
17	Diferenças nos fatores descritivos por curso de graduação	84

18	Médias dos fatores dos atributos descritivos por curso de graduação	86
19	Proporção de jovens por maior escore atribuído a um fator valorativo	88
20	Proporção de jovens por maior escore atribuído a um fator descritivo	88
21	Proporção de jovens, por área de conhecimento, com maior escore atribuído a um fator valorativo	89
22	Proporção de jovens, por curso de graduação, com maior escore atribuído a um fator descritivo	90
23	Padrões do Significado do Trabalho	91
24	Articulação trabalho-família	96
25	Articulação trabalho-lazer	98
26	Articulação trabalho-religião	99
27	Articulação trabalho-comunidade	101
28	Articulação trabalho-comunidade por curso de graduação	103
29	Bloco de resposta de cada atributo específico do significado do trabalho	105
30	Atributos específicos do significado do trabalho do primeiro e do segundo intervalos de frequência	109
31	Atributos específicos do significado do trabalho do terceiro e do quarto intervalos de frequência	111
32	Atributos específicos do significado do trabalho do quinto e do sexto intervalos de frequência	112
33	Diferenças entre os jovens, por grau universitário, em atributos específicos	115
34	Diferença entre os jovens, por área de conhecimento, em atributo específico	116
35	Diferença entre jovens, por curso de graduação, em atributo Específico	117

36	Atributos da transição universidade-mercado de trabalho	118
37	Frequência de cada atributo da transição universidade-mercado de trabalho	119
38	Diferença entre jovens, por área de conhecimento, em atributo de transição	120
39	Diferença entre jovens, por curso de graduação, em atributo de transição	121
40	Avaliação da universidade pelos jovens	123
41	Avaliação do mercado de trabalho pelos jovens	125
42	Dificuldades para conseguir emprego	128
43	Dificuldades para conseguir emprego por área de conhecimento	129
44	Dificuldades para conseguir emprego por curso de graduação	130
45	Facilidades para conseguir emprego	132
46	Facilidades para conseguir emprego por área de conhecimento	133
47	Facilidades para conseguir emprego por curso de graduação	134
48	Imagem do jovem sobre a sua profissão	137
49	Imagem da profissão por área de conhecimento	138
50	Imagem da profissão por curso de graduação	140
51	Projetos futuros de trabalho dos jovens	142

Resumo

O presente estudo objetiva analisar a variabilidade do significado do trabalho entre jovens na transição estudante universitário-profissional, dividindo esta amostra de sujeitos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação. Aplicaram-se, em 117 jovens, questionários estruturados sobre os componentes do significado do trabalho. Realizaram-se também entrevistas semi-estruturadas, com uma sub-amostra desses jovens, sobre os temas relativos ao significado do trabalho, aprofundando e complementando as informações levantadas através dos questionários. As respostas às entrevistas foram exploradas através de análise de conteúdo temática. Os resultados de tal análise e as respostas aos questionários foram registrados na forma de banco de dados do *SPSS for windows*. Os resultados das análises estatísticas desenvolvidas indicam que: (1) a centralidade do trabalho e as articulações entre as esferas mais fortes não apresentam variabilidade por grau, área ou curso; (2) o curso diferencia, mais do que a área e o grau, os fatores valorativos e descritivos; (3) A hierarquia valorativa apresenta variabilidade por área e a hierarquia descritiva, por curso; (4) o grau diferencia, mais do que a área e o curso, os atributos específicos do significado do trabalho; (5) os padrões do significado do trabalho não apresentam variabilidade por grau, área e curso, mas variam de acordo com a avaliação do mercado de trabalho e o projeto futuro de trabalho. Em suma, os significados atribuídos ao trabalho – exceto com relação à centralidade do trabalho – podem apresentar variabilidade conforme o grau, a área e o curso do jovem quando estudados em suas facetas.

Palavras-chave: Juventude; Significado do Trabalho; Análise de Variância.

Abstract

The present study analyses the variability of the meaning of the work among young people on the transition from university to professional life, divided according to: university levels, knowledge area and graduation course. A hundred seventeen young people answered the questionnaires structured on the components of the meaning of work. Semi-structured interviews were also made with parts of the sample about the themes related to the meaning of work on this way the information of the questionnaires became complete. The answers of the interviews were studied through the analysis of the thematic contents. The results of such analysis and the answers of the questionnaires were registered on the data base SPSS for Windows. The results of the statistic analysis made indicated that: (1) the centrality of work and the articulations among stronger spheres do not present variability according to level, area or course; (2) the course makes more difference values factors and descriptives factors than area and level; (3) the hierarchy of values presents variability according to area and the descriptive hierarchy presents variability according to course; (4) the level makes more difference specific attributes of the meaning of the work than area and course; (5) the standards of the meaning of work do not present variability according to level, area and course, but present variability according to type of the work market evaluation and planning the future work. In summary, the meaning of work present variability according to level, area and course of the young people, when studied in facets, except for the work centrality.

Key words: Young People; Meaning of Work; analysis of variability.

Apresentação

A presente dissertação de mestrado se desenvolveu a partir de uma pesquisa realizada com jovens na transição de estudante universitário a profissional. O interesse central era analisar a variabilidade dos significados que esses jovens atribuíam ao trabalho, uma vez que eles vivem um período histórico de grandes transformações no mundo do trabalho, no qual uma das principais conseqüências é a grave situação de desemprego.

Tais transformações, caracterizadas pela inovação na tecnologia e na gestão e, também, pela geração de empregos instáveis e precários, implicam, assim, um novo modelo de inserção do jovem na sociedade, mediante exigências de melhores qualificações e aumento da competitividade. Por conseqüência, são muitas as dúvidas geradas sobre o processo de atribuição de significados ao trabalho.

Na Psicologia Organizacional e do Trabalho, consolidou-se uma linha de pesquisa que entende o significado do trabalho como multifacetado, dinâmico e de determinação complexa. O estudo aqui delineado está fundamentado nesta linha de pesquisa e visa compreender o processo de atribuir significados ao trabalho entre os jovens da amostra.

Esta dissertação contém um capítulo introdutório que apresenta o contexto mundial e brasileiro sobre a questão do desemprego e traz informações nacionais sobre a situação do jovem dentro do processo de reestruturação produtiva. Além disso, expõe o objetivo do estudo, assim como a sua relevância teórica e prática.

O segundo capítulo trata do fenômeno da juventude no sentido de identificar o seu conceito atual e os seus determinantes, definir os critérios pelo qual se é “jovem” durante a

transição de estudante universitário a profissional e detalhar esse processo de transição universidade-mercado de trabalho.

O terceiro capítulo discute a abordagem teórica utilizada: as facetas, os fatores dos atributos, os padrões do significado do trabalho adotados para o estudo e as pesquisas realizadas sobre o significado do trabalho entre jovens, tanto de autores espanhóis como brasileiros.

O quarto capítulo faz referência ao método: define as questões de pesquisa, a sua população e amostra, descreve os instrumentos empregados e, também, os procedimentos de coleta e de análise dos dados.

O quinto capítulo analisa os resultados dos questionários e das entrevistas sobre as facetas e os padrões do significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional.

No último capítulo intitulado “considerações finais”, são trazidas as conclusões, retiradas das análises dos resultados e da comparação destes com a revisão bibliográfica; a adequação do método; as reflexões sobre a aplicabilidade; as limitações e as sugestões do estudo.

Enfim, esta dissertação foi elaborada de maneira a interligar o mundo do jovem ao mundo do trabalho, no intuito de facilitar o entendimento dessa dinâmica.

1. Introdução

Na atual fase do capitalismo, o mundo do trabalho vem sendo afetado por transformações estruturais, de ordem político-econômica (representadas pelo atual processo de globalização) e tecno-administrativa (representadas pelas novas formas de gestão e de produção)¹, que visam à ampliação do mercado consumidor através do aumento da competitividade e de redução de custos organizacionais. Tais transformações têm como pano de fundo os avanços tecnológicos.

Na era da informática e das telecomunicações, o discurso ideológico das organizações recai sobre o fator humano, como seu diferencial competitivo, no sentido de garantir o comprometimento dos trabalhadores diante da reestruturação produtiva. Tal fato ocorre no momento em que, contraditoriamente, há diminuição de custos empresariais com pessoal, seja pela extinção de cargos ou aumento de funções, seja pela adoção de novas formas de contratação, gerando, por conseguinte, desemprego, maiores exigências de qualificação e instabilidade no emprego. Essa realidade interfere na subjetividade e no modo de inserção social dos indivíduos, ocasionando problemas de ordem psicossocial para a população (Grisci, 1999; Moraes, 1999; Wickert, 1999).

O aumento do desemprego vem a ser uma consequência presente no Brasil, como também, em muitos outros países. No caso brasileiro, o país possuía uma industrialização tardia e uma economia protegida pelo Estado, o que dificultou o acompanhamento dos

¹ Salienta-se que não foram analisadas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, de maneira aprofundada, embora se reconheça a influência dessas mudanças sobre o significado do trabalho nos anos recentes, sua análise demandaria uma reflexão que fugiria aos limites objetivos do tema tratado aqui.

avanços tecnológicos no mundo (Goulart, 1998; Matoso, 1995), assim, a adoção de um sistema econômico mais flexível e o início do processo de reestruturação produtiva, na década de 90, assegurava a sua integração mundial, por outro lado, também gerava mudanças bruscas na indústria brasileira trazendo, entre outros resultados, a ampliação do número de desempregados.

Diante, portanto, da falta de emprego, o processo de inserção e de estabilização no mercado de trabalho brasileiro torna-se mais crítico, produzindo um conjunto de questionamentos e de sentimentos nas pessoas em torno da esfera trabalho, seja individualmente, em conformidade com as etapas e as experiências de vida de cada um, seja socialmente, em discussões sobre o tema no âmbito político-econômico da sociedade.

No Brasil, o mercado de trabalho tem exigido maior qualificação profissional através de mais escolaridade ou da experiência de trabalho para a contratação de mão-de-obra. Uma vez que a determinação social de entrada no mercado de trabalho se encontra na idade em que a pessoa possui o “status” de jovem e, conseqüentemente, não tem a experiência de trabalho de um adulto ou de um profissional reconhecido no mercado, a alternativa do jovem recai em prolongar seu tempo de estudo para, futuramente, conseguir sua inserção e seu “status” de pessoa adulta.

Os autores Alves e Soares (1997) e Amadeo (1998) utilizam dados da Secretaria de Economia e Planejamento de São Paulo (Convênio SEADE-DIEESE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), respectivamente, que apontam para a participação dos jovens brasileiros no mercado de trabalho diferenciados pela faixa etária e pelo grau de escolaridade.

Amadeo (1998), então, observa uma pequena redução de emprego na faixa de idade entre 15 e 24 anos e um aumento da participação no mercado de trabalho entre 25 e 39 anos. Comprova também a existência de um crescimento muito significativo do emprego de trabalhadores com nível alto de escolaridade. O referido autor apresenta duas explicações sobre esse perfil etário dos trabalhadores: a exigência de profissionais mais experientes e mais qualificados nas empresas que coincide com a descrição do jovem maduro, e o adiamento do ingresso no mercado de trabalho pelos mais jovens para conseguirem a qualificação exigida.

Alves e Soares (1997), por sua vez, identificam a tendência do mercado de trabalho da Grande São Paulo, entre 1988 e 1995, em privilegiar os atributos escolaridade e experiência (mais idade), utilizando a distribuição dos ocupados por grau de escolaridade, faixa etária e setores de atividade.

Quanto à proporção de ocupados por faixa etária, observa-se, nas tabelas apresentadas, uma queda de 12,9% na participação dos trabalhadores com idade de 18 a 24 anos e uma permanência, em torno de 42,5%, na participação daqueles com idade de 25 a 39 anos, durante o período compreendido entre 1988 e 1995.

Em relação à proporção de ocupados por grau de escolaridade, percebe-se o aumento de 0,6% e de 3,71% na participação dos trabalhadores com terceiro grau incompleto e completo, respectivamente. De acordo com Alves e Soares (1997), houve aumento na proporção de trabalhadores na faixa etária entre 18 e 39 anos que possuem nível superior.

Quanto à proporção de ocupados por faixa etária e setor de atividade, o autor revela diminuição da participação de trabalhadores jovens, entre 18 e 24 anos, na indústria e na

construção civil; a permanência destes no setor de serviços e o aumento dessa participação no comércio de mercadorias.

Na faixa etária entre 25 e 39 anos, manteve-se a estabilidade na participação, embora distribuída diferentemente na composição das ocupações entre os setores da economia, havendo redução de ocupações na indústria de 3,34%, elevação no setor de serviços, de 2,84% e do comércio de mercadorias, de 1,12%.

Hipoteticamente, Alves e Soares (1997) atribuem para a redução de empregos na indústria entre os jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, a pouca experiência de trabalho dos mesmos e ao retardamento da entrada deles no mercado de trabalho enquanto não terminam os estudos. Outra explicação possível seria o grau de atratividade do setor industrial entre os mais jovens com alto nível de escolaridade, uma vez que investimentos na qualificação trazem a expectativa por melhores empregos, durante o período de inserção no mercado de trabalho; empregos estes que poderiam estar em outros setores da economia.

Quanto à proporção de ocupados por grau de escolaridade e setor de atividade, Alves (1997) centra a análise na faixa etária com idade superior a 24 anos, justificando que cerca de 40% dos ocupados com idades menores ainda estudam. Dessa forma, percebe o aumento da participação dos trabalhadores com terceiro grau (72,1%) no setor de serviços e a diminuição destes na indústria (21,13%) apenas quando observada a participação em termos absolutos, caso que não ocorre na participação relativa.

Os dados apresentados pelos autores confirmam a importância adquirida pela qualificação no processo de modernização organizacional; a experiência e o grau de escolaridade tornam-se elementos básicos para a permanência no emprego diante da diminuição de vagas, apesar de não assegurarem a sua consecução.

O investimento na qualificação tem surgido como uma das propostas discutidas pelos agentes políticos e sociais (governo, empresários e trabalhadores) para minimizar a questão do desemprego (DIEESE, 1998). Em contrapartida, a desqualificação do trabalhador, em virtude da baixa escolaridade, tem justificado ideologicamente a condição de desempregado no Brasil (Barbara, 1999; Wickert, 1999).

Os jovens com maior grau de escolaridade também enfrentam dificuldades em conseguir e garantir um emprego. A preocupação diz respeito ao atendimento das demandas do mercado de trabalho através da formação universitária.

Em suma, todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho têm posto o jovem diante da dificuldade em inserir-se no mercado de trabalho, levando-o a aumentar, cada vez mais, o seu investimento em qualificação. Considerando a importância do trabalho na estruturação da vida das pessoas, compete-nos questionar: o que terá mudado na atribuição de significados ao trabalho pelo jovem?

Por essas razões, o presente estudo tem como propósito essencial analisar o significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário para profissional, considerando como variáveis principais de pesquisa: a transição do jovem de estudante universitário a profissional – e o significado do trabalho – investigado como sendo constituído de múltiplas facetas. As duas variáveis, enquanto vistas como processos psicossociais em permanente construção, articulam-se e se transformam com as dimensões histórico-culturais e conjunturais de uma sociedade. Logo, se as atuais transformações estruturais do mundo do trabalho afetam a dinamicidade do mundo da juventude e dos significados atribuídos ao trabalho pelo jovem, fica assim justificada a necessidade de

estudos constantes e atualizados para acompanhar as mudanças geradas por essa articulação.

1.1. Relevância do estudo

A Psicologia Social vem a se constituir numa fundamentação teórica para os estudos na área da Psicologia do Trabalho, pois investiga a conduta concreta dos indivíduos, grupos, organizações e comunidades inseridos nos seus cotidianos, considerando os aspectos afetivos e cognitivos e as condições materiais de sua existência.

Mas, entre as publicações da Psicologia no Brasil, encontram-se poucas especialmente explorando a articulação entre os temas juventude e significado do trabalho. Algumas das publicações conhecidas serão apresentadas adiante no capítulo intitulado “Significado do trabalho”². Acredita-se, por esse fato, que investigar o significado do trabalho em um grupo específico de jovens poderá se constituir numa relevante contribuição para a construção do conhecimento no campo da Psicologia Social e do Trabalho.

O interesse pelo assunto surgiu da percepção de que alguns jovens frustram-se em suas expectativas de ingresso e de estabilidade rápida no mercado de trabalho após a graduação, precisando reformular seus projetos de vida, como, por exemplo: a opção de um novo curso universitário ou de uma pós-graduação, o retardamento de uma constituição familiar, a aceitação de um emprego de menor remuneração para a aquisição da experiência

² São as publicações de Agulló, 1998; Figuera, 1996; Sarriera, Câmara, Schwartz, Bem e Garandillas, 1996; Sarriera e Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária, 1998; Strey, Silva, Blanco, Schmitt, Slomka, Wendling, Ruwer, Silva e Borges, 1998.

na profissão; a ocupação de um emprego de maior retorno financeiro em uma área diferente de sua formação e a busca de trabalho em outras cidades ou países. Diante da dificuldade do jovem em conseguir um emprego ao alcance de suas expectativas, mesmo preenchendo o requisito do nível de escolaridade exigido por um mercado de trabalho competitivo, vem a indagação sobre a qualidade de sua formação profissional para enfrentá-lo diante das mudanças tecnológicas e de gestão.

A falta de contato com o mundo não universitário, desde o início do processo de formação do jovem, contribui para tornar a sua transição universidade-mercado de trabalho um período de incertezas quanto ao futuro profissional, no momento em que, vivencia a prática de estágio ou o começo da carreira. Desse modo, o conhecimento dos significados atribuídos ao trabalho pelos jovens, no período de transição de estudante universitário para profissional, poderá facilitar a compreensão do pensamento jovem pelo mundo acadêmico e pelo mundo do trabalho, pois as contradições existentes entre as demandas desses dois mundos refletem no mundo da juventude.

Por fim, é previsto que essas contribuições poderão encontrar aplicabilidade, fundamentando o processo decisório para a execução de projetos e de programas pela sociedade em geral (incluindo Governo, Comunidade, Universidade, Empresas, Agências de Emprego, Organizações Não-Governamentais, etc) destinados à juventude e com a participação desta durante a elaboração, que atendam às necessidades relacionadas com o período de transição universidade-mercado de trabalho, no sentido de dar ao jovem uma estrutura de apoio adequada para o alcance de uma identidade social.

Em última análise, as aplicações das contribuições aqui geradas poderão servir de subsídios para por em prática a seguinte recomendação:

Que as instituições governamentais e não governamentais, a família, a escola e os diversos setores da sociedade que se ocupam dos assuntos da juventude, desenvolvam um trabalho conjunto e inter-relacionado, para fortalecer a vivência de valores, o incentivo de uma cidadania responsável, a garantia dos direitos e da cultura de paz, a informação e o apoio que os jovens e adolescentes precisam, evitando a duplicidade dos esforços (Comissão Internacional pelos Direitos da Juventude e da Adolescência, São Paulo, Brasil, 1999), (<http://www.oij.org>).

2. A juventude

A transição da condição de estudante universitário a profissional que atua no mercado de trabalho é um processo inerente ao fenômeno da juventude. Por isso, a compreensão do que seja juventude tem implicações teórico-metodológicas para o desenvolvimento do estudo, as quais se pretende elucidar no presente capítulo, que está dividido em três partes.

Na primeira parte, aborda-se a complexidade de definir o que é juventude no contexto atual, estabelecendo-se os critérios de categorização do ser jovem. Na segunda, apresentam-se os principais fatores que determinam a construção do conceito de juventude, tendo-se por base uma perspectiva psicossocial sobre a qual se entende o jovem na atualidade. Na terceira, trata-se do período de transição escola-mercado de trabalho, dentro do marco universitário, assim como das suas implicações psicossociais na vida do jovem. Trata-se também dos aspectos políticos envolvidos na preparação do jovem para o trabalho, na tentativa de contextualizar a realidade que cerca o sujeito deste estudo.

2.1. A definição de juventude

Aparentemente, definir o que é ser jovem parece tarefa fácil, mas as pessoas o descrevem com as características de um adolescente, o que é esperado em virtude da ênfase sobre essa etapa da vida na atualidade. Em outros momentos, tenta-se resgatar imagens de

gerações passadas para se conceituar uma juventude que, na verdade, foi se transformando para poder acompanhar a construção sócio-histórica do seu tempo. Nesse sentido, a intenção que se apresenta é expressar idéias recentes sobre o mundo dos jovens, tentando reconstruir o conceito de juventude a partir das contribuições de autores e de critérios levantados para o estudo de uma determinada categoria de jovens – aqueles em processo de transição universidade-mercado de trabalho.

Um dos autores sobre a juventude, Duarte (2001), descreve diversos significados ou usos dessa categoria, destacando alguns discursos ou versões adultocêntricas coexistentes na sociedade (cujo parâmetro central de referência é o adulto), que discriminam as formas de viver próprias dos jovens e que, muitas vezes, inadvertidamente, são incorporadas por eles:

(1) A primeira versão (mais clássica ou tradicional) comentada pelo autor, define a juventude como uma etapa de vida distinta de outras, que não leva em conta as próprias diferenças existentes entre os jovens quanto aos lugares sociais ocupados. Essa etapa estaria caracterizada pela preparação para o mundo adulto; e a maturidade sexual do jovem seria o marco determinante de seu ingresso no mercado de trabalho.

(2) A segunda versão define a juventude como grupo social, a partir de alguns parâmetros como a faixa etária, confundindo um dado demográfico (grupo de certa idade na sociedade) com um fenômeno sociocultural, à medida que assinala as condutas ou as responsabilidades esperadas segundo a idade, desconsiderando as especificidades e os contextos de cada grupo de jovens, assim como ocultando as condições sociais sobre as quais as faixas etárias são definidas.

(3) A terceira versão define a juventude em relação a um conjunto de atitudes ante à vida (como: ter um bom estado mental e saúde física, ter espírito empreendedor e jovial, ser moderno ou atual etc.), consideradas “jovens” a partir do mundo adulto.

(4) A quarta versão define a juventude como geração futura que assumirá, posteriormente, os papéis adultos para a reprodução da sociedade, reforçando a tendência ahistórica dos atores jovens de desconsiderar seus próprios modelos de reprodução em favor da adaptação normativa. Tal versão traz também um discurso contraditório de permissividade “versus” repressão, na medida que isenta os jovens de certas responsabilidades, desde que não saíam dos limites socialmente impostos.

A partir das quatro versões, é possível verificar que a visão adultocêntrica inculce uma idéia paralisante à juventude – como uma fotografia – cujas mudanças ocorridas no tempo e no espaço não são registradas, como se um recorte (um marco, um parâmetro, uma atitude, uma geração etc.) fosse capaz de fazer compreender, de forma simples, toda a complexidade que existe no estudo dos modos de ser jovem.

Uma visão concreta, ou real, da juventude se alcança quando há a consciência crítica do discurso sobre o jovem e a busca do discurso do próprio jovem, livre das pré-concepções adultas.

Duarte (2001) menciona as racionalidades ou as concepções formais do pensamento e da ação social que sustentam as versões adultocêntricas apresentadas:

(1) Uma primeira, universalista e homogênea, que não distingue os diversos tipos de jovens (por classe social, gênero, estilos culturais etc.);

(2) Uma segunda, de caráter estigmatizante, que responsabiliza os jovens pelas disfunções e males da sociedade, ao mesmo tempo que sanciona normas e deveres que estes devem assumir para pertencer à “juventude”;

(3) Uma terceira, que consiste na parcialização das etapas de vida e na negação da simultaneidade de posições (criança, jovem, adulto, ...) assumidas socialmente;

(4) Uma quarta, que se refere à idealização da juventude como responsável pelas transformações da sociedade.

Essa caracterização, generalizável, negativa, compartimentalizada e abstrata, contribui para a paralisia da conceituação da juventude, pois não permite a compreensão dos fatores sócio-históricos e conjunturais determinantes da sua construção.

O autor considera que o fenômeno juventude vai se construindo a partir de um certo espaço-tempo social e se constitui a partir de um certo modo de viver-sobreviver à tensão existencial de sua sociedade, seja se subordinando às tendências adultocêntricas desta (expectativa sobre ingresso no trabalho, cumprimento de normas e de papéis sociais dos jovens etc), seja resistindo a elas com outras formas de expressão e de construção de sua identidade (não atenção ao mundo do trabalho, provocação de normas, desconfiança na política e nas relações familiares e escolares, crítica social etc.).

Uma vez que define a juventude como um constructo que assume múltiplos significados no entremeado social, o autor produz algumas pistas ao lançar o desafio epistemológico de construir parâmetros humanizadores para os jovens:

(a) Considerar as diferenças pelas quais os jovens constroem uma posição no mundo e se situam com certa identidade;

(b) Perceber o mundo da juventude, em sua diversidade, através de uma visão caleidoscópica (imagens múltiplas);

(c) Abandonar a visão telescópica (imagens fixas) do mundo da juventude, usando, por exemplo, metodologias, tanto quantitativas como qualitativas, que permitam uma maior compreensão e apreensão do sujeito de estudo (jovens);

(d) Vincular as experiências dos jovens à geração e aos contextos específicos e globais aos quais pertencem para a sua necessária historicidade;

(e) Criar conceitos dinâmicos e flexíveis que se aproximem das formas de ser jovem.

Na tentativa de fugir à visão adultocêntrica exposta por Duarte (2001) e de buscar os “parâmetros humanizadores” propostos por ele, defende-se que os estudos sobre a juventude respeitem às especificidades de cada grupo de jovens investigado, estabelecendo critérios definidores que os diferenciem de outros grupos, em outras palavras, tomando as características específicas de determinada categoria de jovens.

No levantamento bibliográfico sobre o tema juventude, de Cardoso e Sampaio (1995), realizado a partir de uma pesquisa sobre jovens universitários, há a identificação de duas tendências de definição presentes na Sociologia: a generalização da juventude (pode-se dizer uma visão telescópica) ou a especificidade das juventudes (e outra caleidoscópica).

Na primeira, a ênfase recai sobre a idéia genérica de juventude, em torno do conceito de geração como um ciclo vital ou cultural; como propulsora de mudanças sócio-políticas e culturais das épocas que seriam marcadas por grandes acontecimentos históricos, tais como as décadas de 60 e 70.

Na segunda, defendida pelas autoras, a juventude é vista em seu caráter fragmentário e diversificado, através do estudo de grupos específicos de jovens (que fazem parte de grupos sociais mais amplos) cujas experiências concretas de vida os diferenciam e os assemelham de contemporâneos ou de outras gerações.

Essa última definição adequa-se ao estudo do jovem em transição universidade-mercado de trabalho por ser esta uma experiência de vida específica de um grupo que, inclusive, ainda se encontra em minoria na sociedade brasileira (jovens com nível de instrução superior) e que vem enfrentando as mudanças no mundo do trabalho conforme as demandas sócio-econômicas e políticas da atualidade.

Quanto às demandas políticas, Cardoso e Sampaio (1995) ressaltam que a construção da identidade dos jovens universitários não se articula mais com os movimentos estudantis, contestando a interpretação da mídia do ressurgimento de um "jovem politizado", durante a reinvidicação do *impeachment* do presidente Collor, na década de 90, através dos chamados "caras pintadas", ao desconsiderar as mudanças que se processaram na sociedade brasileira da ditadura até a atual democracia e as quais afetaram o envolvimento político dos jovens na atualidade.

Margulis (2001) afirma que os jovens de hoje não assumem um papel ativo no protesto social ou na transformação política, são menos comprometidos com grandes projetos sociais, mais desencantados e acéticos do que os jovens de outras gerações, aspirando formas de solidariedade não vigentes e crendo na impossibilidade de repetir os êxitos econômicos ou de trabalho de seus pais e manifestando suas rebeldias no âmbito do estético e no plano dos signos antes que no campo político.

Desse modo, estar-se-á comentando, posteriormente, sobre os fatores determinantes da identidade do ser jovem universitário, dentro do contexto de transformações atuais do mundo do trabalho, cujo eixo articulador da sua construção passa a ser um outro, diferente da política estudantil, para ser o eixo escola-mercado de trabalho.

Outra contribuição sobre a definição da juventude, agora entendida como uma “categoria escorregadia”, faz-se a partir das críticas de Sanchis (1995/1997) dirigidas às tentativas simplistas, nas ciências sociais, de se aproximar do fenômeno.

Sanchis (1995/1997) aponta o risco da imprecisão terminológica quando os psicólogos utilizam as palavras “jovem” e “adolescente” como sinônimos e menciona a falta de consenso entre os sociólogos quando eles definem o início da juventude após o término do ensino obrigatório, mas não oferecem critérios sobre o momento em que se chega à idade adulta. Questiona também a definição de jovem assumida pelos economistas: “Indivíduos que cumpriram a idade mínima obrigatória para trabalhar e que têm menos de vinte e cinco anos”, à medida que coexistem pessoas de menor idade trabalhando e de maior idade estudando (Sanchis, 1997, p.109).

A partir do comentário desse autor, admite-se que a integração precoce ao sistema produtivo implica o alcance do “status” de adulto em menor tempo de vida, na medida em que há a busca antecipada de independência financeira para a sobrevivência. Em contrapartida, o retardamento do ingresso no mercado de trabalho, para a continuação dos estudos, implica a permanência do “status” de jovem em virtude do adiamento da independência financeira, não sendo possível, então, encontrar todos os jovens dentro dos limites cronológicos estabelecidos pelos economistas.

Alguns autores (Cavalcanti, 1988; Costa, 1996) criticam a tendência de usar o critério cronológico para definir as etapas de vida (como, por exemplo, a faixa de idade entre 15 e 24 anos, estabelecida pela Organização das Nações Unidas – ONU –, como sendo de jovens), especialmente quando empregado em termos jurídicos, por se perderem os pontos de vista psicológico e sociológico.

Para Margulis (2001), a juventude não pode ser uma “categoria estatística” vinculada à idade, deve-se levar em conta diferentes variáveis características das condições históricas pelas quais se processa socialmente a condição de idade e se determina distintas formas de ser jovem no plano econômico, social e cultural.

Defende a juventude como “uma condição relacional, determinada pela interação social, cuja matéria básica é a idade processada pela cultura”, ou seja, a idade social atribuída ao jovem em seus contextos interativos (Margulis, 2001, p.45).

Da mesma forma que Margulis, Duarte (2001) defende o uso da “idade social” – a representação etária a qual o jovem pertence dentro do contexto específico de sua sociedade –, quando a “idade biológica” não explica a diversidade de realidades construídas entre os grupos de jovens.

Por isso, o estudo sobre o jovem na transição universidade-mercado de trabalho não estabelece, entre os critérios de conceitualização do grupo investigado, a idade biológica, mas sim a idade social comentada por Duarte (2001) e Margulis (2001), podendo-se encontrar pessoas consideradas jovens, na pesquisa, que seriam adultos, caso fosse levado em conta apenas o aspecto cronológico.

Agulló (1997) ressalta, então, a complexa tentativa de definição do que seja “ser jovem” na atualidade, de acordo com critérios de idade, “status” social, econômico e

jurídico e dentro de cada contexto sócio-cultural, impedindo, assim, a unicidade de um termo, com caráter tão dinâmico, sem correr o risco do reducionismo conceitual.

Para Costa (1996), a juventude deve ser considerada em sua heterogeneidade a partir da significação específica nos diversos contextos sociais (família, escola, instituições e outros grupos).

Dentro dessa perspectiva, Margulis (2001) atribui à juventude significações superpostas, elaboradas historicamente como reflexo de um processo social de construção. Tal processo ocorreria no interior dos sistemas de significações de cada marco institucional (família, fábrica, escola, partido político etc.) e definiria as identidades sociais dos sujeitos denominados jovens.

Dessa maneira, concorda-se com a afirmação de Costa (1996), na qual a juventude é um conceito aberto, sendo, portanto, construído dentro de um processo histórico-cultural, havendo sempre uma tentativa de aproximação conceitual.

Em nossa sociedade atual, tem-se a noção de moratória social: “prazo concedido a certa classe de jovens, que lhe permite gozar de uma menor exigência, enquanto completam sua instrução e alcançam sua maturidade social e econômica” (Margulis, 2001, p.43), fazendo com que a extensão do período de aprendizagem dos jovens prolongue a sua juventude.

A exigência social para o alcance de responsabilidades adultas através do ingresso no mercado de trabalho, na verdade, é trocada pela exigência de maior qualificação para esse ingresso, seja em virtude das mudanças tecno-organizacionais ocorridas, seja pela incapacidade da sociedade de lidar com o grande contingente de futuros jovens desempregados, reforçando assim a necessidade de um longo prazo dedicado aos estudos

como um meio de amenizar a falta de qualificação e de emprego. Logo a realidade do jovem universitário (população da pesquisa) adequa-se “aparentemente” às atuais exigências do mundo do trabalho.

Segundo Margulis (2001), a moratória social é condição mais específica de jovens da classe média e alta (com poder econômico e cultural), que se incorporaram à universidade para estudos de graduação e pós-graduação, em virtude da necessidade de ampliar o período de aprendizagem e que, mesmo postergando sua inserção plena no mercado de trabalho e sua vida conjugal, recebem legitimidade social do seu tempo livre.

O autor exclui da condição de moratória as pessoas (a maioria de classe baixa) que assumem um emprego e um casamento logo cedo, por considerá-las adultas, além de jovens (marginalizados na sociedade) cujo tempo disponível se associa à problemática de exclusão social (do sistema educacional, do sistema produtivo etc.).

Portanto, na tentativa de aproximação do conceito de juventude, adotou-se a definição de Agulló (1997), na qual o jovem é aquele indivíduo que, tendo superado fisiológica e psicologicamente a fase da adolescência, adquiriu condições necessárias, porém insuficientes, para o desempenho das funções de um adulto, sendo reconhecido socialmente como tal quando possui um emprego relativamente estável e seguro, ou seja, quando tem a sua inserção no mercado de trabalho de forma plena, após enfrentar os obstáculos sócio-econômicos da sociedade em que vive e aqueles advindos da sua relação com o mundo do trabalho. A partir dessa definição, tomaram-se os seguintes critérios para definir o ser jovem investigado nesta pesquisa:

(a) A busca de participação ativa na sociedade, com a superação das mudanças biopsicossociais da adolescência (término da puberdade, resolução da crise de identidade etc) e a conscientização cada vez maior do seu papel social;

(b) O início da formação de uma identidade profissional, que diz respeito ao contato e ao compromisso com uma determinada área de trabalho;

(c) A capacidade decisória sobre sua vida pessoal e profissional, sem necessariamente depender da opinião familiar;

(d) O processo de construção da independência financeira, para uma possível separação plena da família de origem.

Vale ressaltar que, apesar de se reconhecer a ocorrência de mudanças biológicas no ser jovem, de acordo com Bee (1994/1997) estas são mais graduais e sofrem variações individuais, sendo assim, não se toma como relevante o critério biológico para caracterizar a juventude estudada, pois se considera a maturidade física e cognitiva em seu auge nessa etapa de vida, cujo desempenho decresceria em ritmo perceptível a partir dos 40 anos (idade adulta). Portanto, a utilização dos critérios mencionados anteriormente se justifica por serem de ordem psicossocial e não biológica.

2.2. Os determinantes da juventude

Sempre existiu o fenômeno juventude? Não é possível uma passagem direta da adolescência para a vida adulta? Dúvidas como essas podem ser postas facilmente. No entanto, a bibliografia aponta no sentido de que o fenômeno tende a se estender quanto à

duração e ao número de pessoas que o vivenciam. Que aspectos têm, então, contribuído para esse fato? O que determina o surgimento e a extensão desse fenômeno na atualidade?

Vários autores (Agulló, 1997; Cavalcanti, 1988; Costa, 1996; Sanchis, 1997) argumentam que a duração do fenômeno juventude se vincula não somente a variáveis pessoais, mas a variáveis sócio-demográficas e estruturais. Portanto, procurou-se apresentar neste sub-capítulo, de maneira sintética, alguns fatores determinantes da juventude enquanto vista como formada por grupos ou por indivíduos em grupos sociais distintos, mas que sofrem influências não somente do contexto específico (família, escola, comunidade etc) como também geral (mercado de trabalho, situação econômica do país, relações internacionais etc.).

Agulló (1997) acredita que o desenvolvimento do fenômeno psicossociológico denominado juventude constitui um marco fundamental das transformações pelas quais passou a sociedade atual, após a II Grande Guerra, decorrentes da explosão demográfica, dos avanços científicos e tecnológicos, das novas ideologias e dos valores sócio-culturais. São esses fatores sócio-históricos que tornam o jovem de ontem diferente do jovem de hoje. Este, diferente daquele, vivencia a intensificação da globalização, o uso da internet, a ameaça terrorista e outros acontecimentos da atualidade.

Zagury (1996) ressalta que nas décadas de 60 e 70, em decorrência de vários fatores, como: a liberdade sexual, o surgimento da pílula anticoncepcional, a saída da mulher para o mercado de trabalho, a revolta contra as guerras e as mudanças de comportamento entre gerações, os jovens saíam mais cedo de casa, sem profissão definida, impulsionados pelo objetivo de independência e auto-suficiência.

O jovem desse passado, que vivenciou todo o processo de mudança de uma época, não é mais o jovem da sociedade atual, pois sobressai um outro contexto de transformações no mundo, o qual se torna cada vez mais uma “aldeia global”. A formação dos grupos de jovens, assim como os grupos sociais aos quais estes se vinculam, são influenciados por esse novo contexto, que os distingue dos jovens de outras gerações.

Zagury (1996) menciona que o jovem brasileiro da década de 90, não tem pressa em sair de casa para alcançar a independência financeira, afetiva ou profissional, supostamente devido ao fato de usufruir das conquistas da geração passada (como, por exemplo, a liberdade sexual e o direito às suas próprias escolhas de vida).

Agulló (1997) e Sanchis (1995/1997) percebem que responsabilidades consideradas adultas (produtiva, conjugal, doméstica e parental) são assumidas em momentos diferentes e individuais (cada vez mais tarde na atualidade), gerando uma série de situações intermediárias dentro do “status” de jovem, em todas as classes sociais.

Sanchis (1995/1997), então, adverte que considerar a juventude como uma categoria sociológica, cujo surgimento está relacionado com a consolidação das sociedades industriais avançadas é na verdade enfatizar suas características recentes: o seu prolongamento e a sua generalização nas classes sociais.

O prolongamento da juventude traz conseqüências que poderiam ser consideradas bastante estranhas no passado, como, por exemplo, o caso de um jovem solteiro, da classe média brasileira, que permanece morando com os familiares, mesmo tendo condições econômicas para manter-se sozinho.

De acordo com Margulis (2001), o prolongamento da juventude se vincula com o estudo e a vida universitária, tendo como resultados a permanência no lar de origem, a

extensão da estadia na instituição formadora e o adiamento de uniões conjugais e de atividades paternas.

Com relação a essa característica atual da juventude – o seu prolongamento – Sanchis (1995/1997) afirma que essa etapa de vida se desloca do período escolar para o período do início da vida profissional porque o sistema educacional tem justificado o adiamento da entrada do jovem no mercado de trabalho para amenizar a situação de desemprego. Para o autor, esse sistema, ao insistir na idéia de que o trabalho depende dos estudos, gera expectativas irreais frente a uma possível mobilidade social, principalmente em um período de escassez de bons empregos.

O referido autor reconhece o papel do sistema educacional na geração do problema do desemprego, mas acredita que esse sistema tem uma capacidade limitada para resolvê-lo, pois a sua resolução dependeria muito mais da forma de funcionamento do sistema produtivo. Ele também sustenta que a função da escola não deve ser determinada somente pelas transformações no mundo do trabalho, estas podem ser "reconduzidas" dentro do sistema educacional para se adequarem, em parte, às expectativas dos futuros jovens que ingressarão no mercado.

Enquanto Goergen (1998) lembra que a sociedade espera que a universidade produza conhecimentos úteis e forme pessoas capazes de atender às exigências do mercado de trabalho, indicando a necessidade da universidade “refletir sobre a sua própria função”, Sanchis (1995/1997) acredita que a universidade deve realmente dar a formação e o ensino adequados às exigências futuras do mercado, mas também deve conscientizar os jovens a intervirem na determinação das próprias necessidades tecno-organizacionais do trabalho, apontando, assim, para a necessidade da universidade “manter a sua postura crítica”.

É de conhecimento que a política do governo brasileiro tem sido a realização de cortes no orçamento das Universidades Públicas, tornando difícil a manutenção de sua estrutura e de sua funcionalidade, principalmente, nessa fase de maior exigência de qualificação do corpo docente e de maior participação dos professores em programas de pesquisa e projetos de extensão.

Nesse momento, para que a Universidade Pública pudesse entrar em um processo de modernização, seria preciso o incentivo financeiro do Governo e dos empresários, no sentido de melhorar a sua produção científica e, ao mesmo tempo, preservar a sua função crítica e social. Somente a partir desse incentivo, é que ela poderia ter mais força para manter os interesses coletivos, enquanto prepara e apóia o seu corpo discente para o mundo do trabalho e para as rápidas transformações da sociedade.

Cada vez mais a juventude se prolonga, a partir da exigência de maior escolaridade pelas instituições empregadoras, existindo, assim, um direcionamento da política educacional de incentivo ao ensino fundamental, no sentido de qualificar minimamente a classe operária. Diante disso, cabe questionar sobre o tempo que as instituições formadoras (escola e universidade) conseguirão amenizar a situação de desemprego diante do número cada vez maior de pessoas que continuam a estudar (pela exigência do mercado de trabalho dos empregados terem o ensino médio para assumir qualquer cargo elementar) e do menor número daquelas que saem da universidade qualificada para assumir um alto cargo.

Se existe uma política educacional que tem dificultado o papel da universidade em formar cidadãos críticos e profissionais qualificados, não há somente fatores institucionais envolvidos na determinação do fenômeno juventude, mas também fatores político-

demográficos que precisam ser levados em conta para a resolução do problema de desemprego que atinge os jovens e retarda a sua entrada no mundo adulto.

Bercovich e Madeira (1992) defendem a importância dos estudos de políticas juvenis e de dinâmica demográfica. Para as autoras, as propostas dirigidas à população de adolescentes (15 -19 anos) e de jovens (20 - 24 anos) nem sempre estariam conscientes do fenômeno denominado “onda jovem”, ou seja, um alargamento nas faixas de idade entre 15 e 24 anos, após um período passado de estreitamento, que caracterizaria a pirâmide etária brasileira e paulista, nos próximos 05 anos (a partir do segundo quinquênio de 1990), trazendo desdobramentos no âmbito sócio-político, no caso da sociedade não ter capacidade de absorver essa grande quantidade de jovens (no sistema educacional ou no mercado de trabalho).

De acordo com essas autoras, apesar da década de 70 caracterizar um período de “onda jovem”, nesse momento o Brasil tornava-se predominantemente industrializado e urbano e a quantidade de jovens era suficientemente grande para pressionar politicamente a sua inserção no mercado de trabalho paulista, o qual foi maior no setor industrial.

Na década de 80, os períodos recessivos provocaram a diminuição da oferta de empregos industriais, mas era um momento de estreitamento da "onda jovem", além de que a nova geração possuía melhores níveis de escolaridade que a anterior, favorecendo, possivelmente, a sua permanência no emprego (Bercovich e Madeira, 1992).

Essas autoras previam que, nos anos 90, haveria diminuição das oportunidades de incorporação da juventude ao mercado de trabalho durante um novo período de “onda jovem”, ocasionando mudanças nas condições de vida dos jovens e trazendo problemas políticos ao país.

Essa nova “onda jovem” chegou no momento em que o país iniciava seu processo de reestruturação produtiva, havendo a diminuição do quadro de pessoal, para redução de custos e, conseqüentemente, o desemprego em massa. A exigência de maior qualificação e a necessidade de especialistas para lidar com a adoção de novas tecnologias e formas de gestão fizeram surgir novos cursos de pós-graduação nas universidades. Dessa forma, não sendo suficiente o diploma de segundo ou terceiro grau completo, o período de preparação para a vida ativa vem se tornando cada vez mais longo.

Com a necessidade de ter mais tempo de estudo (retardando o início da vida profissional, as responsabilidades adultas e o reconhecimento como cidadão), como o jovem pode reivindicar a sua participação na sociedade? Quais as estratégias que a juventude vem adotando para ter um espaço de discussão sobre assuntos de seu interesse?

Duarte (2001) traça comentários sobre o processo de irrupção da juventude caracterizado pela sua massificação e pela incapacidade das instituições sociais em atender as demandas e necessidades dos jovens, sejam estas educacionais, trabalhistas e entre outras. Assim, a juventude tende a novos modos participativos, ante a descrença política, possuindo os seus discursos forte conotação moral e ética a respeito das condutas exigidas aos líderes juvenis e sociais para a resolução efetiva de suas problemáticas imediatas.

Chillán (2001) expõe o desafio das sociedades iberoamericanas em formular políticas públicas que favoreçam a participação dos jovens no desenvolvimento econômico, social e cultural de cada país e a promoção de sua cidadania integral. Ressalta que tem havido avanços no processo de consolidação das instituições encarregadas dos assuntos da juventude, apesar de certas deficiências em sua estrutura e em seu funcionamento (como,

por exemplo: capacidade operativa insuficiente, baixos níveis de respaldo político, dispersão programática, indefinição de papel, alta rotatividade de diretores e técnicos etc.).

A Organização Iberoamericana da Juventude – O.I.J. – mencionada por Chillán (2001), é um organismo intergovernamental promotor de direitos dos jovens, criada oficialmente em 16 de setembro de 1992 (na VI Conferência realizada em Sevilla, Espanha). Com a sua Secretaria Executiva situada em Madrid, reúne 21 países membros³ e atua como órgão assessor e consultor, através de mecanismos de cooperação internacional.

Entre os programas centrais da O.I.J. (<http://www.oij.org>), visando o incremento do conhecimento sobre os jovens e da participação destes, assim como, o fortalecimento da institucionalidade competente sobre juventude, encontra-se o processo de elaboração da “Carta Iberoamericana de Direitos da Juventude” e do “Livro Branco sobre as Políticas Iberoaméricas da Juventude”, que expressam os desafios de construção da condição de cidadania integral dos jovens, rompendo com os estereótipos existentes e promovendo a sua valorização, ao sensibilizar os atores sociais e políticos da sociedade iberoamericana.

A O.I.J. foi uma das instituições promotoras da I Sessão da Comissão Internacional pelos Direitos da Juventude e da Adolescência, realizada em São Paulo, Brasil, em 1999, fazendo parte do seu Comitê de Seguimento, que é a instância decisória da Comissão. Entre os objetivos desta, destaca-se o alerta aos governos e a tentativa de sensibilizar a sociedade iberoamericana sobre a necessidade de velar pelos direitos de jovens e adolescentes.

³ Fazem parte da O.I.J. os seguintes países: Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Chile, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

Apesar da consciência sobre as diferentes circunstâncias históricas, políticas e sociais em que estão inseridos os jovens, Donas (2001) menciona alguns desafios comuns que estes deverão enfrentar:

(1) Desafios políticos e de cidadania, relacionados ao reconhecimento de sua existência de grupo, de sua cidadania, de sua diversidade e da necessidade de políticas sociais específicas;

(2) Desafios de exclusão, que dizem respeito à sua participação social e na saúde, à sua privação educativa, cultural, recreativa e econômica, ao desemprego, à carência de atenção integral à saúde, de seguridade social e de legislação;

(3) Desafios de equidade entre os grupos sociais e etários;

(4) Desafios no âmbito dos valores ligados ao consumo, ao prazer, ao corpo, aos gêneros, à ecologia, à violência, à tecnologia, à sexualidade, às drogas, à família, à vida, etc.

A partir desses desafios apontados pelo autor, é possível lembrar alguns fatores que trazem outras implicações em conjunto na determinação do fenômeno jovem, como, por exemplo, a classe social de origem, que determina as oportunidades de emprego entre um e outro jovem, pois estas exigem uma rede de relações sociais nem sempre formais; o mercado de consumo globalizado, que aumenta as alternativas e gera novos valores de compra, excluindo os jovens que não têm poder aquisitivo; os meios de comunicação, cujo avanço mais significativo é vislumbrado pela internet, que embora não seja acessível a todo jovem, encontra nesse público maior capacidade de processamento rápido de informações, sejam elas de conteúdo crítico ou alienante.

Dessa forma, os fatores são numerosos, não se tendo a intenção de esgotá-los; no entanto, sentiu-se a necessidade de se estudar mais profundamente a relação entre dois fatores: o sistema educacional (universidade) e o sistema produtivo (mercado de trabalho), por ser essa relação o eixo articulador do processo de transição do jovem à vida adulta.

2.3. O processo de transição universidade-mercado de trabalho

A transição universidade-mercado de trabalho é a uma das experiências mais marcantes, na etapa de vida denominada juventude, principalmente para os jovens da amostra deste estudo. Por isso, torna-se evidente a necessidade de compreendê-la melhor, como forma de se aproximar daquilo que seja o jovem de hoje.

Sarriera e Verdin (1996) considera o período de transição escola-trabalho crítico para o desenvolvimento da juventude. Esses autores comentam que a perda do *status* de aluno e do apoio da escola; a perda da influência da família, pela necessidade do indivíduo construir uma identidade própria; a falta do “status” de trabalhador e do apoio da empresa podem produzir sentimentos de impotência, insegurança, apatia e desorganização e, por conseguinte, adoecimento, comportamentos anti-sociais ou fuga da realidade, caso o jovem não esteja preparado e apoiado para a aquisição do “status” de cidadão ativo e produtivo.

De acordo com Figueira (1996), a resolução de momentos-chave, que se constituem em “subprocessos de transição”⁴ ocorridos nos diferentes âmbitos da vida do jovem (na

⁴ Figuera (1996, p.51-53) se baseia em duas características do processo de transição para a vida adulta estabelecidas por Casals (1985): a descontinuidade – em que o processo de transição se constitui da resolução de uma série de momentos-chave ou subprocessos de transição – e a diversidade – em que o processo de transição ocorre de maneira heterogênea, pela trajetória particular de cada pessoa.

universidade, no trabalho, na família e na comunidade), determina o processo total de transição e conduz o jovem a uma diversidade de trajetórias até a fase adulta.

Segundo a autora mencionada, há quatro etapas no processo de transição⁵ para a vida adulta: o itinerário de formação, a transição mundo educacional-mundo do trabalho, o itinerário do trabalho e a autonomia familiar. No entanto, ressalta que as etapas descritas não têm atualmente uma característica linear, co-existindo em diferentes subprocessos de transição. Assim, no estudo aqui apresentado, interessa apenas a segunda etapa, compreendendo-se que a transição universidade-mercado de trabalho não está dissociada das demais etapas citadas e que ela pode se processar de forma diferente em cada jovem.

A mesma autora comenta que a transição universidade-mercado de trabalho corresponde ao período entre a legitimação social do ingresso profissional (com a obtenção do título) e ao ingresso no mercado de trabalho. Ela porém enfatiza que a transição pode se processar antes da obtenção do título, no caso do universitário (estudante-trabalhador ou trabalhador-estudante) manter um contato formalizado com o mercado de trabalho. Assim, para a autora, o período de entrada e as primeiras experiências no mercado de trabalho constituem a chave do processo de inserção.

Figuera (1996) percebe que o incremento da situação de desemprego tem gerado o prolongamento da etapa de transição universidade-mercado de trabalho e, por conseguinte, várias trajetórias distintas de êxito no ingresso ao mercado de trabalho. Assim, categoriza duas trajetórias relacionadas com o nível de êxito na inserção profissional: (1) a inserção plena cujas características da trajetória profissional são o preenchimento total do tempo,

⁵ Figuera (1996, p.53) afirma que há um consenso em aceitar essas quatro etapas de transição descritas por Casals, Masjuan e Planas (1989).

através de um ou mais empregos, cujos cargos ocupados se relacionam com a formação universitária e com as expectativas e metas pessoais, tendo a satisfação no trabalho em nível médio ou superior e (2) a inserção parcial, que descreve a trajetória de trabalho em cargos relacionados, total ou parcialmente, à formação universitária, com dedicação completa ou parcial e nível alto de insatisfação no trabalho e, também, a trajetória em cargo compatível com o título universitário, embora não relacionado com a formação.

Após caracterizar a “inserção profissional” – plena ou parcial – Figuera descreve a “inserção no trabalho” como caracterizada pelo desempenho de um cargo com menor exigência de qualificação e que não permite o desenvolvimento de uma carreira profissional dentro da área de formação universitária. A autora diferencia, então, a inserção profissional, que estaria total ou parcialmente vinculada à formação universitária e à inserção no trabalho que não estaria vinculada a esta.

Figuera (1996) eliminou a estabilidade no trabalho como critério para a avaliação da inserção profissional do recém-graduado, em virtude de a instabilidade ser uma tendência cada vez mais comum. Na sua investigação sobre as primeiras experiências de incorporação na vida profissional, a referida autora levou em conta a necessidade de contextualizar o emprego titulado no marco do emprego global, considerando que, apesar do aumento de desemprego e de subempregos entre os titulados em geral, tendo estes de enfrentarem as maiores dificuldades no mercado de trabalho afloradas justamente no período de sua transição, o título universitário ainda é uma proteção contra o desemprego.

Reforça-se, dessa forma, a importância de se estudar o significado do trabalho na transição universidade-mercado de trabalho, por esta ser caracterizada como a etapa mais

crítica, em virtude da situação de desemprego, exatamente no momento em que mais se deseja um emprego.

Para a autora citada, o perfil de inserção do graduado universitário tem características claramente ascendentes que conduzem a uma maior definição profissional:

(1) A vida profissional não sofre interrupção ou o tempo de desemprego não ultrapassa seis meses; a probabilidade do graduado estar desocupado após três anos de formação é praticamente nula.

(2) Seu acesso ao emprego dá-se em situações relacionadas com os estudos e adequadas, total ou parcialmente, à titulação obtida.

(3) O padrão básico do primeiro emprego inclui uma atividade de trabalho de dedicação em tempo integral.

(4) Geralmente há instabilidade no primeiro emprego, a situação de estabilidade se concretiza por volta de três anos, mas a qualidade da inserção se diferencia conforme o curso de graduação, em virtude da existência de um mercado de trabalho segmentado.

(5) A mudança de emprego é uma provável consequência da situação instável nos primeiros anos de formação.

Sendo assim, Figuera (1996) afirma que embora os primeiros anos de entrada no mercado de trabalho tenham um caráter transitório, com tendência a situações de subemprego, a maioria dos graduados alcança uma condição adequada ao conteúdo e à categoria profissional após alguns anos.

Ainda não se tem conhecimento de uma pesquisa realizada no Brasil sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho como a da Espanha, na qual Figuera (1996) faz essas considerações; mas há algumas matérias vinculadas nos meios de comunicação, sobre

brasileiros de nível superior que se encontram em situações de subemprego, durante a época de transição, em virtude de um mercado fechado em sua profissão.

Para a autora citada, o alargamento do período escolar no contexto universitário prolonga os processos de inserção social plena. Dessa forma, o jovem permanece em seu lugar de origem e sendo financeiramente dependente, nos primeiros anos de transição ao mercado de trabalho, para, posteriormente, alcançar a independência total (inclusive sobre o aspecto psicológico) do seu núcleo familiar.

É possível observar a partir dos comentários de Agulló (1997), que há uma ruptura entre o antigo modelo de transição do jovem para a vida ativa e o modelo atual: no modelo tradicional ou clássico, o tempo de saída do sistema educativo e de entrada no mercado de trabalho era geralmente curto, permitindo ao jovem uma rápida emancipação com relação à sua família de origem e à aquisição de uma vida própria.

De acordo com Sanchis (1995/1997), o processo de transição do jovem para a vida adulta foi alterado, após a Segunda Guerra Mundial, por dois fatos: o incremento da demanda social da educação e a redução da aprendizagem no interior das unidades produtivas.

Dentro de uma perspectiva psicossocial, Figuera (1996) aponta para a necessidade de um modelo explicativo do processo de inserção do jovem universitário no mercado de trabalho que articule tanto variáveis contextuais – macroeconômicas (binômio oferta quantitativa e qualitativa e demanda do mercado de trabalho) e microeconômicas (a titulação, a qualidade da instituição formadora, a dinâmica particular dos mercados de trabalho etc) – como pessoais (gênero, classe social, procedência geográfica, rendimento acadêmico, formação complementar, imagem do papel profissional, construção da

identidade ocupacional, significado subjetivo atribuído ao trabalho e exploração de uma carreira profissional) e que considere o graduado como sujeito ativo de sua própria inserção.

Na política educacional, a autora sugere a criação de uma estrutura de informação sobre a dinâmica do mercado de trabalho que sirva de referência e de fundamentação para as decisões institucionais e os projetos profissionais dos estudantes.

No âmbito da orientação universitária, sugere o desenvolvimento de programas de orientação e de intervenção, durante a fase de transição ao mercado de trabalho, que sigam as seguintes recomendações:

- (a) Aplicação em contextos próximos do aluno;
- (b) Treinamento em habilidades de tomada de decisão e busca de emprego;
- (c) Desmistificação de percepções e de conceitos que reforçam a conduta passiva frente ao mercado de trabalho;
- (d) Construção de programas de desenvolvimento pessoal para estudantes com problemáticas específicas;
- (e) Integração a uma política de emprego que facilite a atuação em nível microcontextual.

A adoção de alguns desses pontos poderia garantir ao jovem uma passagem mais amena para a vida adulta, conseguindo ultrapassar com maior apoio social os obstáculos referentes ao período de transição universidade-mercado de trabalho.

O exposto neste capítulo vem responder a questão do que seja a juventude na atualidade, no momento em que as transformações no mundo do trabalho vem gerando o

prolongamento dessa etapa de vida, implicando que responsabilidades consideradas adultas sejam assumidas em épocas diferentes e tardiamente.

Se os grupos de jovens se distinguem cada vez mais entre si pelas suas experiências no processo de se tornarem adultos, o qual depende da entrada e permanência desses jovens no mercado de trabalho, torna-se necessário levar em conta essas especificidades.

Os jovens universitários, no período de transição de uma condição de estudante para profissional, devem ser investigados enquanto um grupo distinto dos demais, para que se compreendam as particularidades pelas quais se inserem no mercado de trabalho e os obstáculos que vivenciam para nele se manterem e, enfim, serem reconhecidos como pessoas adultas.

Por não haver outros meios socialmente aceitos para o alcance do “status” de adulto, o jovem de hoje é aquele que ainda busca a sua identidade profissional, a sua autonomia nas decisões pessoais e profissionais, a sua independência financeira e a sua participação ativa na sociedade através do trabalho, diferenciando-se das gerações passadas e de outros jovens, entre outros aspectos, no que se refere aos valores e às percepções relacionadas com o trabalho.

Os conceitos, critérios e determinantes da juventude, comentados ao longo deste capítulo, têm em seu eixo a articulação escola-trabalho, portanto, espera-se que o estudo do significado do trabalho entre os grupos de jovens ocorra na transição de um para outro, a fim de identificar semelhanças e diferenças na atribuição de significados àquilo que representa seu reconhecimento enquanto pessoa adulta – a sua inserção social através do trabalho, uma vez que a sua inserção na universidade pode representar o seu

reconhecimento enquanto pessoa jovem, baseando-se no conceito de “moratória social” (Margulis, 2001).



3. O significado do trabalho

Na introdução desta dissertação, ao apresentar-se o objetivo da mesma – analisar o significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional – deixou-se claro que o significado do trabalho é variável deste estudo. Então, o presente capítulo apresenta a síntese da revisão bibliográfica que foi realizada sobre o assunto. Tal revisão não tem a pretensão de ser exaustiva, mas de explicitar os conceitos do Significado do trabalho e de seus componentes bem como a abordagem adotada, os quais estão implicados na metodologia utilizada e na análise dos resultados encontrados.

O capítulo é introduzido por algumas considerações sobre o conceito do trabalho, discorrendo sobre suas múltiplas funções na vida do indivíduo, para posteriormente entrar nos estudos do significado do trabalho, identificando o conceito escolhido, as facetas, assim como os fatores que servirão de referência para o estudo do significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional.

3.1. O conceito de trabalho

Borges (1998), baseada nos autores Albornoz, Jahoda, Brief e Nord e na Equipe MOW, destaca que o termo trabalho tem uso “plurivariado” à medida que é empregado para designar produção – que demanda esforço físico ou mental – bem como processo e produto; adquirindo concepções diversas enquanto categoria das ciências humanas e sociais.

No caso da Ciência Psicológica, Goulart (1998) descreve os seguintes pressupostos relacionados ao trabalho, ao buscar a reconfiguração atual da Psicologia aplicada a essa esfera da vida do homem:

1. O trabalho é uma atividade humana que envolve o homem todo (suas dimensões física, psíquica e social) no seu cotidiano e exerce importante papel na própria construção da subjetividade humana.
2. A organização onde se desenvolve o trabalho constitui um fenômeno psicossocial, que pode e deve ser visto pela ótica de uma psicologia social ativa e investigativa, voltada à análise da ação social que se processa no seu interior.
3. A organização do trabalho e as relações de produção exercem significativa influência sobre a saúde, tanto física quanto mental, do indivíduo no trabalho (p.46).

Quando se adota para o estudo sobre o trabalho uma abordagem psicossocial, pressupõe-se que este, como uma atividade cognitiva e social, tenha adquirido, ao longo da história do homem, outras funções além da estritamente relacionada com a sobrevivência.

... para que (o trabalho) se constitua uma atividade humana é preciso que se desenvolva sobre o biológico funções novas e próprias da vida em sociedade; funções estas, dialética e historicamente construídas como produtos das interações entre os indivíduos, entre os grupos sociais, entre os indivíduos e a sociedade" (Paulon, 1990, p. 26).

Corroborando com os autores citados anteriormente, Agulló (1997) adverte, então, que os modos de trabalho não são produtos biológicos, mas sociais.

Numa perspectiva multifuncional do trabalho, Blanch (1996) apresenta um quadro esquemático, a partir das contribuições de diversos autores (como, por exemplo: Stoetzel, 1983; Fagin & Little, 1984; Kelvin & Jarret, 1985; O'Brien, 1986; Hall, 1986; 1993; Harding & cols, 1987; War, 1987; Blanch, 1990), dividindo as funções em:

- (a) Econômicas, relacionadas à produção-distribuição-consumo de bens e serviços para sobrevivência material;
- (b) Sócio-políticas, referentes à cidadania, tensão e exclusão social;
- (c) Psicossociais, vinculadas às relações sociais no trabalho, na família e na comunidade, bem como às experiências do indivíduo.

Embora as funções do trabalho não se esgotem nessa divisão proposta e não demonstrem uma compartimentalização rígida, o quadro serve para destacar a multifuncionalidade do trabalho e introduzir, mais especificamente, as suas funções psicossociais, que se encontram dentro da abordagem adotada neste estudo sobre o significado do trabalho de jovens.

Para Martin-Baró (1992), do ponto de vista social, o trabalho constitui o centro a partir do qual a pessoa organiza a sua vida e as suas relações humanas e, do ponto de vista psicológico, ele torna-se o marco de referência para que o indivíduo estabeleça a sua identidade entre os demais, o seu desenvolvimento potencial a ser alcançado e a sua própria existência.

Álvaro-Estramiana (1992) procura acentuar, dentro de uma perspectiva social, o aspecto transformador da natureza e a evolução da espécie humana através do trabalho e,

numa perspectiva psicológica, focaliza-o como o vínculo principal de união entre a pessoa e a realidade.

De forma resumida, Wickert (1999) define o trabalho como uma via de subjetivação e inserção social. É justamente a essa função do trabalho, enquanto via de inserção social, que se atribuirá ênfase particular nesta pesquisa.

Agulló (1997) também destaca outras funções psicossociais do trabalho, geradoras de bem-estar (positivas) e mal-estar (negativas) nas pessoas, baseado em diversos autores, entre eles: Banks (1982), Jahoda (1981), Torregrosa (1985), Blanch (1986, 1989, 1990) e Álvaro-Estramiana (1987, 1989, 1990, 1992).

Enquanto função positiva, menciona que o trabalho pode propiciar sentido à vida, reconhecimento social, construção da identidade, independência econômica, contatos sociais, estruturação do tempo, socialização, desenvolvimento da potencialidade humana, qualidade de vida, controle e poder sobre os demais.

Como função negativa, a nível genérico, pode ser fonte de discriminação, marginalização, precariedade, insegurança, exploração, alienação, stress, desestruturação, insatisfação, sensações de fracasso, frustração e desespero, desequilíbrios físico e psicológico, desmotivação, envelhecimento prematuro, fadiga, isolamento, carga mental, ansiedade, enfermidades ligadas ao tipo de trabalho, deterioração da saúde mental, incremento do consumo de drogas, exclusão, acidentes, suicídio e morte.

Em virtude dessas numerosas funções que o trabalho exerce na vida de uma pessoa, Garrido (1996) critica o fato de as investigações psicossociais sobre o impacto do desemprego geralmente não serem levadas em conta no planejamento de políticas de intervenção e, quando levadas, remeterem-se a modificações de determinadas variáveis

individuais que facilitam ou dificultam a incorporação ao mercado de trabalho, deixando de lado fatores sócio-estruturais e econômicos.

Cabe questionar se as políticas direcionadas à população jovem em situação de “desemprego de inserção”, que se refere àquele resultante da falta da primeira experiência de emprego, têm trabalhado com esses últimos fatores mencionados, entre os quais fazem parte as mudanças resultantes da globalização; no caso brasileiro, pode-se citar a reestruturação produtiva.

Justamente em decorrência das transformações sócio-estruturais e econômicas no mundo, a forma mais conhecida de trabalho – o emprego – em sua característica de estabilidade, torna-se cada vez mais escassa, aparecendo outros modelos de trabalho e, por conseguinte, outros conceitos e valores a estes associados, enquanto a sua forma atual de organização sofre questionamentos ao não responder à situação de desemprego.

Dentro de uma abordagem sócio-psicológica, Jahoda (1987), primeira investigadora do impacto do desemprego na saúde mental, tornou-se uma das precursoras dos estudos do significado do trabalho ao analisá-lo em termos de funções latentes, ou seja, de funções psicossociais.

Embora o tema deste estudo seja o significado do trabalho e não o desemprego, as funções psicossociais do trabalho servem, então, como ponte para o entendimento do seu significado, uma vez que podem ser vistas como valores atribuídos pelo sujeito ao seu trabalho. Neste sentido, Agulló menciona que a “nova função social do trabalho” afeta o seu significado do trabalho na medida em que atribui maior relevância às exigências ligadas ao sujeito. Tal influência ocorre porque o trabalho, enquanto marco de referência,

determina as atribuições de valores e de expectativas dos indivíduos frente à sua vida ativa na sociedade.

Para Blanch (1996), os significados atribuídos ao trabalho variam de acordo com cada grupo e contexto sócio-cultural, atendendo a valores e normas socialmente prescritas, ancoradas na personalidade do sujeito, nos fatores situacionais do microambiente (características do posto, conteúdo da tarefa, condições contratuais e salariais, oportunidades de promoção) e no macrocontexto organizacional (jurídico-político e sócio-econômico).

Crespo, Bergeré, Torregrosa e Álvaro-Estramiana (1998), entendendo que as pessoas atribuem significados subjetivos ao seu trabalho cotidiano, contrapõem-se à concepção de um “trabalho genérico”, separado de suas formas particulares de realização, por este tornar inacessível a compreensão da diversidade e da particularidade dos sistemas de significação e de valorização do trabalho entre os sujeitos.

Agulló (1997) propõe um conceito de trabalho que considera a sua natureza psicossocial, multidimensional, dinâmica e dialética. Define o trabalho como uma construção sócio-histórica – que sofre metamorfoses na sua natureza e evolui em seus significados ao longo da história – possuindo caráter multidimensional manifestado nas formas de atividade ou conduta, situação ou contexto, fenômeno (sociológico, econômico, psicológico), instrumento ou valor, entre outros.

Em virtude de essa definição do trabalho enfatizar a evolução histórica de seus significados, atendendo ao pressuposto para seu estudo, (a ser visto no capítulo seguinte) é que se adotou esse conceito nesta pesquisa.

3.2. Os estudos do significado do trabalho na psicologia

Borges (1998) menciona a Cognição Social como abordagem principal sobre o significado⁶ do trabalho. Essa linha de pesquisa encontra-se dividida em dois grupos distintos, quanto aos pressupostos adotados nos estudos: um fenomenológico e outro existencialista (materialista-dialético), dos quais são representantes, entre outros, respectivamente, a Equipe MOW - International Research Team e os autores Brief e Nord.

A autora define o significado do trabalho como cognição subjetiva – varia de indivíduo para indivíduo – e social – reflete as condições histórico-conjunturais da sociedade na qual o indivíduo se insere, seguindo, dessa forma, o grupo existencialista (materialista-dialético), no qual o significado do trabalho é investigado dentro de um modelo dialético, dinâmico e complexo, cuja compreensão necessita de contextualização e da inter-relação de facetas e dimensões referentes ao objeto de estudo.

Brief e Nord (1990) também participam desse grupo, enfocando a multidimensionalidade do significado do trabalho dentro de uma perspectiva contextual, histórica e transcultural, à medida que o tratam como noção socialmente construída, determinada por aspectos individuais, ideológicos, institucionais e sócio-culturais. Os estudos de Brief e Nord enfatizam o trabalho, no que se refere aos seus valores e analisam o seu significado quando ausente da vida das pessoas.

⁶ Baseando-se em alguns autores (Rokeach, 1973; Brief e Nord, 1990; Fiske, 1992), Borges (1998) define o termo “significado” como atribuições de caráter dinâmico que vão sendo construídas pelo indivíduo, de forma ativa e subjetiva, em seu processo de compreensão, intencionalidade e socialização, à medida que este se insere e interage com o mundo a sua volta.

A Equipe MOW (1987), representante do grupo fenomenológico, apesar de não estudar o significado do trabalho dentro de uma perspectiva histórica, realizando estudos transnacionais, descreve, de maneira mensurável, os determinantes do significado do trabalho (variáveis antecedentes, centrais e conseqüências do trabalho) e elabora sua estrutura geral constituída das facetas: centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos/resultados valorados do trabalho. Para a Equipe MOW, o significado do trabalho é determinado pela experiência individual e pelo contexto organizacional e nacional na qual a pessoa vive e trabalha.

Entre as facetas do significado do trabalho encontradas por Borges (1998), em revisão de literatura, estão as seguintes:

(a) Centralidade do trabalho, que se refere ao grau de importância atribuída ao mesmo quando comparado com outras esferas de vida, como a família, o lazer, a religião e a comunidade (England e Misumi, 1986; Equipe MOW, 1987);

(b) Objetivos e resultados valorados, que se relacionam com os objetivos que os indivíduos esperam alcançar através do trabalho e a valorização atribuída aos resultados do trabalho. (Equipe MOW, 1987);

(c) Normas sociais, que dizem respeito aos direitos e deveres individuais para com a sociedade e que também estão de acordo com os direitos e deveres da sociedade para com os indivíduos. (Equipe MOW, 1987);

(d) Hierarquia de atributos, que se reporta à organização hierárquica das características atribuídas ao trabalho pelos indivíduos (Salmaso e Pombeni, 1986; Ravlini e Meglino, 1989).

Em seu estudo com trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados, no Distrito Federal, Borges (1998) utilizou a faceta mais consensual entre os estudiosos, que é a centralidade do trabalho (1), denominou de atributos valorativos (2) os valores do trabalho (sendo de conhecimento estudos realizados por outros autores) – definidores de como ele “deve ser” (o ideal) – e de atributos descritivos (3) as percepções sobre o trabalho (das quais não se tem referência de estudos anteriores) – definidoras de como ele de fato “é” (o real), sendo estabelecida a ordem de prioridade dos atributos valorativos e descritivos na faceta hierarquia de atributos (4). Foram também essas as quatro facetas escolhidas para serem empregadas no estudo sobre o significado do trabalho entre os jovens na transição estudante universitário-profissional.

De acordo com Tamayo e Borges (2001), os estudos da década de 80 e 90 sobre a centralidade do trabalho (como, por exemplo, as investigações realizadas por: England & Misumi, 1986; Equipe MOW, 1987; Lundberg & Peterson, 1994; Soares, 1992; Borges-Andrade & Nogueira, 1994; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Borges, 1998) apontam o trabalho como uma das duas esferas mais importantes da vida, antecedendo-o ou precedendo-o à família. Assim, embora as transformações no mundo tenham provocado a crise do emprego, o trabalho ainda continua central para a vida das pessoas.

Segundo os autores acima, a centralidade do trabalho é a faceta mais consensual teórica e empiricamente. Em contrapartida, os variados estudos sobre os valores do trabalho encontram divergência quanto à identificação desses. Tal discordância se justifica pelos valores estarem associados a um maior número de variáveis que interferem em seu processo de determinação e é constatada no próprio emprego de termos diferentes para os

valores do trabalho, como, por exemplo: objetivos valorados, pela Equipe MOW (1987), valores do trabalho, por Brief e Nord (1990) e atributos valorativos, por Borges (1998).

Ros e Grad (1991) analisaram a relação do valor trabalho com outros valores humanos básicos a partir da Teoria de Schwartz (1987), na qual a estrutura do sistema de valores sociais se baseia em metas individuais em torno de 10 motivações – poder social, realização, hedonismo, estimulação e autodireção, que seriam interesses individualistas; benevolência, conformidade e tradição, que seriam interesses coletivistas e seguridade e universalismo, que seriam de ambos os interesses.

Para Ros e Grad, uma abordagem bidimensional da estrutura dos valores favorece o entendimento da relação entre os valores humanos básicos e os valores do trabalho, podendo ser dividida nas seguintes dimensões:

(1) Abertura à Mudança *versus* conservação – interesses intelectuais e afetivos, através de caminhos incertos (valores de estimulação e autodeterminação), em oposição à preservação do *status quo* e à segurança nas relações (valores de segurança, conformidade e tradição).

(2) Autopromoção *versus* autotranscendência – interesses individualistas (valores de poder, realização e hedonismo) em oposição à promoção do bem-estar coletivo e da natureza (valores de universalismo e benevolência)

Para os autores, os valores humanos básicos formariam quatro tipos de valores do trabalho: intrínsecos (que expressam a abertura à mudança), extrínsecos (conservação), sociais (autotranscendência) e de prestígio (autopromoção). Assim, os valores do trabalho são vistos como expressões de valores básicos no ambiente de trabalho.

No sentido de ampliar a quantidade de valores nos estudos do significado do trabalho, Borges (1998) fez um amplo levantamento bibliográfico e um estudo exploratório com trabalhadores da construção habitacional, das confecções e costura e do comércio, no Distrito Federal e em Natal, cujo resultado foi a elaboração de um quadro de tipologias dos atributos valorativos e descritivos (Tabela 1) que serviu, posteriormente, de modelo para a elaboração de um outro dos atributos específicos do significado do trabalho presentes no discurso da amostra de jovens pesquisada (Tabela 30).

Classes	Atributos	Breves Definições
Atributos Expressivos	Realização Aprendizagem Autonomia Reconhecimento Saúde corporal	<ul style="list-style-type: none"> •gosto ou prazer pelas tarefas que o espelha, ou com a execução das suas tarefas. •percepção de que o trabalho permite aprender e desenvolver seu potencial. •percepção de assumir responsabilidades por iniciativa própria. •percepção do entrevistado de que o outro o valoriza como profissional. •percepção do indivíduo da expressão das habilidades e/ou da força corporal.
Atributos Sociais	Relações Interpessoais/afiliação Supervisão	<ul style="list-style-type: none"> •sentimento de fazer parte do grupo de trabalho, de ser aceito pelos demais. •relações interpessoais chefe/subordinados.
Atributos Econômicos	Sobrevivência Ascensão social (carreira) Independência financeira Seguridade social Assistência social	<ul style="list-style-type: none"> •meio de garantia da sobrevivência. •meio de garantir a consecução de objetivos de ascensão social. •meio de obtenção de autonomia financeira. •garantia da permanência e durabilidade dos atributos anteriores. •estratégias utilizadas para promover o bem-estar e proteção social.
Atributos Normativos	Obrigações Contribuição à sociedade Obediência Direitos	<ul style="list-style-type: none"> •um dever •importância social generalizada •implicação de respeito hierárquico •direitos básicos da pessoa humana
Atributos Intrínsecos	Tarefas variadas/repetitivas Ocupação/ócio Braçal Intelectual Árduo/leve Desafiante Direção /execução (tarefa em si)	<ul style="list-style-type: none"> •grau de rotina ou de diversidade das tarefas. •quanto representa preenchimento do tempo •quanto exige habilidades manuais ou esforço corporal. •mais atividades do pensamento ou intelecto •sendo esforçado, luta, dureza e/ou corrido. •quanto oferece de dificuldade de realização, ou inversamente, pela elementariedade. •consistindo em um "fazer" ou na realização de funções administrativas
Atributos Humanistas	Exploração Dignidade/humilhação Igualitário/Discriminante Hominizador /alienante	<ul style="list-style-type: none"> •percepção da "mais valia", mesmo que ignorando o termo. •percepção de quanto o trabalho contribui para sentir orgulho de sua condição humana. •percepção dos indivíduos de igualdade de esforços no trabalho ou não. •meio para assumir a própria condição humana.
Atributos Extrínsecos	Conforto Segurança /riscos	<ul style="list-style-type: none"> •referência às condições de trabalho. •percepção de quanto à tarefa expõe o trabalhador ao risco de acidente de trabalho.

Em seu estudo com trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados em Brasília, utilizando o Inventário do Significado do Trabalho (IST), Borges (1998) identifica duas estruturas fatoriais distintas dos atributos valorativos e descritivos.

A estrutura dos atributos valorativos tem como principal idéia aglutinadora a função social do trabalho e consiste em cinco fatores: Exigências Sociais, Justiça no Trabalho, Esforço Corporal e Desumanização, Realização Pessoal e Sobrevivência Pessoal e Familiar.

A dureza do trabalho é a principal idéia aglutinadora da estrutura dos atributos descritivos, sendo esta composta de quatro fatores: Êxito e Realização Pessoal, Justiça no Trabalho, Sobrevivência Pessoal e Familiar e Carga Mental.

Posteriormente, no estudo “Significado e Motivação do Trabalho para Profissionais de Saúde e Bancários”, coordenado por Borges (1999), procurou-se validar o ISMT - Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, questionário elaborado por Borges e Alves Filho (no prelo) e adaptado a partir do IST – Inventário do Significado do Trabalho (Borges, 1997, 1998, 1999).

O ISMT foi elaborado e validado por esses autores para mensurar duas facetas do significado do trabalho – atributos valorativos e Descritivos – e dois elementos da Motivação – Expectativas e Instrumentalidade do Desempenho.

Por se tratar de outro grupo estudado (profissionais de saúde e bancários), houve mudanças nas estruturas fatoriais dos atributos valorativos e dos atributos descritivos.

Com relação aos atributos valorativos, as correlações existentes entre os diversos itens do questionário assinalados nas respostas dos participantes, apontaram a existência de cinco fatores que são indicativos daquilo que o trabalho deve ser para esses:

(1) Justiça no Trabalho; define que o trabalho deve garantir boas condições na forma de higiene, assistência, conforto, provisão salarial, proporcionalidade entre esforços e recompensas, igualdade e reconhecimento.

(2) Desgaste e Desumanização; define quanto o trabalho deve implicar em ritmo, desgaste, desumanização, repetição, ocupação, pressa e exploração.

(3) Realização; define que o trabalho deve gerar prazer na forma de gosto pelos resultados, amparo social, acolhimento e confiança, independência, desafio e produtividade.

(4) Bem-Estar Socioeconômico; define que o trabalho deve prover reconhecimento pelas recompensas, oportunidade de qualificação, estabilidade, boas relações interpessoais, crescimento e auto-sustento.

(5) Auto-expressão; define que o trabalho deve prover oportunidades de expressão da criatividade, das habilidades interpessoais, da capacidade de opinar, do raciocínio e do bem-estar mental.

Com relação à faceta atributos descritivos, quando os indivíduos respondiam aos itens avaliando quanto estes descreviam a realidade concreta, encontraram-se os seguintes fatores:

(1) Auto-Expressão - indica que o trabalho representa crescimento pessoal e a possibilidade de opinar, influenciando nas decisões, de expressar a criatividade, de merecer confiança e reconhecimento e de ser uma pessoa.

(2) Responsabilidade e Dignidade - indica que, no trabalho, a pessoa assume responsabilidades, sente-se produtiva e, por isso, é uma pessoa digna e respeitada.

(3) Desgaste e Desumanização - indica quanto o trabalho implica desgaste e desumanização.

(4) Recompensa Econômica - indica quanto o trabalho garante o auto-sustento e a independência.

(5) Condições de Trabalho - indica quanto, no trabalho, pode-se contar com equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social.

Foram esses os Fatores dos atributos valorativos e descritivos adotados na pesquisa, à medida que o grupo estudado (jovens na transição de estudante universitário para profissional) assemelhava-se mais à escolaridade das ocupações investigadas no segundo estudo (bancários e profissionais de saúde) do que no primeiro (trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados).

Apesar de serem adotadas as mesmas estruturas fatoriais para o estudo, a ordem atribuída pelos jovens da pesquisa aos fatores dos atributos valorativos e descritivos poderiam ser diferentes das ordens atribuídas pelos bancários e profissionais de saúde, pois essas são conseqüentes da distinção entre grupos de sujeitos.

Tendo em vista que a ordem de fatores dos atributos valorativos e dos atributos descritivos (hierarquia dos atributos) e a ordem de importância da esfera trabalho (hierarquia da centralidade do trabalho) poderiam refletir grupos distintos de pessoas, ao se buscar a configuração geral do significado do trabalho entre os jovens estudados, adotou-se o conceito de padrão do significado do trabalho, da Equipe MOW (1987), citado por Borges (1998). Definido como uma combinação de escores dos indivíduos nas diferentes dimensões do constructo significado do trabalho, tal conceito é uma configuração mental compartilhada por um número considerável de pessoas, que aproxima-se, conforme Borges, do que Moscovici (1978) denomina de rede de significações.

Assim, os padrões do significado do trabalho dos jovens pesquisados representarão a combinação dos seus escores na centralidade do trabalho e na organização hierárquica referentes aos fatores dos atributos valorativos e descritivos.

Borges (1998) afirma que a noção de padrão permite comparações entre indivíduos e grupos (partindo-se do constructo como um todo), possibilitando, assim, a comparação das configurações mentais do significado do trabalho entre os jovens ou entre estes e o grupo da outra pesquisa (profissionais de saúde e bancários) por faixa de idade, por experiência de trabalho etc.

Em síntese, conceituando-se o trabalho dentro de um processo de construção sócio-histórica, considera-se que: (1) os significados a ele atribuídos ocorrem dinamicamente e de forma subjetiva e social e (2) o significado do trabalho é multifacetado, sendo necessário investigá-lo em suas diversas facetas para que se compreenda as diferenças e as semelhanças encontradas entre os sujeitos do estudo e entre este grupo de sujeitos e outros (de demais categorias profissionais, etapas de vida, contextos sociais, culturas etc.).

Assim, no presente estudo serão consideradas as seguintes facetas:

(1) A centralidade do trabalho, na qual será investigada a articulação do trabalho com as demais esferas de vida – família, lazer, religião e comunidade.

(2) Os atributos valorativos, que serão estudados segundo os seus fatores (Justiça no Trabalho, Desgaste e Desumanização, Realização, Bem-Estar Socioeconômico e Auto-Expressão).

(3) Os atributos descritivos, que também serão estudados segundo os seus fatores (Auto-Expressão, Responsabilidade e Dignidade, Desgaste e Desumanização, Recompensa Econômica e Condições de Trabalho).

(4) A hierarquia dos atributos, que será investigada a partir da ordem dos fatores, tanto valorativos como descritivos.

Tais facetas são também utilizadas nesta dissertação, por serem fruto de pesquisas que trabalham dentro de um mesmo enfoque do significado do trabalho.

E para garantir tanto a apreensão dos significados do trabalho em seus elementos quanto em sua configuração geral, é preciso também considerar o conceito de padrão de significado do trabalho.

3.3. O significado do trabalho para os jovens

No presente capítulo, apresentam-se estudos realizados por outros autores que focam questões relacionadas ao objeto desta pesquisa, como, por exemplo, a inserção no mercado de trabalho, o período de transição escola-trabalho, o significado do trabalho e os valores do trabalho de jovens.

A intenção de trazer as contribuições de outros investigadores do mundo juvenil em sua relação com o mundo do trabalho está em conhecer um pouco a realidade atual de diferentes grupos de jovens na busca de sua participação ativa na sociedade.

Além disso, a identificação das funções psicossociais do trabalho geradoras de mal-estar ou bem-estar; os aspectos vinculados ao momento de transição para a vida adulta que estão não somente ligados à separação do mundo escolar, mas também ao início da relação com o mercado do trabalho; e as informações em torno do significado do trabalho ou, mais especificamente, dos valores do trabalho favorecerão a compreensão dos resultados da pesquisa realizada com jovens na transição de estudante universitário a profissional, uma

vez que esse estudo envolve um conjunto de assuntos presentes nas investigações abordadas a seguir.

Assim, inicia-se a apresentação desta revisão pelo estudo de Sarriera e Verdin (1996). Os autores citados investigaram três momentos da vida juvenil: experiência escolar, período de transição escola-trabalho e ocupação atual ou projeto profissional para levantarem aspectos sócio-cognitivos relacionados ao papel da escola, família e dos próprios jovens no seu processo de inserção no mercado de trabalho.

A partir da análise de conteúdo sobre o discurso de oito jovens porto-alegrenses, diferenciados quanto à idade, sexo, nível sócio-econômico e situação ocupacional, os autores concluíram que esses demonstram inconformidade diante do escasso preparo da escola, inclusive do ensino técnico, para o trabalho; sentem-se pressionados mais do que apoiados pela família na busca de trabalho e, por conseguinte, apresentam baixa auto-estima, escassa expectativa de empregabilidade, atitudes de apatia e desmotivação. Possivelmente, os aspectos citados são geradores de mal-estar nesses jovens durante esse período de inserção no trabalho.

Dentro de um modelo de intervenção, Sarriera e Verdin (1996) sugeriram a criação de estratégias e programas de ação preventiva que amenizem os problemas e ansiedades no processo de inserção à medida que o jovem reavalia conceitos, valores e metas quanto ao seu futuro no trabalho.

Tais conceitos, valores e metas de trabalho, como também os aspectos psicossociais envolvidos no período de inserção no mercado, diferenciam-se conforme as experiências de vida do indivíduo (familiar, escolar etc.), de modo que, as ações de intervenção, visando a

sua saúde mental, devem ser empregadas em jovens com as mesmas particularidades daqueles tomados como referência para a sua elaboração.

Na realização de uma pesquisa mais ampla, com 563 jovens de Porto Alegre, na idade entre 16 e 24 anos, de diversos níveis educacionais e *status* ocupacional, Sarriera; Câmara; Schwartz; Bem e Garandillas (1996) procuraram identificar o bem-estar psicológico e os aspectos sociocognitivos desses jovens durante um momento específico de sua vida juvenil – o período de transição escola-trabalho.

O instrumento utilizado investigava cinco áreas – experiência escolar; experiência de trabalho e desemprego (1); aspectos psicossociais e sociocognitivos relacionados ao trabalho (2); representações sociais do trabalho, atribuições, valores, atitudes e significados (3); saúde e bem-estar psicológico – GHQ-12 (4) e dados biodemográficos (5).

Os autores obtiveram seis fatores a partir da análise fatorial de variáveis do estudo: atitudes em relação ao trabalho, avaliação das experiências de trabalho, aspectos biodemográficos e relacionais, experiência escolar, permanência no emprego e significado do trabalho.

Inicialmente, foi realizada uma análise de regressão múltipla, na tentativa de identificar os fatores preditores do estado de saúde do jovem no período de transição para o trabalho, sendo a variável dependente o bem-estar psicológico e as variáveis independentes os seis fatores encontrados na análise fatorial. Em seguida, foram selecionadas, a partir do método por etapas, apenas as variáveis que contribuem significativamente para o bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses: atitudes em relação ao trabalho, avaliação das experiências de trabalho e experiência escolar.

Os resultados do estudo verificaram que melhor será o nível de saúde do jovem no período de transição escola-trabalho, quanto mais positivas forem as suas atitudes frente ao trabalho, as suas experiências na escola e a sua avaliação de experiências de trabalho.

Sendo a primeira variável citada significativamente mais forte com relação às demais, os autores concluíram que um programa de intervenção na saúde do jovem e na sua inserção para o mercado de trabalho estaria necessariamente voltado para a mudança de atitudes:

Trabalhar as atitudes significa mexer nas crenças, no auto-conceito, nas atribuições, na reavaliação das experiências passadas, na motivação e no sentido da vida. Em qualquer caso se faz necessário recuperar a auto-estima do jovem, favorecer a descoberta de sua própria identidade, modificar crenças paralisantes e desnaturalizar concepções cristalizadas, modificar o estilo atribucional que impede ao jovem o controle da própria capacidade de modificar-se e modificar seu contexto, descobrir o significado do trabalho através do delienamento de um projeto vital e profissional que confira sentido a sua ação e promova seu desenvolvimento humano e bem-estar psicológico (Sarriera et al., 1996, p. 94).

Importa ressaltar que o citado estudo está comparando o poder preditivo de variáveis individuais e/ou psicológicas. Portanto, deve-se compreender as atitudes do jovem frente ao trabalho como variáveis de forte poder preditivo, mas que não levam em conta os aspectos macrossociais e contextuais, como a oferta de postos de trabalho e/ou a tendência de crescimento da economia. Isso significa que a intervenção proposta pelos autores do

estudo não se contrapõe a intervenções no caminho socioeconômico, pelo contrário, qualquer uma delas poderá, inclusive, apoiar-se na outra.

Logo, é possível verificar, numa pesquisa mais abrangente, que as mudanças de atitudes na qual está implicada, entre outros aspectos, a identificação dos significados atribuídos ao trabalho pelo jovem, torna-se peça fundamental para o êxito em um programa de intervenção, embora se reconheça que tais significados poderão variar de acordo com as particularidades do grupo de jovens (nível de escolaridade, classe social, experiência de trabalho, diversidade de ocupações etc).

Além da pesquisa acima, foi realizado, na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), por Sarriera e o Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária (1998), um estudo descritivo e diferencial utilizando a mesma amostra de jovens de Porto Alegre-RS (N=563), comparando as suas ocupações - estudantes, empregados fixos e temporários e desempregados – com aspectos relacionados a seus itinerários de transição escola-trabalho, atitudes e atribuições em relação ao trabalho, bem-estar psicológico e estratégias de busca de emprego.

O objetivo da pesquisa era a elaboração de um programa de orientação para o trabalho, dirigido aos jovens desempregados, que abrangesse aspectos biodemográficos, escolares, psicossociais, cognitivos e de saúde.

Sarriera e o Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária (1998) traçaram um perfil discriminante dos jovens desempregados de Porto Alegre, com relação aos estudantes e trabalhadores da mesma faixa de idade, percebendo que os primeiros pertenciam principalmente à classe social média-baixa e baixa.

Segundo os estudiosos, entre as variáveis presentes nas investigações com esses jovens, em maior ou menor grau, estavam a desmotivação com os estudos, em virtude de suas condições de vida, a necessidade de trabalhar e a inconformidade diante da falta de um preparo da escola para o trabalho.

Quanto aos projetos futuros, diferentemente de outros grupos, esses jovens denotavam falta de clareza e de perspectiva, apontando para a necessidade de orientação vocacional ou profissional.

Quanto aos valores e significados do trabalho, manifestavam atitudes de passividade e sentimentos de insegurança, estresses e desvalorização de si mesmos e do trabalho, destacando o valor dinheiro como prioritário.

Com relação à saúde e ao bem-estar psicológico, apresentavam sintomas de deterioração ou diminuição de sentimentos de prazer nas suas atividades, a sensação de falta de capacidade para resolverem problemas e a dificuldade em se concentrarem no que fazem.

A execução do programa de orientação para o trabalho, elaborado em três módulos: identidade vocacional, desenvolvimento de habilidades sociais e construção da cidadania, tem conseguido como resultado final a mudança de uma atitude passiva na busca de trabalho e de autodesvalorização para uma atitude ativa e valorizadora, possibilitando a definição de metas vitais para esses jovens desempregados de classe média-baixa e baixa.

Como proposta de continuação desse projeto de intervenção, foi sugerida, pelo Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária, a formação de grupos de auto-ajuda, para apoiar o processo de inserção do jovem no mercado de trabalho, bem como a avaliação dos efeitos do Programa a médio e longo prazo.

Se existe um projeto atual de intervenção voltado para os jovens desempregados, poderia se pensar em um outro preventivo cuja execução ocorreria no momento de transição escola-trabalho, quando a pessoa ainda não vivenciou a situação de desemprego. Assim, o jovem estaria mais preparado para lidar com uma futura condição de desempregado, utilizando-se de estratégias de busca de trabalho, reformulando as suas metas de vida de forma menos frustrante e com base na nova realidade.

Com o objetivo de conhecer as variáveis intervenientes na construção de um projeto profissional de homens e mulheres, foi realizado por Strey et al. (1998), em Porto Alegre-RS, um estudo com estudantes de ensino médio e universitário de ambos os sexos.

Entre tais variáveis estão as características pessoais, os estereótipos de gênero, as influências da família e de outras pessoas, os determinantes positivos e negativos, os valores de trabalho, a importância da família e da profissão e os planos para o futuro.

Strey et al. (1998) fizeram uma análise exploratória dos dados coletados através das provas estatísticas do Qui-Quadrado e do t de Student. Os resultados dessa pesquisa evidenciaram, quanto ao fator características pessoais, que os homens dizem ser mais confiantes em si do que afirmam as mulheres e também se julgam mais competitivos e agressivos, enquanto as mulheres se percebem mais emotivas, dependentes e indecisas, revelando um possível efeito de socialização de gênero. Por outro lado, ambos se vêem pouco submissos, bastante solidários e muito preocupados com a família.

Nesse caso, a influência familiar é considerada marcante e positiva através do prestígio que as profissões possuem para a família. Além disso, os amigos são fonte de apoio na discussão quanto a um projeto profissional.

Em relação aos possíveis determinantes positivos da realização de um projeto profissional, na maioria das mulheres estariam a autoconfiança da pessoa e a possibilidade de obter informações sobre a carreira; e quanto aos negativos, a falta de um trabalho e necessidades econômicas. Grande parte dos homens percebeu as informações sobre a carreira e a esperança de conseguir emprego como aspectos que facilitam a realização do projeto; a falta de trabalho e de confiança em si mesmo, como aspectos que dificultam.

Em relação aos planos futuros de se casar, ter filhos e de trabalhar, estes são mais desejados pelas mulheres do que pelos homens, revelando uma busca de igualdade sem desistência dos papéis tradicionais, que as sobrecarregam por não compartilharem, na mesma medida, desses planos com os homens.

Nos valores de trabalho, os questionados de ambos os sexos indicam como fatores relevantes: o prazer na tarefa, o ganho financeiro, a possibilidade de usar a criatividade, o emprego seguro e as oportunidades de emprego.

Em relação aos estereótipos de gênero, as mulheres enfatizaram que ambos os sexos têm a mesma capacidade de decisão, devem receber idênticas oportunidades de desenvolvimento profissional por parte do Governo e Organizações em geral e que as tarefas domésticas devem ser compartilhadas. Além disso, indicam que a mulher é mais bem dotada do que o homem para as tarefas que exijam sensibilidade. Os homens enfatizam a adequação da mulher no cuidado das crianças, precisando que treinamentos profissionais lhe sejam oferecidos antes que às mulheres.

Desse modo, na construção de um projeto profissional, homens e mulheres vão se distinguir entre si em torno de alguns aspectos contidos nas variáveis do estudo. Essas diferenças de gênero também devem ser levadas em conta no momento de se realizar os

programas de intervenção, pois se constituem em dois grupos de jovens, embora haja também semelhanças entre eles, como, por exemplo, os valores de trabalho apontados neste estudo.

Entre outras possíveis diferenças observadas em grupos de jovens na sua relação com o trabalho, estão os fatores analisados por Agulló (1997):

(a) A origem social, em que os jovens de classe alta exigem, com mais clareza, um trabalho rico em conteúdo, enquanto que os de classe baixa se resguardam mais de tal exigência, pela dificuldade de encontrarem um emprego estável;

(b) A educação, em que o aumento do nível educacional provoca a demanda por ocupações com rico conteúdo e elevada dimensão sócio-comunicativa;

(c) A atividade profissional, em que os jovens pouco ou nada qualificados reivindicam, com maior insistência, os aspectos materiais, enquanto que os empregados qualificados valorizam mais o desenvolvimento pessoal em seu trabalho.

No intuito de dividir os jovens em categorias mais próximas da realidade espanhola e para representar as diversas trajetórias de trabalho que possibilitam diferentes situações psicossociais, Agulló (1997) realizou uma pesquisa no sentido de conhecer qualitativamente a valorização, as atitudes e as opiniões dos jovens a respeito do trabalho. As categorias da juventude presentes na sua investigação, foram as seguintes: jovens universitários, jovens trabalhadores com contratos oficiais, jovens rurais, jovens com trabalho precário, jovens desocupados e jovens marginais.

Considerando as diferentes variáveis (origem sócio-familiar, ambiente, idade, sexo, nível educacional, estado civil, tipo de experiência de trabalho), entre algumas das semelhanças identificadas por Agulló (1997) nas categorias de jovens estudadas, encontra-

se a alta centralidade do trabalho, embora o autor afirme que esses jovens possuem uma visão mais realista do mercado.

Além disso, Agulló verifica que os jovens são conscientes da inadequação entre a escola e o mundo do trabalho, embora a maioria considere o nível educacional como importante no momento de conseguir um melhor emprego ou de ampliar suas escolhas.

O autor comenta que apesar de a concepção instrumental do trabalho aparecer com mais frequência no discurso dos diferentes grupos juvenis, principalmente no que se refere às expectativas e às exigências com relação à busca de emprego, o jovem tem o desejo de encontrar um trabalho que tenha sentido para ele.

Ele supõe, portanto, a existência de uma concepção mais expressiva do trabalho que somente se torna menos aparente mediante a escassez de empregos que possibilite tal condição, fato mais evidente nos jovens de classe social e nível educacional mais baixos.

Em resumo, na análise dos resultados apresentados pelo autor, é possível perceber que as diferenças encontradas, entre as diversas categorias de jovens estudadas, não estão na faceta centralidade do trabalho e sim na hierarquia de valores do trabalho (mais instrumentais ou mais expressivos), cuja ordem dependerá de outras variáveis como, por exemplo, nível de escolaridade e classe social.

Dentro de um grupo específico de jovens universitários, Figuera (1996) apresenta um estudo realizado em 1994, com uma amostra de 91 estudantes de quatro centros (Geografia e História, Biologia, Farmácia e Pedagogia) da Universidade de Barcelona, comprovando que o trabalho é central para a maioria deles, sendo a aquisição de um emprego na profissão uma fonte de motivação e de satisfação de funções vitais relevantes, entre elas: independência, consideração social e identidade. Contudo, segundo a autora,

esses jovens apresentam maior dispersão na medida da centralidade do trabalho dentro da perspectiva de implicação e de compromisso.

De acordo com os demais resultados de seu estudo, os estudantes (sem distinção de sexo e de curso de graduação) consideraram, dentro da hierarquia de objetivos (valores) de trabalho, como mais importante “um trabalho interessante e estimulante”. Posteriormente, os estudantes de Biologia, Farmácia e Pedagogia elegeram como segundo objetivo mais relevante “um trabalho com possibilidades para aprender” e os estudantes de Geografia e História, “um trabalho adequado à formação”, demonstrando, assim, o valor expressivo do trabalho em termos de conteúdo e de aprendizagem.

A autora ainda ressalta a menor importância atribuída à segurança no trabalho como um possível indicativo de que os jovens das últimas gerações têm assumido a instabilidade dos primeiros anos de experiência de trabalho.

Outra pesquisa que enfatizava o significado do trabalho entre jovens universitários foi a realizada por Ros e Grad (1991). Associavam os valores do trabalho com os valores humanos básicos presentes no sistema pessoal de professores do ensino básico e estudantes de licenciatura da Espanha, utilizando o questionário de valores desenvolvido por Schwartz (1987), segundo Ros e Grad (1991) e analisando as respostas através da Escala de Medida Multidimensional SSA (Smallest Space Analysis)⁷.

O objetivo do estudo era investigar os efeitos da experiência ocupacional sobre o significado do trabalho entre os educadores, a partir da identificação dos valores básicos que se associam ao trabalho em educadores e estudantes de educação, fundamentando-se na afirmação de alguns autores (Mortimer & Lorence, 1979; Kohn & Schooler, 1983, segundo

⁷ Para compreender a aplicação da referida técnica, pode-se consultar Schwartz e Bilsky (1990).

Ros & Grad, 1991) de que a hierarquia de valores dos membros de um grupo ocupacional refletiriam a escolha e a socialização ocupacionais desse grupo.

Os resultados do estudo confirmaram que não havia diferença entre a amostra de educadores e de estudantes de educação na ordem de importância atribuída aos tipos de valores básicos: autotranscendência, abertura à mudança, autopromoção e conservação.

Quanto à importância atribuída ao trabalho, os estudantes associavam-na com os quatro tipos de valores. Desse modo, o trabalho tornava-se compatível com o objetivo de todos os valores citados, sendo um instrumento em potencial para alcançá-los.

Para os educadores, a importância do trabalho estava associada com dois tipos de valores: autotranscendência e conservação, ou seja, o trabalho oportunizava a expressão de contatos sociais e a manutenção do *status quo*, no entanto não era visto como um instrumento de promoção de prazer e excitação na vida.

Ros e Grad (1991) concluíram que a experiência de ensinar não influencia a importância atribuída aos valores básicos ou ao valor do trabalho (centralidade do trabalho) e que as diferenças do significado do trabalho (quando se associavam os valores à importância atribuída ao trabalho) refletem as distintas experiências entre educadores e estudantes de educação no mundo do trabalho. Os autores ressaltam, assim, o efeito socializador do ambiente de trabalho, em virtude de o valor atribuído a este ser consistente com a situação da docência na Espanha (baixa autonomia, salários moderados e nível alto de contatos interpessoais).

A análise dos resultados da pesquisa sobre os jovens recém-graduados e graduandos universitários permitirá traçar comparações com os estudos apresentados neste capítulo, cabendo, neste momento, fazer alguns questionamentos:

Quanto à ordem hierárquica de valores, será que os jovens recém-graduados e graduandos universitários apresentarão resultados semelhantes ou diferentes aos de educadores e estudantes de educação da Espanha (Ros e Grad, 1991)? E, quando divididos por Curso de Graduação, os jovens desta pesquisa terão resultados semelhantes ou diferentes aos dos jovens estudantes de quatro centros da Universidade de Barcelona (Figuera, 1996) no que se refere à hierarquia de valores?

Quanto à centralidade do trabalho, os jovens desta pesquisa atribuirão importância elevada ao trabalho, como fizeram os jovens espanhóis do estudo de Agulló (1997) e Figuera (1996)?

Com relação aos estudos brasileiros sobre os valores de trabalho, os jovens natalenses desta pesquisa atribuirão valores semelhantes ou diferentes aos dos jovens porto-alegrenses (Sarriera e Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária, 1998; Strey et al., 1998)?

Em suma, o significado do trabalho foi objeto de estudo nas pesquisas anteriormente apresentadas, demonstrando ser uma variável que sempre aparece quando se estuda a relação do jovem com o mundo do trabalho. Desse modo, a elaboração de programas de intervenção no período de transição escola-mercado de trabalho necessariamente deverá abordar o tema significado do trabalho, pois tais programas envolvem questões vinculadas às crenças, valores e atribuições acerca do trabalho.

4. O Método

A presente pesquisa de campo consistiu num estudo quantitativo-descritivo envolvendo relações de variáveis (Lakatos & Marconi, 1996), cuja análise empírica das facetas do significado do trabalho foi realizada através de um corte transversal de dois segmentos de jovens, de acordo com o seu grau universitário (graduandos e recém-graduados), visando compará-los, com o fim de se descobrir relações relevantes entre as variáveis do fenômeno estudado.

Dessa forma, considerou-se como variável dependente o significado do trabalho investigado em suas quatro facetas – centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia de atributos – e os seus padrões; e, como variável independente, a transição do jovem de estudante universitário a profissional, tendo como seus indicadores: o grau universitário, a área de conhecimento e o curso de graduação do jovem.

4.1. Questões de pesquisa

Tendo em vista a consecução do objetivo de pesquisa – analisar o significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional – definiu-se como questão principal deste estudo:

Os significados atribuídos ao trabalho apresentam variabilidade conforme o grau universitário, a área de conhecimento e/ou o curso de graduação do jovem?

E como questões específicas, as que se seguem abaixo:

(a) A centralidade atribuída ao trabalho pelos jovens varia por grau universitário, área de conhecimento e/ou curso de graduação?

(b) O grau universitário, a área de conhecimento e/ou curso de graduação do jovem interfere na hierarquização da centralidade do trabalho?

(c) Os jovens da amostra diferenciam-se ou se assemelham mais nos atributos valorativos e nos atributos descritivos quando divididos por grau universitário, área de conhecimento e/ou curso de graduação?

(d) O grau universitário, a área de conhecimento e/ou curso de graduação do jovem interfere na hierarquização dos atributos valorativos e dos atributos descritivos?

(e) Os padrões do significado do trabalho atribuídos pelos jovens da amostra apresentam variabilidade por grau universitário, área de conhecimento e/ou curso de graduação?

4.2. População e amostra

As investigações foram realizadas numa amostra populacional de 117 jovens universitários, graduandos e recém-graduados, pertencentes aos seis cursos mais concorridos do vestibular/2000. Estes cursos foram divididos dois a dois por área do

conhecimento: biomédica (medicina e fisioterapia), humanística (psicologia e direito) e tecnológica (arquitetura e ciências da computação ⁸T), conforme Tabela 2.

Curso	Graduandos	Recém-graduados	Total
Medicina	13	12	25
Fisioterapia	10	07	17
Área Biomédica	23	19	42
Psicologia	14	10	24
Direito	13	05	18
Área Humanística	27	15	42
Arquitetura	15	11	26
Ciências Da Computação	05	02	07
Área Tecnológica	20	13	33
Total	70	47	117

Os aspectos citados a seguir fizeram parte de dados sociodemográficos dos jovens participantes, caracterizando a amostra:

(a) Faixa etária – Entre os intervalos de idade (mínimo de 21 e máximo de 37 anos), aquele que continha a maior quantidade de jovens (60,7%) situava-se entre 23 anos completos e 25 anos incompletos.

(b) Estado civil – uma maioria expressiva de participantes (87%) era composta de pessoas solteiras.

(c) Sexo – as mulheres se apresentaram em maior número (55%) do que os homens, apesar da pequena diferença na quantidade.

(d) Religião – a maior parte dos jovens (74%) tinha a religião católica, embora a minoria freqüentasse a igreja (23%).

⁸ O Curso de Ciências da Computação, terceiro lugar na concorrência na área tecnológica, entrou no lugar do Curso de Engenharia da Computação, segundo lugar, pois embora este fizesse parte da população não possuía participantes nos diversos níveis correspondentes aos cortes transversalmente aplicados (concluintes e recém-formados), em virtude de sua recente criação (o curso tem apenas quatro anos de funcionamento).

(e) Moradia – cerca de 84% dos participantes moravam com familiares (pais e parentes).

(f) Renda – Entre 05 (cinco) faixas salariais, aquela que obteve a percentagem maior de jovens (56%) foi a de “um a cinco salários mínimos” (a segunda menor faixa).

(g) Experiência de estágio – uma proporção de 66% de jovens apresentou experiência de estágio maior do que 12 meses.

(h) Experiência de trabalho – grande parte dos jovens (74%) não tinha experiência de trabalho na área de sua graduação.

4.3. Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente, realizou-se o levantamento dos nomes, endereços e telefones dos participantes da população pesquisada através da coordenação de cada curso universitário selecionado.

Em seguida, entrou-se em contato telefônico com os participantes, para solicitar sua colaboração na pesquisa e conferir endereços. Anexado ao questionário enviado pelo correio a cada participante, havia o envelope selado para a devolução, evitando despesas financeiras para os mesmos.

Foram realizadas entrevistas com 20 participantes, em locais (universidade, residência ou ambiente de trabalho) e horários (conforme disponibilidade do entrevistado) previamente combinados através do contato telefônico. Para que o questionário não influenciasse a entrevista, o participante se submetia à aplicação do instrumento estruturado somente após a finalização de seu discurso.

4.4. Instrumentos de pesquisa

O questionário aplicado (Anexo 1) continha as partes do Inventário do Significado e Motivação para o Trabalho – ISMT referentes aos atributos valorativos (quanto deve ser) e aos atributos descritivos (quanto ocorre realmente), elaboradas por Borges e Alves Filho (no prelo) e recém-validado em pesquisa empírica com profissionais de saúde e bancários.

O estudo para o desenvolvimento do IMST permitiu verificar as qualidades psicométricas, à medida que o questionário conseguiu mensurar concomitantemente e de forma consistente o significado do trabalho e a motivação, considerando as proporções da variância explicada, os coeficientes de consistência (alfa) de cada fator, os coeficientes de fatorabilidade e a capacidade dos escores nos fatores discriminarem as categorias ocupacionais (bancários e profissionais de saúde).

Entre as recomendações dos autores, encontrava-se o aperfeiçoamento da escala de atributos valorativos, menos consistente quando comparada a do Inventário do Significado do Trabalho – IST, necessitando, assim, modificação em seu formato quadrangular.

Os 73 itens do ISMT sobre os resultados do trabalho variavam de 0 a 4 na atribuição de pontos e mensuravam cinco (05) fatores dos atributos valorativos (Justiça no Trabalho, Desgaste e Desumanização, Realização, Bem-Estar e Auto-Expressão) e cinco (05) dos atributos descritivos (Auto-Expressão, Responsabilidade e Dignidade, Desgaste e Desumanização, Recompensa Econômica e Condições de Trabalho), como descrito anteriormente.

Além dessas duas facetas do significado do trabalho, o questionário aplicado em jovens investigava a centralidade do trabalho através de duas questões elaboradas pela Equipe MOW, que foram traduzidas e adaptadas por Soares (1992): a primeira questão dizia respeito à importância do trabalho na vida da pessoa, cuja atribuição de pontos variava de 1 a 7 e a segunda questão se referia à importância comparativa das esferas de vida (trabalho, família, lazer, religião e comunidade), cuja soma de pontos distribuídos entre elas deveria ser igual a 100.

Por último, havia o registro dos dados pessoais do participante da pesquisa (sexo, idade, renda, estado civil, curso de graduação, período de estágio, experiência de trabalho, etc).

As entrevistas gravadas seguiam um roteiro semi-estruturado (Anexo 2) que objetivava explorar os seguintes temas: a articulação do trabalho com as demais esferas de vida, os atributos do significado do trabalho, a transição universidade-mercado de trabalho, a avaliação da universidade, a avaliação do mercado de trabalho, as dificuldades e as facilidades para conseguir emprego e os futuros projetos de trabalho do jovem.

A exploração desses temas objetivava o aprofundamento do próprio significado atribuído ao trabalho e a observação do seu impacto na vida dos jovens, bem como, a complementação dos dados descritivos de cada grupo em torno das facetas do significado do trabalho, especificamente, a cerca dos fatores dos atributos e suas hierarquias, da centralidade do trabalho e dos padrões do significado do trabalho.

4.5. Procedimentos de análise dos dados

Registraram-se as respostas ao questionário estruturado em forma de banco de dados, utilizando-se o programa de informática *SPSS for Windows*, através do qual se desenvolveu a análise estatística:

(a) Estimaram-se os escores fatoriais⁹; (b) processaram-se as comparações de médias dos escores fatoriais nos atributos e da centralidade do trabalho entre os grupos de jovens, estando estes divididos em segmentos – grau universitário (ANOVA), área de conhecimento (Teste t) e curso de graduação (Teste t); (c) identificaram-se os padrões do significado do trabalho (Análise de Clusters) e (d) analisou-se a frequência de distribuição da hierarquia da centralidade do trabalho; das hierarquias dos atributos e dos padrões por grupos de jovens, sendo que estes estavam divididos segundo as variáveis independentes e as características sócio-demográficas.

As entrevistas foram transcritas com a colaboração de estudantes de psicologia (4º ano de curso), visando análise de conteúdo temática das respostas, na qual se identificaram as categorias do significado do trabalho aqui presentes. (Bardin, 1977/2000). A ocorrência de tais categorias foi registrada na forma de banco de dados, para desenvolver a análise estatística pelo programa de informática mencionado.

Por fim, a junção dos dois bancos de dados (questionários e entrevistas) permitiu o cruzamento de algumas variáveis das entrevistas (relacionadas com os seus temas) com as variáveis dos questionários (as facetas do significado do trabalho), realizando, assim, a análise de frequência cruzada (Crosstabs).

⁹ Fórmula para estimar os escores fatoriais: $Ef = \frac{\sum (P_i * C_i)}{\sum C_i}$. Nessa fórmula, Ef é o escore individual no fator, P são os pontos atribuídos pelos indivíduos e C, as cargas fatoriais.

5. Análise de resultados dos questionários

Este capítulo apresenta a análise dos resultados dos questionários quanto à variabilidade das facetas e dos padrões do significado do trabalho por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação dos jovens da amostra, objetivando encontrar respostas às questões desta pesquisa.

5.1. Variabilidade entre os jovens com relação à centralidade do trabalho

Uma das perguntas dessa pesquisa se referia à variabilidade da centralidade do trabalho entre os jovens da amostra, investigada a partir das respostas a duas questões específicas dessa faceta, contidas no questionário aplicado, como foi descrito anteriormente (Anexo 1). A atribuição de pontos à primeira questão sobre centralidade do trabalho tomada em termos absolutos, variava numa escala de 1 a 7. A Tabela 3 mostra que os jovens pesquisados atribuíram pontos no intervalo de 4 a 7, cuja moda situou-se em 6 pontos. Dessa forma, o trabalho foi considerado central na vida desses jovens.

Validade	Freqüência	Percentual
4	07	6,0
5	35	29,9
6	42	35,9
7	30	25,6
Total Parcial	114	97,4
Omissões	03	2,6
Total Geral	117	100,0

Na segunda questão sobre centralidade do trabalho, vista em termos relativos, quando comparada com a centralidade de outras esferas de vida, obteve-se a seguinte atribuição crescente de escores médios: comunidade (M = 8,07), religião (M = 12,12), lazer (M = 19,54), trabalho (M = 28,99) e família (M = 31,46), a partir da distribuição de 100 pontos entre as esferas por cada jovem da amostra (Tabela 4). Portanto, o trabalho foi a segunda esfera de vida mais valorizada pelos participantes da amostra. Esse resultado corrobora a centralidade alta atribuída ao trabalho, indicada na resposta a primeira questão aqui referida.

Centralidade de cada esfera de vida	Média	Moda	Desvio Padrão	Pontuação
Centralidade absoluta do trabalho	5,83	6	0,89	1 a 7
Centralidades relativas das esferas de vida				
Centralidade da família	31,46	30,0	11,66	0 a 100
Centralidade do trabalho	28,99	30,0	12,28	0 a 100
Centralidade do lazer	19,54	20,0	7,38	0 a 100
Centralidade da religião	12,12	10,0	7,93	0 a 100
Centralidade da comunidade	8,07	5,0	6,40	0 a 100

Dividindo a amostra por grau universitário (graduandos e recém-graduados) para comparar as médias dos escores de centralidade absoluta do trabalho e da centralidade relativa de cada esfera, através da aplicação do Teste t, observou-se que essas duas variáveis não apresentaram diferenças relevantes entre os jovens graduandos e recém-graduados, como se visualiza na Tabela 5.

Encontrou-se diferença estatisticamente significativa na atribuição da centralidade ao lazer ($t = 2,734$ para $p = 0,007$), sendo que os jovens concluintes atribuíram escores mais elevados (M = 21,04) a essa esfera do que os recém-formados (M = 17,33), chegando-se a uma diferença entre as médias de 3,71. Em contrapartida, a segunda maior diferença entre

as médias (2,87) apareceu na centralidade relativa do trabalho, em que os jovens recém-formados atribuíram escores mais elevados ($M = 30,70$) do que os concluintes ($M = 27,83$).

Centralidade de cada esfera de vida	Grau universitário	Média	Desvio padrão	t	p*
Centralidade absoluta do trabalho	Graduando	5,88	0,86	0,674	0,50
	Recém-graduado	5,77	0,94		
Centralidades relativas das esferas de vida					
Centralidade da família	Graduando	30,96	11,14	- 0,558	0,578
	Recém-graduado	32,19	12,48		
Centralidade do trabalho	Graduando	27,83	11,58	- 1,241	0,217
	Recém-graduado	30,70	13,18		
Centralidade do lazer	Graduando	21,04	7,76	2,734	0,007
	Recém-graduado	17,33	6,23		
Centralidade da religião	Graduando	11,71	6,93	- 0,674	0,502
	Recém-graduado	12,72	9,26		
Centralidade da comunidade	Graduando	8,61	7,03	1,111	0,269
	Recém-graduado	7,27	5,30		

*Considera-se como estatisticamente significativo $p < 0,05$.

A partir dos resultados observa-se, então, que os jovens recém-formados têm investido a maior parte de seu tempo diário e de seus ganhos econômicos na profissão (cursos de atualização, materiais para concurso, aluguel ou construção de imóveis etc), restringindo os períodos de lazer.

Uma segunda explicação seria que as relações sociais constantes entre colegas de trabalho favoreceriam a proximidade, ao mesmo tempo em que ocorreria o distanciamento do grupo de amigos universitários pela maior ocupação nas atividades profissionais, dificultando os encontros com o objetivo de diversão. Na busca de sua independência, provavelmente, os jovens recém-graduados também têm limitado os seus pedidos de auxílio financeiro aos pais quando relacionados às atividades de lazer.

Por fim, pode-se concluir que: (1) o grau universitário não interfere de maneira relevante na atribuição absoluta e relativa da centralidade do trabalho, embora a diferença entre os escores médios, atribuídos por graduandos e recém-graduados à centralidade

relativa, seja mais alto se comparado a outras esferas investigadas, mostrando-se mais elevada sobretudo entre os recém-graduados; (2) o grau universitário interfere de forma significativa na atribuição de centralidade ao lazer.

Dividiu-se também a amostra por área de conhecimento (tecnológica, humanística e biomédica) e por curso de graduação (arquitetura, ciências da computação, direito, fisioterapia, medicina e psicologia) e se levantaram as médias do escores de centralidade absoluta do trabalho e de centralidade relativa de cada esfera. A aplicação da ANOVA não apontou diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$).

Tal resultado do teste estatístico indica que a área e/ou o curso do jovem não se associa à atribuição de centralidade ao trabalho (absoluta e relativa).

Em suma, constatou-se que, de modo geral, os jovens da amostra se assemelham na centralidade do trabalho, não apresentando diferenças quando divididos por grau, área e curso. Os participantes da pesquisa consideram o trabalho central em suas vidas, sendo este superado quanto à importância apenas pela família.

5.2. Variabilidade entre os jovens com relação à hierarquia da centralidade do trabalho

Para levantar a hierarquia da centralidade do trabalho atribuída pelos jovens da amostra, inicialmente, observou-se a proporção de participantes em cada ordem de importância da esfera trabalho (Tabela 6).

Uma maior proporção de jovens encontra-se na ordenação do trabalho como segunda esfera de vida mais importante (42,7%), inclusive quando juntadas as proporções

de ordenações do trabalho como primeira esfera de vida mais importante – associada ou não a outras esferas (37,6% no total).

Ordem de importância da esfera trabalho	Número de jovens	Proporção
Trabalho como primeira esfera	22	18,8%
Trabalho como primeira esfera com outra(s)	22	18,8%
Trabalho como segunda esfera	50	42,7%
Trabalho como terceira esfera	19	16,2%
Trabalho como quarta esfera	03	2,6%
Total parcial	116	99,1%
Resposta em branco	01	0,9%
Total geral	117	100,0%

Enfim, constatou-se que a hierarquia da centralidade do trabalho não apresentava variação por grau universitário, área de conhecimento ou curso de graduação.

5.3. Variabilidade entre os jovens com relação aos atributos valorativos e descritivos

Outra questão de pesquisa se referia às semelhanças e às diferenças entre os jovens com relação aos atributos valorativos e descritivos.

Considerando que a atribuição de pontos pelos participantes a cada item relacionado aos atributos do significado do trabalho estudados variava numa escala de 0 a 4, observou-se na Tabela 7, que (1) os jovens da amostra tiveram escores médios elevados (acima de 3) nos seguintes fatores dos atributos valorativos: Auto-expressão ($M = 3,70$), Bem-Estar ($M = 3,70$), Realização ($M = 3,76$) e Justiça no Trabalho ($M = 3,77$); (2) a dispersão dos escores obtidos nos mesmos fatores é muito pequena (desvios-padrão de 0,25 a 0,39) e (3) a quase totalidade de participantes se concentram nos intervalos de escores acima de 3. São esses, portanto, os valores fortemente compartilhados pela amostra como sendo resultado ideal do trabalho.

O fator Desgaste e Desumanização ($M = 1,99$) é o menos valorizado, havendo, inclusive, uma divergência entre os jovens da amostra, posto que a maior frequência encontra-se nos intervalos abaixo ou igual a 2 (60 participantes), mas também há uma parcela aproximadamente igual (53 participantes) nos intervalos acima de 2 (Tabela 7). A fragilidade da valorização do fator Desgaste e Desumanização deixa o questionamento sobre se esse fator constitui-se, de fato, em um valor para os jovens.

Fatores valorativos	Média	Desvio Padrão	Intervalos de Frequência			
			$x \leq 1$	$1 < x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$x > 3$
Justiça no Trabalho	3,77	0,25	--	--	1	112
Desgaste e Desumanização	1,99	0,50	4	56	50	3
Realização	3,76	0,25	--	--	1	112
Bem-Estar	3,70	0,39	--	--	9	104
Auto-Expressão	3,70	0,35	--	1	3	109

Quanto aos fatores dos atributos descritivos, os jovens concentraram-se em atribuições de escores elevados (a partir de 3, numa escala de 0 a 4) apenas no fator Responsabilidade e Dignidade ($M = 3,06$), conforme aponta a Tabela 8. É esta, portanto, a percepção mais fortemente compartilhada pela amostra como sendo resultado do trabalho.

O fator Recompensa Econômica ($M = 1,96$) é o que descreve menos a realidade do trabalho para os jovens, de acordo com a maior frequência observada desse fator no intervalo de escores abaixo de 3 ($x < 3$), (Tabela 8). Entre as distribuições de frequência, é a que mais se aproxima de uma curva normal, embora apresente uma tendência à esquerda (escores baixos) pois, se forem somados os dois intervalos inferiores ($x \leq 1$ e $1 < x \leq 2$), observar-se-á que há mais jovens nesses intervalos (63 participantes) do que nos demais (50 participantes).

Os demais fatores – Condições de Trabalho ($M = 2,29$), Auto-expressão ($M = 2,50$) e Desgaste e Desumanização ($M = 2,64$) – tiveram escores médios entre 2 e 3, tendo as suas maiores frequências nesse intervalo ($2 < x \leq 3$). Essas distribuições apresentam-se crescentes até o intervalo de escores de 2 a 3 e decrescem no intervalo mais alto.

Apesar de os fatores Condições de Trabalho, Auto-expressão e Desgaste e Desumanização serem compartilhados como descrição do trabalho pelos jovens da amostra, o fator Responsabilidade e Dignidade consegue ser mais significativo que todos eles juntos, indicando ser ele uma presença real e constante no dia a dia do trabalho.

Diante disso questiona-se: será que o fator descritivo Recompensa Econômica, menos percebido como resultado do trabalho, poderia estar influenciando o aumento da percepção do último fator e a diminuição dos dois primeiros?

Fatores descritivos	Média	Desvio Padrão	Intervalos de Frequência			
			$x \leq 1$	$1 < x \leq 2$	$2 < x \leq 3$	$x > 3$
Auto-expressão	2,50	0,46	1	15	83	14
Responsabilidade e Dignidade	3,06	0,42	1	1	43	68
Desgaste e Desumanização	2,64	0,59	1	18	60	34
Recompensa Econômica	1,96	0,68	10	53	41	9
Condições de Trabalho	2,29	0,53	2	29	76	6

Os resultados encontrados indicam que: (1) os jovens valorizam e percebem a auto-expressão; (2) não valorizam tanto quanto percebem o desgaste e desumanização; (3) valorizam seu bem-estar, mas não percebem tanto a recompensa econômica; (4) valorizam a justiça e a realização e percebem a responsabilidade e dignidade no trabalho.

Passando-se, então, a examinar a variabilidade dos fatores dos atributos valorativos de acordo com o grau universitário, constatou-se, comparando-se os seus escores médios e verificando se havia diferenças significativas entre eles através do Teste t, que o jovem

concluente ($M = 2,08$) prevê mais desgaste e desumanização no trabalho ($t = 2,314$ para $p = 0,023$)⁷ que o recém-formado ($M = 1,86$), (Tabela 9).

Fatores valorativos	Grau universitário	Média	Desvio Padrão	t	p
Justiça no Trabalho	Graduando	3,75	0,28	- 1,084	0,281
	Recém-graduado	3,80	0,21		
Desgaste e Desumanização	Graduando	2,08	0,47	2,314	0,023
	Recém-graduado	1,86	0,56		
Realização	Graduando	3,78	0,25	1,051	0,295
	Recém-graduado	3,73	0,25		
Bem-estar	Graduando	3,71	0,40	0,294	0,769
	Recém-graduado	3,69	0,39		
Auto-expressão	Graduando	3,70	0,39	- 0,137	0,891
	Recém-graduado	3,71	0,28		

Adotando o procedimento anterior com os fatores dos atributos descritivos, observou-se que o jovem recém-formado ($M = 2,13$) percebe maiores recompensas econômicas ($t = -2,209$ para $p = 0,029$) e descreve o trabalho como menos desgastante ($t = 1,990$ para $p = 0,049$; $M = 2,51$) do que o jovem concluente (respectivamente $M = 1,84$ e $M = 2,73$), (Tabela 10).

Fatores descritivos	Grau universitário	Média	Desvio Padrão	t	p
Auto-expressão	Graduando	2,49	0,50	- 0,187	0,852
	Recém-graduado	2,51	0,40		
Responsabilidade e Dignidade	Graduando	3,05	0,48	- 0,389	0,698
	Recém-graduado	3,08	0,32		
Desgaste e Desumanização	Graduando	2,73	0,59	1,990	0,049
	Recém-graduado	2,51	0,58		
Recompensa Econômica	Graduando	1,84	0,70	- 2,209	0,029
	Recém-graduado	2,13	0,62		
Condições de Trabalho	Graduando	2,27	0,58	- 0,532	0,596
	Recém-graduado	2,32	0,44		

O resultado acima apresentado pode justificar a maior centralidade relativa do trabalho, atribuída pelo grupo de recém-graduados, pois esse grupo encontra maiores possibilidades de centralizar suas atividades diárias no trabalho, quando estas lhe

asseguram os ganhos financeiros e são, exclusivamente, dirigidas para apenas uma meta – os próprios resultados do trabalho.

Os jovens graduandos da amostra, por serem estagiários, provavelmente tenderam a prever um maior desgaste e desumanização no trabalho, baseando-se na experiência do estágio, a qual descrevem como sendo mais desgastante e desumanizado do que a experiência de trabalho dos recém-graduados.

Tal fato, mencionado anteriormente, pode justificar a maior centralidade do lazer no grupo de graduandos como forma de compensar o desgaste e a desumanização vivenciados na dupla jornada diária – estudo e estágio – ou ainda, em alguns casos, na tripla – estudo, estágio e emprego.

Os jovens concluintes ainda não adquiriram o status completo de profissional, obtendo uma baixa ou nenhuma remuneração pelo seu trabalho; assim, torna-se mais evidente a percepção de retorno econômico pelos recém-formados, à medida que estes são reconhecidos como profissionais.

A partir da divisão dos jovens por área de conhecimento, investigou-se as diferenças entre os participantes da amostra, com relação aos fatores valorativos, utilizando-se a ANOVA (Análise de Variância). Constataram-se diferenças significativas nos fatores: Justiça no Trabalho ($F = 3,836$ para $p = 0,025$) e Bem-Estar ($F = 4,692$ para $p = 0,011$), (Tabela 11).

Fatores valorativos	F	P
Justiça no Trabalho	3,836	0,025
Desgaste e Desumanização	0,105	0,900
Realização	2,968	0,056
Bem-Estar	4,692	0,011
Auto-Expressão	0,330	0,720

Comparando-se as médias dos escores desses fatores, constatou-se que os jovens da área biomédica desejavam a justiça no trabalho ($M = 3,85$) e o bem-estar socioeconômico ($M = 3,85$) mais do que os jovens da área humanística (respectivamente, $M = 3,71$ e $M = 3,60$) e tecnológica (respectivamente, $M = 3,75$ e $M = 3,65$). Em outras palavras, os jovens da área humanística e da área tecnológica apresentavam metas mais baixas no que se refere à justiça no trabalho e às recompensas econômicas a serem obtidas pelo trabalho do que os da área biomédica, como visualizado na Tabela 12.

Tabela 12: Médias dos fatores dos atributos valorativos por área de conhecimento

Fatores valorativos	Área de conhecimento	Média	Desvio padrão
Justiça no trabalho	Biomédica	3,85	0,15
	Humanística	3,71	0,26
	Tecnológica	3,75	0,32
Bem-Estar	Biomédica	3,85	0,24
	Humanística	3,60	0,42
	Tecnológica	3,65	0,47

Utilizando-se os mesmos procedimentos anteriores, investigaram-se também as diferenças da amostra com relação aos fatores dos atributos descritivos. Observou-se diferenças significativas nos fatores: Desgaste e Desumanização ($F = 5,642$ para $p = 0,005$), Recompensa Econômica ($F = 3,990$ para $p = 0,021$) e Condições de Trabalho ($F = 3,266$ para $p = 0,042$), conforme a Tabela 13.

Tabela 13: Diferenças nos fatores descritivos por área de conhecimento

Fatores descritivos	F	p
Auto-Expressão	1,037	0,358
Responsabilidade e Dignidade	0,425	0,655
Desgaste e Desumanização	5,642	0,005
Recompensa Econômica	3,990	0,021
Condições de Trabalho	3,266	0,042

Comparando-se as médias desses fatores, constatou-se que os jovens das áreas tecnológica (respectivamente, $M = 2,71$ e $M = 2,13$) e biomédica (respectivamente, $M = 2,82$ e $M = 2,07$) perceberam maior desgaste e desumanização e maiores recompensas econômicas do que os jovens da área humanística (respectivamente, $M = 2,41$ e $M = 1,73$). Por outro lado, os jovens da área humanística ($M = 2,41$) descreveram melhores condições de trabalho do que os jovens das áreas biomédica ($M = 2,13$) e tecnológica ($M = 2,34$), (Tabela 14).

Tabela 14: Médias dos fatores dos atributos descritivos por área de conhecimento

Fatores descritivos	Área de conhecimento	Média	Desvio padrão
Desgaste e Desumanização	Biomédica	2,82	0,57
	Humanística	2,41	0,57
	Tecnológica	2,71	0,57
Condições de Trabalho	Biomédica	2,13	0,47
	Humanística	2,41	0,51
	Tecnológica	2,34	0,59
Recompensa Econômica	Biomédica	2,07	0,71
	Humanística	1,73	0,64
	Tecnológica	2,13	0,63

Aplicou-se também a ANOVA, objetivando investigar diferenças entre os jovens com relação aos fatores valorativos, dividindo-os por curso. Perceberam-se diferenças estatisticamente significativas nos fatores Justiça no Trabalho ($F = 3,103$ para $p = 0,012$), Bem-Estar ($F = 3,317$ para $p = 0,008$) e Auto-Expressão ($F = 2,737$ para $p = 0,023$), (Tabela 15).

Tabela 15: Diferenças nos fatores valorativos por curso de graduação

Fatores Valorativos	F	P
Justiça no Trabalho	3,103	0,012
Desgaste e Desumanização	1,193	0,318
Realização	2,149	0,065
Bem-estar	3,317	0,008
Auto-expressão	2,737	0,023

Quando as médias dos escores nesses fatores valorativos foram comparadas (Tabela 16), percebeu-se que:

(a) Os jovens dos cursos de arquitetura ($M = 3,79$), de direito ($M = 3,79$), de fisioterapia ($M = 3,84$) e de medicina ($M = 3,86$) desejavam justiça no trabalho mais do que os jovens do curso de ciências da computação ($M = 3,59$) e do curso de psicologia ($M = 3,65$).

(b) Os jovens dos cursos de arquitetura ($M = 3,71$), de direito ($M = 3,74$), de fisioterapia ($M = 3,85$) e de medicina ($M = 3,85$) previram bem-estar mais do que os jovens do curso de ciências da computação ($M = 3,42$) e do curso de psicologia ($M = 3,51$).

(c) Os jovens do curso de arquitetura ($M = 3,79$), de direito ($M = 3,76$), de fisioterapia ($M = 3,76$) e de medicina ($M = 3,72$) desejavam maior capacidade de auto-expressão do que os jovens do curso de ciências da computação ($M = 3,30$) e do curso de psicologia ($M = 3,63$).

Em outras palavras, os jovens do curso de ciências da computação e do curso de psicologia apresentavam metas mais baixas a serem obtidas pelo trabalho relacionadas à justiça no trabalho, bem-estar e auto-expressão de que os jovens dos cursos de arquitetura, direito, fisioterapia e medicina.

Tabela 16: Médias dos fatores dos atributos valorativos por curso de graduação

Fatores Valorativos	Curso de graduação	Média	Desvio padrão
Justiça no Trabalho	Arquitetura	3,79	0,21
	Ciências da computação	3,59	0,56
	Direito	3,79	0,19
	Fisioterapia	3,84	0,16
	Medicina	3,86	0,14
	Psicologia	3,65	0,29
Bem-estar	Arquitetura	3,71	0,36
	Ciências da computação	3,42	0,73
	Direito	3,74	0,37
	Fisioterapia	3,85	0,19
	Medicina	3,85	0,27
	Psicologia	3,51	0,44
Auto-expressão	Arquitetura	3,79	0,21
	Ciências da computação	3,30	0,90
	Direito	3,76	0,28
	Fisioterapia	3,76	0,30
	Medicina	3,72	0,23
	Psicologia	3,63	0,32

Novamente aplicou-se a ANOVA, para investigação das diferenças entre os jovens da amostra com relação aos fatores descritivos, dividindo-os por curso de graduação. De acordo com a Tabela 17, apresentaram-se diferenças estatisticamente significativas em todos os fatores ($p < 0,05$).

Tabela 17: Diferenças nos fatores descritivos por curso de graduação

Fatores descritivos	F	p
Auto-Expressão	2,483	0,036
Responsabilidade e Dignidade	4,033	0,002
Desgaste e Desumanização	3,703	0,004
Recompensa Econômica	2,517	0,034
Condições de Trabalho	3,721	0,004

Comparando-se as médias dos escores dos fatores descritivos, constatou-se, na Tabela 18, que:

(1) Os jovens do curso de ciências da computação descreveram o trabalho com menores possibilidades de auto-expressão ($M = 1,98$) e de responsabilidade e dignidade ($M = 2,46$) do que aqueles de outros cursos (respectivamente, $2,45 \geq M \leq 2,66$ e $3,08 \geq M \leq 3,20$);

(2) Os jovens do curso de arquitetura ($M = 2,78$) e de fisioterapia ($M = 3,06$) perceberam maior desgaste e desumanização no trabalho do que os jovens de outros cursos ($2,38 \geq M \leq 2,67$);

(3) Os jovens do curso de arquitetura ($M = 2,20$) e de medicina ($M = 2,21$) descreveram maiores recompensas econômicas como resultado de seu trabalho do que os de outros cursos ($1,71 \geq M \leq 1,86$) e (4) os jovens do curso de arquitetura ($M = 2,46$) e de direito ($M = 2,63$) perceberam melhores condições de trabalho do que os jovens de outros cursos ($1,94 \geq M \leq 2,27$).

Apesar de os jovens dos cursos de arquitetura e de ciências da computação estarem na área tecnológica, eles diferenciam-se inversamente na descrição do trabalho. Os jovens dos curso de direito e de psicologia, ambos da área humanística, diferem inversamente entre si somente no Fator Condições de Trabalho. E os jovens dos cursos de fisioterapia e medicina, ambos da área biomédica, diferem-se inversamente nos fatores Desgaste e Desumanização e Recompensa Econômica.

Tabela 18: Médias dos fatores dos atributos descritivos por curso de graduação

Fator Descritivo	Curso de Graduação	Média	Desvio Padrão
<i>Auto-expressão</i>	Arquitetura	2,53	0,45
	Ciências da Computação	1,98	0,71
	Direito	2,66	0,27
	Fisioterapia	2,45	0,52
	Medicina	2,54	0,39
	Psicologia	2,50	0,45
<i>Responsabilidade e Dignidade</i>	Arquitetura	3,20	0,32
	Ciências da Computação	2,46	0,92
	Direito	3,08	0,26
	Fisioterapia	3,08	0,35
	Medicina	3,13	0,36
	Psicologia	3,00	0,38
<i>Desgaste e Desumanização</i>	Arquitetura	2,78	0,50
	Ciências da Computação	2,44	0,75
	Direito	2,45	0,55
	Fisioterapia	3,06	0,44
	Medicina	2,67	0,61
	Psicologia	2,38	0,59
<i>Recompensa Econômica</i>	Arquitetura	2,20	0,52
	Ciências da Computação	1,86	0,94
	Direito	1,76	0,57
	Fisioterapia	1,85	0,54
	Medicina	2,21	0,78
	Psicologia	1,71	0,69
<i>Condições de Trabalho</i>	Arquitetura	2,46	0,54
	Ciências da Computação	1,94	0,61
	Direito	2,63	0,35
	Fisioterapia	2,19	0,49
	Medicina	2,09	0,46
	Psicologia	2,27	0,56

Em síntese, observou-se que o curso de graduação diferencia, mais do que a área de conhecimento e o grau universitário, os fatores valorativos entre os jovens da amostra. Enquanto o grau universitário aponta diferenças significativas somente no Fator Desgaste e Desumanização e a área de conhecimento, apenas nos fatores Justiça no Trabalho e Bem-Estar Socioeconômico; o curso de graduação diferencia os fatores Justiça no Trabalho, Bem-Estar Socioeconômico e Auto-Expressão.

O curso de graduação também diferencia, mais do que a área de conhecimento e o grau universitário, os fatores descritivos entre os participantes da pesquisa. Enquanto o grau

universitário aponta diferenças significativas somente nos fatores Desgaste e Desumanização e Recompensa Econômica e a área de conhecimento, apenas nos fatores Desgaste e Desumanização, Recompensa Econômica e Condições de Trabalho; o curso de graduação diferencia todos os fatores descritivos.

Vale lembrar que o curso de graduação, a área de conhecimento e o grau universitário não diferenciam os jovens da amostra na centralidade do trabalho.

Portanto, os resultados indicam que a socialização com a profissão, desde a formação, afeta mais o significado do trabalho do que o processo de socialização no emprego, quando o jovem é profissional. E tais efeitos ocorrem mais nos atributos valorativos e descritivos do que na centralidade do trabalho.

Enfim, cabe questionar se a comparação entre uma amostra de jovens universitários (graduandos ou recém-graduados) e profissionais adultos (com estabilidade relativa no mercado de trabalho) tornaria evidente as diferenças do significado do trabalho por experiência de profissão e se uma outra, entre uma amostra de jovens recém-ingressos e jovens recém-egressos da universidade, tornaria evidente as diferenças do significado do trabalho por socialização na profissão.

5.4. Variabilidade entre os jovens com relação à hierarquia dos atributos

Para responder a questão da pesquisa sobre as possíveis diferenças entre os jovens da amostra quanto às hierarquias dos fatores dos atributos (valorativos e descritivos), inicialmente, observou-se a proporção de participantes em cada fator com atribuição de escore mais elevado do que os demais. Entre os fatores valorativos, é o fator Bem-Estar

Socioeconômico – FV4 que apresenta uma maior concentração de participantes (23,9%), sendo também a ele atribuído o maior escore, como visualizado na Tabela 19. Entre os fatores descritivos, o mesmo ocorre com o Fator Responsabilidade e Dignidade – FD2 (64,1% dos participantes), conforme Tabela 20.

Tabela 19: Proporção de jovens com maior escore atribuído a um fator valorativo

Fator valorativo de maior escore na hierarquia	Número de jovens	Proporção
Justiça no Trabalho (FV1)	16	13,7%
Desgaste e Desumanização (FV2)	-----	-----
Realização (FV3)	16	13,7%
Bem-Estar Socioeconômico (FV4)	28	23,9%
Auto-Expressão (FV5)	21	17,9%
Total	117	100,0%

Tabela 20: Proporção de jovens com maior escore atribuído a um fator descritivo

Fator descritivo de maior escore na hierarquia	Número de jovens	Proporção
Auto-Expressão (FD1)	02	1,7%
Responsabilidade e Dignidade (FD2)	75	64,1%
Desgaste e Desumanização (FD3)	30	25,6%
Recompensa Econômica (FD4)	04	3,4%
Condições de Trabalho (FD5)	02	1,7%
Total	117	100,0%

Rejeitou-se a independência avaliada através do Teste Qui-Quadrado (Pearson), entre os fatores valorativos com maiores escores na hierarquia e a área de conhecimento do participante ($\chi^2 = 19,707$, para $p = 0,012$) e entre os fatores descritivos com maiores escores na hierarquia e o curso de graduação do jovem ($\chi^2 = 45,258$, para $p = 0,008$).

Na distribuição dos jovens entre os fatores valorativos com maiores escores na hierarquia, de acordo com a área a qual pertenciam (Tabela 21), observou-se que:

(a) O fato de pertencer à área tecnológica estava associado ao aumento da frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator valorativo Justiça no Trabalho – FV1 (43,8% contra 56,3 % de outras áreas).

(b) O fato de pertencer à área humanística ou à área biomédica estava associado ao aumento de frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator valorativo Realização – FV3 (75,0% contra 25,0% de outras áreas).

(c) O fato de pertencer à área biomédica estava associado ao aumento de frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator valorativo Bem-Estar Socioeconômico – FV4 (50,0% contra 50,0% de outras áreas).

(d) O fato de pertencer à área humanística estava associado ao aumento de frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator valorativo Auto-Expressão – FV5 (66,7% contra 33,4% de outras áreas).

Tabela 21: Proporção de jovens, por área de conhecimento, com maior escore atribuído a um fator valorativo

Fator valorativo de maior escore na hierarquia	Área de conhecimento			χ^2	p
	Tecnológica	Humanística	Biomédica		
Justiça no Trabalho (FV1)	43,8%	25,0%	31,3%	19,707	0,012
Desgaste e Desumanização (FV2)	-----	-----	-----		
Realização (FV3)	25,0%	37,5%	37,5%		
Bem-Estar Socioeconômico (FV4)	14,3%	35,7%	50,0%		
Auto-Expressão (FV5)	28,6%	66,7%	4,8%		

Na distribuição dos jovens entre os fatores descritivos com maiores escores na hierarquia, conforme o curso de graduação a qual pertenciam (Tabela 22), percebeu-se que:

(a) O fato de pertencer ao curso de Direito (50,0%) ou ao de Psicologia (50,0%) estava associado a apresentar o maior escore atribuído ao Fator Descritivo Auto-Expressão – FD1 (100% da amostra distribuída entre os cursos).

(b) O fato de pertencer ao curso de Medicina (21,3%) ou ao de Arquitetura (24,0%) ou ao de Psicologia (25,3%) estava associado ao aumento de frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator descritivo Responsabilidade e Dignidade – FD2 (70,6% contra 30,4% de outros cursos).

(c) O fato de pertencer ao curso de Fisioterapia (26,7%) ou ao de Medicina (23,3%) ou ao de Arquitetura (20,0%) estava associado ao aumento de frequência dos participantes entre aqueles que apresentavam o maior escore atribuído ao fator descritivo Desgaste e Desumanização – FD3 (70,0% contra 30,0% de outros cursos).

(d) O fato de pertencer ao curso de Ciências da Computação (50,0%) ou ao de Medicina (50,0%) estava associado a apresentar o maior escore atribuído ao fator descritivo Recompensa Econômica – FD4 (100% da amostra distribuída entre os cursos).

(e) O fato de pertencer ao curso Direito estava associado a apresentar o maior escore atribuído ao fator descritivo Condições de Trabalho – FD5 (100% da amostra distribuída entre os cursos).

Tabela 22: Proporção de jovens, por curso de graduação, com maior escore atribuído a um fator descritivo

Fator descritivo de maior escore na hierarquia	Curso de graduação						²	p
	Arquitetura	Computação	Direito	Fisioterapia	Medicina	Psicologia		
Auto-Expressão (FD1)	-----	-----	50,0%	-----	-----	50,0%	45,258	0,008
Respons. e Dignid. (FD2)	24,0%	2,7%	16,0%	10,7%	21,3%	13,3%		
Desgaste e Desuman. (FD3)	20,0%	10,0%	6,7%	26,7%	23,3%	13,3%		
Recomp. Econômica (FD4)	-----	50,0%	-----	-----	50,0%	-----		
Condições Trabalho (FD5)	-----	-----	100,0%	-----	-----	-----		

Em suma, a hierarquia de fatores dos atributos valorativos apresentam variação de acordo com a área; a hierarquia de fatores dos atributos descritivos, segundo o curso.

5.5. Padrões do significado do trabalho segundo variáveis independentes

Para a busca das combinações compartilhadas por uma parte dos jovens da amostra dos escores de centralidade do trabalho, das hierarquias valorativa e descritiva, dos fatores valorativos e dos descritivos, realizou-se a análise de “Clusters”, identificando 06 (seis) padrões do significado do trabalho, como visualizado na Tabela 23.

Nessa solução, o sexto padrão tinha apenas 01 (um) caso. Em virtude de não representar um grupo de jovens da amostra, esse padrão foi excluído, sendo desprezada a sua análise, permanecendo, então, a solução da análise de “Clusters” com 05 (cinco) padrões.

Padrões do significado do trabalho	Padrão 1	Padrão 2	Padrão 3	Padrão 4	Padrão 5	Padrão 6
Hierarquia da centralidade do trabalho	5	4	4	6	3	4
Hierarquia dos fatores valorativos	0*	4	0*	4	4	3
Hierarquia dos fatores descritivos	2	2	2	3	3	3
Justiça no Trabalho (FV ₁)	4	4	4	4	4	4
Desgaste e Desumanização (FV ₂)	3	2	3	3	3	2
Realização(FV ₃)	4	4	4	4	4	4
Bem-estar (FV ₄)	4	4	4	4	4	3
Auto-expressão (FV ₅)	4	4	4	4	4	2
Auto-expressão (FD ₁)	3	3	3	3	3	1
Responsabilidade e Dignidade (FD ₂)	4	4	4	3	3	1
Desgaste e Desumanização (FD ₃)	3	3	3	3	4	2
Recompensa Econômica (FD ₄)	3	2	2	2	3	1
Condições de Trabalho (FD ₅)	3	3	3	3	3	2
Total de casos em cada padrão	22,3%	21,4%	19,6%	18,8%	17,0%	0,9%

*O zero (0) indica que os escores dos atributos valorativos são homogêneos.

A descrição do significado do trabalho, a seguir, retrata cada um dos padrões identificados:

(1) Significado da Centralidade Valorativa Responsável (22,3%) – este é o grupo majoritário da amostra; nele, o trabalho é a esfera mais importante juntamente com uma ou

mais esferas de vida (escore 5). Seus membros atribuem escores elevados (escores iguais ou maiores que 3) para todos os fatores valorativos e para o segundo fator descritivo Responsabilidade e Dignidade (FD2), (escore igual a 4), embora os demais fatores descritivos também tenham escores elevados (escores iguais a 3).

(2) Significado do Bem-Estar Responsável (21,4%) – o trabalho é a segunda esfera mais importante desse grupo. Quanto à hierarquia valorativa, atribuem-se escores elevados (iguais a 4) ao quarto fator Bem-Estar Socioeconômico (FV4), no entanto, os demais fatores valorativos também apresentam esses escores, com exceção do segundo Fator Desgaste e Desumanização (FV2), cujo escore é moderado (escore 2, considerado o ponto médio da escala). Quanto à hierarquia descritiva, o grupo apresenta escore mais elevado no segundo fator Responsabilidade e Dignidade (FD2), (escore igual a 4); nos demais os escores são iguais a 3, havendo exceção apenas no quarto fator Recompensa Econômica, cujo escore é moderado (igual a 2).

(3) Significado Valorativo Responsável (19,6%) – o trabalho é a segunda esfera de vida mais importante (escore 4). Os membros desse grupo atribuem escores elevados a todos os fatores valorativos (iguais ou maiores que 3). Entre os fatores descritivos, o escore mais elevado (igual a 4) está no segundo fator Responsabilidade e Dignidade (FD2). Em relação aos demais, os escores atribuídos também são elevados (iguais a 3), havendo exceção apenas no quarto fator Recompensa Econômica (FD4), cujo escore é moderado (igual a 2). Tais resultados levam à conclusão de que os membros desse grupo percebem menores ganhos financeiros, apesar da grande exigência de responsabilidade no desempenho do trabalho.

(4) Significado da Centralidade Conflitante (18,8%) – Para esse grupo o trabalho é a principal esfera de vida (escore 6). Seus membros atribuem escores mais elevados ao quarto fator valorativo Bem-Estar Socioeconômico (FV4) e ao terceiro fator descritivo Desgaste e Desumanização (FD3). Os outros fatores valorativos e descritivos também apresentam escores elevados (iguais ou maiores que 3), com exceção do quarto fator descritivo Recompensa Econômica (FD4), cujo escore é moderado. Esse grupo valoriza o seu bem-estar, provavelmente, porque o trabalho é desgastante, tornando o ganho financeiro pequeno diante do esforço exigido.

(5) Significado Conflitante (17,0%) – esse é o grupo minoritário da amostra. O trabalho é, para os seus membros, a terceira esfera de vida mais importante (escore 3). Eles atribuem escores mais elevados ao quarto fator valorativo Bem-Estar Socioeconômico (FV4) e ao terceiro fator descritivo Desgaste e Desumanização (FD3). Os outros fatores valorativos e descritivos também apresentam escores elevados (iguais ou maiores que 3). Esse grupo valoriza o seu bem-estar, mas o trabalho é descrito como desgastante.

Percebe-se que o primeiro padrão – Significado da Centralidade Valorativa Responsável – é semelhante ao terceiro padrão – Significado Valorativo Responsável – com relação à hierarquia valorativa e descritiva; todavia, um diferencia-se do outro na hierarquia da centralidade, ocorrendo o mesmo com o quarto padrão – Significado da Centralidade Conflitante – e o quinto padrão – Significado Conflitante. O segundo padrão – Significado do Bem-Estar Responsável – assemelha-se ao terceiro padrão – Significado Valorativo Responsável – na hierarquia da centralidade e na hierarquia descritiva, diferenciando-se deste apenas na hierarquia valorativa.

Aplicou-se o Teste Qui-Quadrado (Pearson), para avaliar se este rejeitava ou não a independência entre os padrões do significado do trabalho e as seguintes variáveis: grau universitário, área de conhecimento, curso de graduação e dados sociodemográficos do jovem (presentes no questionário utilizado⁹). Teve-se como resultado a independência dos padrões com relação a essas variáveis, ou seja, os padrões do significado do trabalho não apresentam variação por grau universitário, área de conhecimento, curso de graduação e aspectos sociodemográficos do jovem.

⁹ Sexo, idade, estado civil, renda, religião, frequência à igreja, companheiros de moradia, apoio financeiro da família, experiência de estágio e experiência de trabalho.

6. Análise de resultados das entrevistas

Este capítulo apresenta a análise dos resultados das entrevistas quanto à variabilidade das categorias dos temas tratados no estudo – articulação do trabalho com outras esferas de vida, atributos do significado do trabalho, transição universidade-mercado de trabalho, dificuldades e facilidades de conseguir emprego, imagem da profissão e futuros projetos de trabalho – por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação dos jovens da amostra; além disso, também apresenta a análise cruzada entre os resultados das entrevistas e os resultados dos questionários, a fim de verificar a variabilidade das facetas e dos padrões do significado do trabalho quando eles são associados a essas categorias.

6.1. Articulação do trabalho com outras esferas de vida

O roteiro de entrevista continha perguntas específicas sobre a articulação do trabalho com as demais esferas, como, por exemplo: “Como você percebe a relação trabalho-comunidade?”, “.... a relação trabalho-lazer?”, “... trabalho-família?” e “... trabalho-religião?”. Observou-se não somente se havia tal articulação, mas também as categorias existentes em cada uma.

Sobre a articulação trabalho-família, cada jovem associava de uma maneira tão evidente as duas esferas (o papel familiar versus papel profissional), fato não ocorrido com as demais (lazer, religião e comunidade), que não foi atribuída mais do que uma categoria

de resposta por cada entrevistado, sendo mais presente o discurso de que o trabalho provoca o distanciamento do ambiente familiar (25% dos jovens), como visualizado na Tabela 24.

Entre alguns relatos, pode-se destacar dois que demonstram o tipo de articulação trabalho-família mais presente no discurso dos jovens – “O Distanciamento da Família pelo Trabalho”:

Tudo que faço com relação à minha família depende do meu horário de trabalho, eu tenho um filho que sinto um certo distanciamento porque eu trabalho e estudo, ..., todo tempo que tenho disponível tem de ser estruturado em função do trabalho. (Entrevista 14; Categoria Distanciamento da Família pelo Trabalho)

Agora eu não consigo chegar em casa mesmo, só pra dormir e ir embora. é, só vou em casa, durmo e saio, não faço mais nada. Em casa, a vida familiar é só natal, agora, né!?... ano novo... também não é tanto assim não! Mas, no dia a dia, acabou sendo só dormir e sair de casa de manhã e só volto a noite. (Entrevista 10; Categoria Distanciamento da Família pelo Trabalho)

Tabela 24: Articulação trabalho-família

Articulação trabalho-família	Frequência	Percentual (N=20)
Existente		
O trabalho como distancimento familiar	05	25,0
a família como apoio para o exercício do trabalho	03	15,0
O trabalho como ganho de respeito na família	03	15,0
O trabalho como mais prioritário no momento que família	02	10,0
a família invadindo o trabalho	02	10,0
O trabalho como provento da família	01	5,0
O trabalho como independência da ajuda familiar	01	5,0
O trabalho invadindo a vida familiar	01	5,0
a família como espaço de exercício do trabalho	01	5,0
pouca responsabilidade familiar favorece trabalho	01	5,0
Total de respostas	20	100,0

Aplicado o Qui-quadrado, observou-se que não houve rejeição de independência das categorias atribuídas à articulação trabalho-família quando os jovens foram divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação.

Ao cruzar os dados contidos nas entrevistas sobre a articulação trabalho-família e os dados dos questionários sobre a centralidade relativa do trabalho de 20 participantes que responderam a ambos os instrumentos de pesquisa, observou-se que a alta ou baixa centralidade atribuída ao trabalho não se associava a nenhum tipo de articulação deste com a família.

Com relação às esferas de vida trabalho e lazer, analisou-se como os jovens articulavam o tempo de trabalho com o de lazer. O primeiro aparece tanto facilitando como dificultando o acesso do jovem ao segundo, na mesma proporção (30%). Por outro lado, os jovens mencionam os momentos de lazer (fora ou dentro do ambiente de trabalho) como um suporte necessário para o dia a dia do exercício profissional (25%), embora somente um jovem tenha apontado o próprio trabalho como uma forma de lazer (5%), conforme a Tabela 25.

Os relatos abaixo demonstram os tipos de articulação trabalho-lazer mais frequentes no discurso dos jovens – “Trabalho como Acesso ao Lazer”, “Trabalho como Obstáculo ao Lazer” e “O Lazer como Suporte para o Trabalho”:

Hoje, como profissional, eu já tenho uma certa facilidade de sair final de semana.
(Entrevista 17; Categoria Trabalho como Acesso ao Lazer)

... e pela rigidez de trabalho, acaba que a gente não pode se dar ao luxo de chegar tão tarde em casa, é, tem que cortar um pouco do lazer. (Entrevista 10; Categoria Trabalho como Obstáculo ao Lazer)

O lazer funciona como uma terapia tanto com relação à universidade como ao trabalho, talvez muito mais deste, mas é uma forma de você se desligar... traz a idéia de que se você está bem fisicamente você está bem mentalmente. (Entrevista 14; Categoria Lazer como Suporte para o Trabalho)

Tabela 25: Articulação trabalho-lazer

Articulação trabalho-lazer	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=18*)
Existente			
O trabalho como acesso ao lazer	06	30,0	33,3
O trabalho como obstáculo ao lazer	06	30,0	33,3
O lazer como suporte para o trabalho	05	25,0	27,8
O trabalho como lazer	01	5,0	5,6
Subtotal	18	90,0	99,9
Inexistente	02	10,0	11,1
Total de respostas	20	100,0	111,1

* O número de casos é igual a 18 porque 02 pessoas da amostra não se referiram a essa articulação.

Não houve rejeição de independência das categorias atribuídas à articulação trabalho-lazer quando os jovens foram divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação.

Nas esferas de vida trabalho e religião, analisou-se como os jovens articulavam a atuação profissional com o exercício da religião. Essa articulação é a mais fraca de todas, sendo inexistente para mais da metade dos jovens (55%). Contudo, encontra-se mais presente nos casos em que a fé religiosa aparece como desejável em momentos de

dificuldades na relação cliente-profissional (10%), ou como indesejável, em caso de interferência na execução do trabalho (10%), (Tabela 26).

Como nas duas articulações anteriores, não houve rejeição de independência entre as categorias atribuídas à articulação trabalho-religião e as variáveis independentes deste estudo, através do Teste Qui-quadrado.

Os relatos, a seguir, indicam a falta de articulação trabalho-religião presente no discurso da maioria dos jovens:

Trabalho não influencia, não contribui (na religião), não, também não existe essa ligação (religião-trabalho). (Entrevista 10; Categoria Articulação Trabalho-Religião)

Religião está distante de mim, não vejo relação tanto na universidade como no trabalho. (Entrevista 14; Categoria Articulação Trabalho-Religião)

Tabela 26: Articulação trabalho-religião

Articulação trabalho-religião	Frequência	Percentual (N=18*)
Existente		
Religião no trabalho em momentos difíceis	02	10,0
Possível interferência da religião no trabalho	02	10,0
Religião explica eventos do mundo do trabalho	01	5,0
Afastamento da religião pelos compromissos de trabalho	01	5,0
Prática da religião através do trabalho	01	5,0
Subtotal	07	35,0
Inexistente		
Não articula as esferas	11	55,0
Total de respostas	18	90,0

* O número de casos é igual a 18 porque 02 pessoas da amostra não se referiram a essa articulação.

Comparando os dados encontrados nas entrevistas e nos questionários, uma percentagem de 36,4% dos jovens que “não articulou” as duas esferas atribuiu, numa variação de 0 a 100, centralidade relativa ao trabalho – “acima ou igual a 45 pontos” (moda

= 30). Nenhum jovem que “articulou” trabalho e religião atribuiu centralidade relativa ao trabalho acima ou igual a 45 pontos. Em outras palavras, somente os participantes que “não articularam” religião e trabalho apresentaram “elevada” centralidade relativa do trabalho

Uma percentagem de 85,7% dos jovens que “articulou” as duas esferas, contra uma percentagem de 54,5% dos jovens que “não as articulou”, atribuiu centralidade relativa ao trabalho “abaixo de 30 pontos” (moda = 30), havendo uma diferença de 31,2% entre as percentagens. Assim, os jovens que “articularam” trabalho e religião apresentaram “baixa” centralidade relativa ao trabalho, ao contrário, daqueles que não fizeram tal articulação. Logo, as pessoas que “não articulam” religião e trabalho tendem a atribuir “mais importância ao trabalho” do que aquelas que articulam essas duas esferas de vida.

Sobre a articulação trabalho-comunidade, analisou-se como os jovens associavam o exercício profissional com a participação em entidades representativas de sua profissão, tais como: conselhos, sindicatos, associações de classe etc, de acordo com o visualizado na Tabela 27. Das categorias existentes na articulação trabalho-comunidade, os jovens atribuíram respostas mais frequentes relacionadas à importância de sua integração com outros profissionais (36,8% dos casos), a necessidade de maior representação da categoria (31,6%) e da fiscalização do trabalho (26,3%), além de mencionar uma vinculação meramente burocrática com o conselho da profissão (26,3%).

Os tipos de articulação trabalho-comunidade mais presentes no discurso dos jovens - “Integração com Profissionais”, “Representação da Categoria”, Fiscalização do Exercício da Profissão” e “Relação Burocrática Conselho-Profissional” – são trazidos nos relatos a seguir:

É uma forma de você conhecer todo mundo, que vê quais são os problemas que têm, que você pode resolver ou não. (Entrevista 2; Categoria Integração com Profissionais)

Com a presença do conselho é que vai começar a reivindicar, e se começar a reivindicar, o curso vai ser legítimo, ..., nem todas as pessoas que não têm aquela habilitação vai poder fazer determinado trabalho, né? (Entrevista 11; Categoria Representação da Categoria)

(o conselho) Funciona no sentido de dar fiscalização e ir atrás de obras que garantam que tenha profissional lá trabalhando. A fiscalização, de certa forma, funciona bem, mas só vejo está vantagem. (Entrevista 20; Categoria Fiscalização do Exercício da Profissão)

Eu acho que vai ser uma relação meramente burocrática (com o conselho),... , vou lá registrar, acho que extremamente burocrática, só por necessidade mesmo. (Entrevista 8; Categoria Relação Burocrática Conselho-Profissional)

Tabela 27: Articulação trabalho-comunidade

Articulação Trabalho-comunidade	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=19*)
Existente			
Integração profissional	07	23,3	36,8
Representação	06	20,0	31,6
Fiscalização	05	16,7	26,3
Serviços Burocráticos	05	16,7	26,3
Orientação	02	6,7	10,5
Importância em si	01	3,3	5,3
Intenção de Participação	01	3,3	5,3
Participação	01	3,3	5,3
Subtotal	28	93,3	147,4
Inexistente			
Não articula as esferas	02	6,7	10,5
Total	30	100,0	157,9

* O número de casos é igual a 19 porque 01 pessoa da amostra não se referiu a essa articulação.

Poucos jovens mostraram interesse em participar (5,3%) ou participam efetivamente de entidades representativas (5,3%). Aqueles que iniciaram sua participação ainda dentro da Universidade têm um certo descrédito nessas formas de organização de classe, que são vistas constituídas de pessoas com interesses pessoais ao invés de coletivos.

Dividindo-se a amostra por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação, houve rejeição de independência (Teste Qui-Quadrado) entre as categorias da articulação trabalho-comunidade e o curso de graduação, conforme visualizado na Tabela 28.

Os jovens do curso de Ciências da Computação (100%), Direito (100%) e Fisioterapia (50%) articularam trabalho comunidade a partir da importância atribuída à representação da profissão pelo conselho de categoria ($\chi^2 = 12,857$ para $p = 0,025$), enquanto os demais cursos (Arquitetura, Medicina e Psicologia) não articularam as duas esferas através desta categoria. Em outras palavras, somente os jovens do curso de Ciências da Computação, Direito e Fisioterapia percebem (ou necessitam) que a articulação trabalho-comunidade passa (ou passe) pela questão representativa da profissão (Tabela 28). Entre os jovens do curso de Ciências da Computação, tal resultado se justifica devido à inexistência de um conselho da categoria e a não regulamentação da profissão. Já entre os jovens do curso de Direito, o que se observa atualmente é a situação de descrédito da sociedade com relação à justiça no país, fato este que tem afetado a imagem de seus profissionais. Os jovens do curso de Fisioterapia, pro sua vez, percebem a necessidade de mudança na forma de representação da profissão, visando torná-la mais fortalecida.

Os jovens do curso de Ciências da Computação (100%) também articulam trabalho e comunidade a partir da importância atribuída à fiscalização do exercício profissional ($\chi^2 =$

12,000 para $p = 0,035$) mais do que os jovens dos cursos de Psicologia (33,3%) e Arquitetura (16,7%). Os jovens dos outros cursos não articulam trabalho e comunidade dessa maneira, (Tabela 28).

Tabela 28: articulação trabalho-comunidade por curso de graduação

Curso	Articulação trabalho-comunidade			
	Representação		Fiscalização	
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=6)	---	---	01	16,7
Ciências da computação (N=3)	03	100,00	03	100,0
Direito (N=1)	01	100,0	---	---
Fisioterapia (N=4)	02	50,00	---	---
Medicina (N=2)	---	---	---	---
Psicologia (N=3)	---	---	01	33,3
χ^2	12,857		12,000	
P	0,025		0,035	

O seguinte relato expressa o tipo de articulação trabalho-comunidade presente no discurso dos jovens do curso de Ciências da Computação:

..., não se admite hoje em dia uma profissão sem um conselho regional, algo que possa controlar, que possa ter todas as utilidades que um conselho teria numa determinada profissão. (Entrevista 10; Curso de Ciências da Computação; Categoria Articulação Trabalho-Comunidade)

Quando se cruzaram os dados dos questionários sobre a centralidade relativa do trabalho e das entrevistas sobre as articulações deste com outras esferas de vida, os dois jovens (sujeito 02 e 07 da amostra) que não fizeram essas articulações apresentaram

centralidade relativa do trabalho inferior a 30 pontos. Possivelmente, a falta de percepção da articulação do trabalho com “mais de uma esfera de vida” é resultado de uma baixa importância atribuída ao mesmo.

Em suma, todos os jovens se assemelham na “percepção” da articulação trabalho-família e trabalho-lazer quando divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação. O tipo de articulação percebida independe do jovem pertencer a um ou outro grupo.

A maioria dos jovens (61%) se assemelha na “não-percepção” da articulação trabalho-religião. Por outro lado, o fato de não perceber ou perceber essa articulação independe do grupo ao qual os jovens pertencem quando divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação.

Os jovens se assemelham na “percepção” da articulação trabalho-comunidade por grau universitário e área de conhecimento, mas se diferenciam na percepção quando divididos por curso de graduação. Assim, o tipo de articulação percebida independe do jovem pertencer a um ou outro grupo por grau e por área, mas articular ou não as esferas trabalho e comunidade, pela via da “Representação” e/ou “Fiscalização”, dependerá do curso a que o jovem pertence.

6.2. Atributos do significado do trabalho

Várias perguntas do roteiro da entrevista se referiam ao tema significado do trabalho, como, por exemplo: “O que significa trabalhar?”, “Como o trabalho deve ser?”, “Como o trabalho é realmente?”. Cada conjunto de respostas semelhantes entre os

entrevistados foi organizado em um bloco único correspondente a um atributo nomeado. Identificaram-se 41 atributos diferentes no total. Estes divididos em classes mais amplas, com base nos fatores dos atributos valorativos (Tabela 29), fazem analogia à análise fatorial desenvolvida no estudo com profissionais de saúde e bancários, sobre a estrutura fatorial do IMST (Borges & Alves Filho, no prelo).

Tabela 29: Bloco de respostas de cada atributo específico do significado do trabalho

Fator do atributo valorativo	Atributo	Bloco de respostas
Realização	Realização profissional	Prazer. Sentir-se satisfeito ou gratificado. Gosto de fazer. Sentir-se realizado com o trabalho.
	Contribuição ao próximo (usuários, clientes e pessoas em geral)	O trabalho voltado para a população carente. Prestar um serviço a quem precisa. Agradar ao cliente. Proveito do trabalho para os outros.
	Dignidade	Ser respeitável. Digno.
	Sentir-se útil/produtivo	Percebe-se exercendo profissão de utilidade social.
	Desafiante	Fazer sempre o melhor. Transformar a realidade através do trabalho.
	Estruturação da vida	Sentido para a vida. Não morrer/adoecer depende de continuar a trabalhar. O trabalho com o papel principal na vida.
	Ascensão social	Ser bem visto. Ter grandes perspectivas com o seu trabalho.
	Dedicação	Dar o melhor de si no trabalho. Empenho.
	Dinamismo	Sentir-se dinâmico. Não ficar parado. Estar sempre fazendo algo.
	Êxito profissional	Sair-se bem no trabalho. Ter sucesso.
	Hominizador	No sentido de humanizar o lado profissional. Sentir-se pessoa. O trabalho como engrandecimento humano.
	Bem-Estar Socioeconômico	Retorno financeiro
Relações interpessoais		Relacionamentos entre colegas de trabalho – negativas ou positivas. Valorização de relações de trabalho sadias.

	Independência financeira	Tornar-se independente. Ganhar o próprio dinheiro. Não depender de ninguém.
	Estabilidade profissional	Trabalho como algo para muito tempo. Trabalho como segurança de renda.
	Bem-estar	Bem-estar indicando qualidade de vida.
	Contribuição social	Progresso da sociedade através do trabalho. Colaborar com a sociedade. Atender à sociedade no que ela requisita. Dar um retorno à sociedade. Construir algo para a coletividade. Dever social do trabalho (todos têm que trabalhar).
	Reconhecimento da profissão	Aceitação ou valorização da profissão pela sociedade.
Justiça no Trabalho	Infra-estrutura	Ter bons equipamentos na hora necessária. Limpeza no ambiente de trabalho. Ter um local para trabalhar. Adaptação dos móveis. Arejamento.
	Exercício da cidadania	Ingressar na sociedade como pessoa atuante. Ser cidadão.
	Exercício da ética	Ser um profissional ético. Ter profissionalismo.
	Inclusão social	Aceitação da forma de trabalho de cada um. Ter o seu lugar na sociedade. Integrar-se à sociedade. Fazer parte da sociedade. Ingresso ou inserção na sociedade. Ficar dentro do sistema social.
	Execução	Desenvolver uma atividade.
	Sobrevivência	Auto-manutenção. Sustento. Manutenção da família.
	Reconhecimento profissional	Ser reconhecido por ser um bom profissional ou por desenvolver um bom trabalho ou por simplesmente realizá-lo.
	Direção	Dividir tarefas. Definir atribuições.
	Benefício social	Condições de transporte e de lazer para/no trabalho. Plano de saúde.

Desgaste e Desumanização	Obrigação	Ter que se sujeitar/submeter a certos trabalhos ou profissionais reconhecidos. Fazer o que não gosta ou aquilo que é imposto. Ser somente trabalho. Cumprir a função. Maiores imposições no trabalho pelo empregador.
	Competitividade	Competição por emprego.
	Falta de Autonomia	Pessoas interferindo no desempenho de seu trabalho. Ter de restringir o conhecimento adquirido à necessidade da organização quando não se trabalha como autônomo. Sentir-se dependente de outro profissional por falta de experiência, clientes ou local de trabalho próprio.
	Discriminante	Desigualdade salarial. A percepção do indivíduo de profissões com maior status que outras.
	Ocupação	O tempo fora do trabalho é pouco. As horas passam rápido no trabalho. Ter os horários preenchidos
	Desgaste	Estresse. Sobrecarga. Imposição de ritmo de trabalho. Desgaste. Esforço.
	Exploração	Algumas pessoas trabalham pouco e ganham muito e vice-versa. O trabalho como escravizante. Receber salário inferior ao seu trabalho. Ganhar menos do que merece.
	Desprazer	Fazer o trabalho ou uma tarefa específica que não gosta. Insatisfação, frustração, decepção com o trabalho em si ou o com o seu resultado. Fonte de aborrecimento e contrariedade quando não há "gosto" pelo trabalho.
	Auto-Expressão	Autonomia
Aprendizagem		Aplicação ou aquisição de conhecimentos. Conhecer a vida através do trabalho. O trabalho como estudo.

Lazer	O trabalho como lazer ou diversão.
Criatividade	Resolução imediata de problemas. Fazer descobertas ou criar algo.
Qualificação	Boa preparação profissional. Saber o que faz. Competência. Especializar-se. Atualizar-se. Trabalhar com qualidade. Mostrar que tem capacidade para o trabalho.
Colaboração multiprofissional	Cooperação entre profissionais de uma equipe de trabalho. Parceria entre profissões.

Como as perguntas das entrevistas nem sempre permitiram a diferenciação clara entre a valorização e a descrição de atributos no resultado do trabalho, preferiu-se utilizar a análise fatorial correspondente somente aos fatores dos atributos valorativos, não se recorrendo aos fatores dos atributos descritivos.

Levou-se em conta para a análise das respostas nas entrevistas, se determinada categoria existia ou não no discurso de cada jovem entrevistado, sem considerar, no entanto, se aquela era mencionada com maior ou menor freqüência.

Entre os atributos do significado do trabalho, comentados pelos 20 entrevistados em ordem decrescente de freqüência, estão os seguintes: Realização Profissional, Retorno Financeiro e Sobrevivência no primeiro intervalo com freqüência de 90 a 100%; Relações Interpessoais, Qualificação e Ocupação no segundo, com freqüência de 70 a 85%; Contribuição Social, Obrigação, Desgaste, Reconhecimento do Profissional, Infraestrutura e Independência Econômica no terceiro, com freqüência de 45 a 55%; Exploração, Desprazer, Sentir-se Útil, Colaboração Multiprofissional, Autonomia, Reconhecimento da Profissão, Competitividade e Contribuição ao Próximo, – no quarto de 30 a 40%; Aprendizagem, Estruturação da Vida, Inclusão Social, Dedicação, Lazer, Exercício da Cidadania, Exercício da Ética, Ascensão Social, Discriminante, Criatividade, Desafiante,

Execução, Hominizador, Falta de Autonomia, Direção, Êxito Profissional, Dinamismo e Estabilidade Profissional no quinto, com freqüência de 15 a 25% e Benefício Social, Dignidade e Bem-estar no sexto, com freqüência de 5 a 10%.

Tomando-se os dois primeiros maiores intervalos de freqüência (70 a 100%), observa-se, na Tabela 30, um certo equilíbrio na escolha dos 06 atributos mais significativos para os jovens – Realização Profissional, Sobrevivência, Qualificação, Ocupação, Retorno Financeiro e Relações Interpessoais, na medida em que cada um deles corresponde a um fator valorativo específico, respectivamente, Realização, Justiça no Trabalho, Auto-Expressão e Desgaste e Desumanização, com exceção dos dois últimos atributos citados que são do fator Bem-Estar Socioeconômico. Tais atributos são, portanto, as idéias mais fortemente compartilhadas pela amostra de jovens em cada fator valorativo.

Tabela 30: Atributos específicos do significado do trabalho do primeiro e do segundo intervalos de freqüência

Fator valorativo	Atributos do significado do trabalho	Ctg	Pct resp.	Pct caso
Realização	Realização profissional	20	6,8	100,0
Justiça no Trabalho	Sobrevivência	18	6,1	90,0
Bem-Estar Socioeconômico	Retorno financeiro	18	6,1	90,0
Bem-Estar Socioeconômico	Relações interpessoais	17	5,8	85,0
Auto-Expressão	Qualificação	14	4,7	70,0
Desgaste e Desumanização	Ocupação	14	4,7	70,0

Entre os relatos dos entrevistados, pode-se destacar alguns discursos que demonstram a importância desses atributos mencionados anteriormente:

... (o trabalho) é até uma realização porque eu faço o que eu gosto e sinto prazer no que faço, então, eu posso ter o trabalho como uma realização. (Entrevista 6: Atributo Realização Profissional)

O trabalho deve ser feito pro sustento... você trabalhar pra se manter de alguma forma, seja manter uma família, seja se auto-mantendo e viver. (Entrevista 2; Atributo Sobrevivência)

... o trabalho é a remuneração, né? É a parte financeira e a pessoa faz com mais prazer do que o estudo. (Entrevista 8; Atributo Retorno Financeiro)

... acho que você deveria está sempre em contato com as pessoas que trabalham na área que você vai atuar, você deve conhecer as pessoas, estar sempre próximo desse meio de profissionais. (Entrevista 14; Atributo Relações Interpessoais)

... trabalho daqui pra frente vai ser acho que qualificação profissional. Antigamente a graduação era o suficiente, hoje em dia o mestrado é pouco. (Entrevista 15; Atributo Qualificação)

Eu acho que você trabalhando, você tendo uma ocupação, você às vezes evita de se sentir ocioso. (Entrevista 19; Atributo Ocupação)

No terceiro intervalo de frequência (45 a 55%), encontram-se atributos relacionados apenas aos fatores valorativos Bem-Estar Socioeconômico (Contribuição Social e Independência Financeira), Justiça no Trabalho (Reconhecimento do Profissional e Infraestrutura) e Desgaste e Desumanização (Obrigação e Desgaste), não aparecendo, portanto, os fatores Realização e Auto-Expressão, como é visto na Tabela 31.

No quarto intervalo (20 a 30%), predominam os atributos relacionados aos fatores Desgaste e Desumanização (Exploração, Desprazer e Competitividade), Realização (Sentir-se Útil e Contribuição ao Próximo) e Auto-Expressão (Colaboração Multiprofissional e Autonomia), aparecendo apenas um atributo do fator Bem-Estar Socioeconômico (Reconhecimento da Profissão) e nenhum do fator Justiça no Trabalho, como é visualizado na Tabela 31.

Tabela 31: Atributos específicos do significado do trabalho do terceiro e do quarto intervalos de frequência

Fator valorativo	Atributos do significado do trabalho	Ctg	Pct resp.	Pct caso
Bem-Estar Socioeconômico	Contribuição social	11	3,7	55,0
Desgaste e Desumanização	Obrigação	11	3,7	55,0
Desgaste e Desumanização	Desgaste	10	3,4	50,0
Justiça no Trabalho	Reconhecimento do profissional	10	3,4	50,0
Justiça no Trabalho	Infraestrutura	09	3,1	45,0
Bem-Estar Socioeconômico	Independência financeira	09	3,1	45,0
Fator valorativo	Atributos do significado do trabalho	Ctg	Pct resp.	Pct caso
Desgaste e Desumanização	Exploração	08	2,7	40,0
Desgaste e Desumanização	Desprazer	08	2,7	40,0
Realização	Sentir-se útil	07	2,4	35,0
Auto-Expressão	Colaboração multiprofissional	07	2,4	35,0
Auto-Expressão	Autonomia	07	2,4	35,0
Bem-Estar Socioeconômico	Reconhecimento da profissão	07	2,4	35,0
Desgaste e Desumanização	Competitividade	06	2,0	30,0
Realização	Contribuição ao próximo (usuários; clientes)	06	2,0	30,0

No quinto intervalo (15 a 25%), a predominância recai nos fatores Justiça no Trabalho (Inclusão Social, Exercício da Cidadania, Exercício da  tica, Execução e Direção) e Realização (Estruturação da Vida, Dedicac o, Lazer, Ascensão Social,  xito Profissional e Dinamismo), encontrando-se poucos atributos relacionados com os fatores Auto-Expressão (Aprendizagem e Criatividade), Desgaste e Desumanização (Discriminante e Falta de Autonomia) e Bem-Estar Socioeconômico (Estabilidade Profissional), como se visualiza na Tabela 32.

No último intervalo (5 a 10%), os fatores que aparecem são: Justiça no Trabalho (Benefício Social), Realização (Dignidade) e Bem-Estar Socioeconômico (Bem-Estar), não havendo predominância de nenhum deles e não aparecendo os demais Desgaste e Desumanização e Auto-Expressão, como é possível visualizar na Tabela 32.

Tabela 32: Atributos do significado do trabalho do quinto e do sexto intervalos de frequência

Fator Valorativo	Atributos do significado do trabalho	Ctg	Pct resp.	Pct caso
Auto-Expressão	Aprendizagem	05	1,7	25,0
Realização	Estruturação da vida	05	1,7	25,0
Realização	Dedicação	05	1,7	25,0
Realização	Lazer	05	1,7	25,0
Justiça no Trabalho	Inclusão social	05	1,7	25,0
Justiça no Trabalho	Exercício da cidadania	05	1,7	25,0
Justiça no Trabalho	Exercício da ética	05	1,7	25,0
Realização	Ascensão social	04	1,4	20,0
Desgaste e Desumanização	Discriminante	04	1,4	20,0
Auto-Expressão	Criatividade	04	1,4	20,0
Justiça no Trabalho	Execução	04	1,4	20,0
Realização	Desafiante	04	1,4	20,0
Realização	Hominizador	03	1,0	15,0
Desgaste e Desumanização	Falta de autonomia	03	1,0	15,0
Justiça no Trabalho	Direção	03	1,0	15,0
Realização	Êxito profissional	03	1,0	15,0
Realização	Dinamismo	03	1,0	15,0
Bem-Estar Socioeconômico	Estabilidade profissional	03	1,0	15,0
Fator Valorativo	Atributos do significado do trabalho	Ctg	Pct resp.	Pct caso
Justiça no Trabalho	Benefício social	02	0,7	10,0
Realização	Dignidade	02	0,7	10,0
Bem-Estar Socioeconômico	Bem-estar	01	0,3	5,0
	Total de respostas	295	100,0	1475,0

Cruzando as informações presentes em questionários e entrevistas sobre os atributos valorativos de 20 participantes, que responderam a ambos os instrumentos, compararam-se os dados e verificou-se a concordância dos resultados.

Uma percentagem de 62,5% e outra de 87,5% de jovens que atribuíram escore máximo (igual a 4) ao fator valorativo Bem-Estar Socioeconômico no questionário, mencionaram, respectivamente, “Retorno Financeiro” (07 sujeitos) e “Relações Interpessoais” (05 sujeitos) no seu discurso, atributos de primeira e segunda maior frequência nas entrevistas, que estão associados a esse fator.

Uma percentagem de 100% de jovens que atribuiu escore máximo ao fator valorativo Auto-Expressão, no questionário, mencionou “Qualificação” no seu discurso (04 sujeitos), – atributo de maior frequência nas entrevistas, que está associado a esse fator

Uma percentagem de 100% de jovens que atribuiu escore máximo ao fator valorativo Justiça no Trabalho no questionário mencionou “Sobrevivência” (02 sujeitos), atributo de maior frequência nas entrevistas, que está associado a esse fator.

Uma percentagem de 100% de jovens que atribuiu escore máximo ao fator valorativo Realização, no questionário, mencionou “Realização Profissional” (03 sujeitos), atributo de maior frequência nas entrevistas, que está associado a esse fator.

Os 20 participantes que responderam a ambos os instrumentos atribuíram escores baixos, no questionário, ao fator Desgaste e Desumanização. Nenhum atributo da entrevista, associado a esse fator obteve uma percentagem alta, pois para cada atributo (desgaste, desprazer, exploração, falta de autonomia, obrigação, ocupação, discriminante e competitividade) houve apenas um (01) sujeito que atribuiu um determinado escore (1,22; 1,34; 1,67 etc).

Dessa forma, a análise dos dados de entrevista corrobora a análise dos dados do questionário, na qual os valores fortemente compartilhados pela amostra são os associados aos fatores valorativos Auto-Expressão, Bem-Estar Socioeconômico, Realização e Justiça

no Trabalho, justamente aqueles cujos atributos apresentaram maior frequência nas entrevistas e cujos sujeitos participantes a eles atribuíram escores máximos no questionário.

A dispersão encontrada entre os atributos das entrevistas, que estavam associados ao fator Desgaste e Desumanização, também confirma a análise dos questionários, pois esse fator é menos valorizado e de forma divergente pelos jovens (Tabela 7).

Dividindo a amostra por grau universitário (graduandos e recém-graduados), rejeita-se a independência, entre as duas amostras de jovens, em 04 atributos: Reconhecimento do Profissional ($\chi^2 = 5,051$ para $p = 0,025$), Sentir-se Útil ($\chi^2 = 4,105$ para $p = 0,043$), Ascensão Social ($\chi^2 = 4,091$ para $p = 0,043$), e Dinamismo ($\chi^2 = 4,314$ para $p = 0,038$), sendo o primeiro atributo do fator Justiça no Trabalho e os três últimos do fator Realização, conforme visto na Tabela 33.

É possível perceber que os recém-graduados, uma vez estando no mercado de trabalho, expressam maior necessidade de reconhecimento profissional (72,7%), de garantir a utilidade social do seu trabalho (54,5%) e de buscar a sua ascensão social (36,4%) do que os graduandos (respectivamente, 22,2%; 11,1% e 0%). Por sua vez, os graduandos (33,3%) atribuem ao trabalho uma característica de dinamicidade não mencionada pelos recém-graduados (0%), enquanto realizam o estágio.

Entre os relatos dos jovens, pode-se destacar alguns discursos que demonstram a importância dos atributos “Reconhecimento Profissional”, “Sentir-se Útil” e “Ascensão Social” para os recém-graduados e do atributo “Dinamismo no Trabalho” para os graduandos:

É, acho que acima de tudo, (o profissional) quer ser reconhecido, né, acima de salário,

acima de tudo, ele quer ser reconhecido, o individuo até esquece que tá ganhando pouco, esquece que tá passando por dificuldade. (Entrevista 3; Recém-graduado; Atributo Reconhecimento Profissional)

Pra mim, (trabalhar) significa se sentir útil, se sentir produtivo, né, competente. (Entrevista 18; recém-graduado; Atributo Sentir-se Útil)

Eu tenho grandes perspectivas (sobre o meu trabalho), mas que no momento são só perspectivas. (Entrevista 15; recém-graduado; Atributo Ascensão Social)

Eu sou assim uma pessoa muito dinâmica, assim, tanto que eu passo o dia fora de casa, ..., quanto mais trabalho para mim, contanto que seja alguma coisa que goste de fazer, pra mim, tá ótimo. (Entrevista 6; graduando; Atributo Dinamismo no Trabalho)

Tabela 33: Diferenças entre jovens, por grau universitário, nos atributos específicos

Fator valorativo	Atributos do significado do trabalho	Recém-graduado (N=11)		Graduando (N=9)		χ^2	p
		Ctg	Pct.	Ctg.	Pct.		
Justiça no Trabalho	Reconhecimento do profissional	08	72,7	02	22,2	5,051	0,025
Realização	Sentir-se útil	06	54,5	01	11,1	4,105	0,043
Realização	Ascensão social	04	36,4	---	---	4,091	0,043
Realização	Dinamismo	---	---	03	33,3	4,314	0,038

Dividindo-se a amostra por área de conhecimento (tecnológica, humanística e biomédica), observa-se que, na área humanística, o atributo “Sentir-se Útil” é comentado por 100% dos entrevistados; na área tecnológica, somente 11,1% comentam e, na biomédica, também ocorre o mesmo. Rejeita-se, portanto, a independência ($\chi^2 = 12,430$, para $p = 0,002$) desses atributos por área de conhecimento, como visualizado na Tabela 34.

O seguinte relato de um jovem demonstra a importância do atributo “Sentir-se Útil” na área humanística:

Eu acho que (trabalhar) é fazer algo de utilidade, se sentir útil, primeiro que além de tudo você está se ocupando, está fazendo algo e esse algo é útil para outras pessoas. (Entrevista 14; Área Humanística; Atributo Sentir-se Útil)

Tabela 34: Diferença entre jovens, por área de conhecimento, em atributo específico

Fator valorativo	Atributo do significado do trabalho	Área tecnológica (N=9)		Área humanística (N=5)		Área biomédica (N=6)		χ^2	P
		Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.		
Realização	Sentir-se útil	01	11,1	05	100,0	01	11,1	12,430	0,002

Utilizando o mesmo procedimento, dividiu-se a amostra de jovens por curso, percebendo que o atributo “Sentir-se Útil” aparece em 100% dos casos nos cursos de Direito e de Psicologia, decrescendo o seu percentual até zero (0) nos demais: Fisioterapia (25%), Arquitetura (16,7%), Medicina e Ciências da Computação (0%), como visualizado na Tabela 35.

Os relatos abaixo demonstram a importância do atributo “Sentir-se Útil” para os jovens dos cursos de Direito e Psicologia:

(o trabalho) Significa acima de tudo se sentir útil, se sentir cidadão. (Entrevista 16, Curso de Direito; Atributo Sentir-se Útil)

... sem o trabalho nós nos sentimos inúteis, tem esse outro lado, né, a pressão (da sociedade) e também nós mesmos vemos o trabalho como algo de muito poder em nossas vidas. (Entrevista 12; Curso de Psicologia; Atributo Sentir-se Útil)

Tabela 35: Diferença entre jovens, por curso de graduação, em atributo específico

Curso	Atributos do significado do trabalho	
	Sentir-se útil	
	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=6)	01	16,7
Ciências da Computação (N=3)	---	---
Direito (N=2)	02	100,00
Fisioterapia (N=4)	01	25,0
Medicina (N=2)	---	---
Psicologia (N=3)	03	100,00
	χ^2	13,040
	P	0,023

A maior valorização da utilidade social entre os jovens do curso de direito e de psicologia, possivelmente indica que estes não percebem, tão claramente quanto os jovens dos outros cursos, tal resultado em seu trabalho.

Enfim, percebeu-se que os jovens se diferenciam no atributo "Reconhecimento do Profissional" associado ao fator valorativo Justiça no Trabalho, e nos atributos "Sentir-se Útil", "Ascensão Social" e "Dinamismo", todos associados ao fator valorativo Realização, quando divididos por grau; diferenciam-se também no atributo "Sentir-se Útil", quando divididos por área e por curso.

Na análise das entrevistas, o grau diferencia, mais do que a área e o curso, os atributos do significado do trabalho; na análise dos questionários, é o curso que mais diferencia os atributos.

6.3. Transição universidade-mercado de trabalho

A partir do discurso de entrevistados foi possível categorizar 12 atributos sobre o tema transição universidade-mercado de trabalho, conforme se visualiza na Tabela 36.

Atributos relacionados ao período de transição universidade-mercado	Síntese das respostas
Investimento na qualificação	Pretensão de estudar mais, fazer pós-graduação, buscar se especializar em uma área, participar de cursos.
Qualificação	Importância do currículo, do estágio ou da graduação em si na preparação pessoal para o trabalho.
Aprendizagem	Aquisição ou Aplicação de conhecimentos. Aprender coisas novas.
Desorientação	Perda de referência ao sair da universidade.
Momento de decisão	Definição da área de atuação. Saber o que quer em termos de trabalho.
Falta de oportunidade	Não oferecimento de trabalho a recém-formados/inexperientes.
Competitividade	Competição entre recém-formados.
Desgaste	Batalhar, superar obstáculos, sobrecarga de atividades.
Incerteza	Dúvida quanto ao caminho profissional ou às demandas futuras do mercado.
Contribuição social	Opção de realizar trabalho de conclusão de curso para a comunidade.
Busca de Autonomia	Caminhar sozinho no futuro.
Infra-estrutura	Necessidade de espaço físico para trabalhar.

Quanto à frequência de respostas sobre os atributos relacionados com o período de transição universidade-mercado de trabalho, apresentou-se a seguinte ordem decrescente: Investimento na Qualificação (68,4% de casos), Competitividade (36,8%), Falta de Oportunidade (36,8%) e Qualificação (31,6%). Os demais atributos tiveram percentuais abaixo de 25% dos casos: Momento de Decisão e Aprendizagem (21,1%); Desorientação, Contribuição Social, Desgaste e Oportunidade (10,5%); Busca de Autonomia e Infra-estrutura (5,3%), como visualizado na Tabela 37.

Entre os relatos dos entrevistados, pode-se destacar alguns discursos que mostram os atributos relacionados com o período de transição universidade-mercado de trabalho mais frequentemente mencionados pelos jovens:

Primeira coisa é procurar uma especialização boa, se não tem uma especialização, tentar uma residência, se não tem residência, faz cursos, entendeu, curso bons e você se definir por uma área. (Entrevista 2; Atributo Investimento na Qualificação)

... quando você sai da universidade pro campo profissional, eu acho que isso fica mais acirrado, assim, a competição também dos seus colegas de turma, tudo aquilo se aflora, assim, mais e mais, né! (Entrevista 4; Atributo Competitividade)

... a oportunidade... não é sempre que aparece... a própria situação do mercado, muitas vezes, não é favorável. (Entrevista 7; Atributo Falta de Oportunidade)

A preparação pessoal, no caso, o currículo, saber o que está faltando, quando sair da universidade, conseguir suprir estas necessidades do que está faltando... (Entrevista 13; Atributo Qualificação)

Atributos relacionados à transição universidade-mercado	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=19*)
Investimento na <i>qualificação</i>	13	26,0	68,4
Competitividade	07	14,0	36,8
Falta de oportunidade	07	14,0	36,8
Qualificação	06	12,0	31,6
Momento de decisão	04	8,0	21,1
Aprendizagem	04	8,0	21,1
Desorientação	02	4,0	10,5
Contribuição social	02	4,0	10,5
Desgaste	02	4,0	10,5
Oportunidade	02	4,0	10,5
Busca de Autonomia	01	2,0	5,3
Infra-estrutura	01	2,0	5,3
Total	50	100,0	263,2

Obs.: O número de casos é igual a 19 porque 01 pessoa da amostra não fez referência.

Dividindo-se a amostra por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação e se aplicando o Teste Qui-quadrado, houve rejeição de independência entre os atributos da transição universidade-mercado de trabalho e a área e o curso do jovem.

Quando divididos por área de conhecimento ($\chi^2 = 7,692$, para $p = 0,021$), todos os jovens da área biomédica (100%), a maioria da área humanística (80%) e alguns da área tecnológica (37,5%) atribuíram importância ao investimento na qualificação profissional, de acordo com a Tabela 38.

O relato abaixo expressa a relevância do atributo “Investimento na Qualificação” no discurso de jovens da área biomédica:

... eu to buscando alguma coisa a mais pra o meu currículo. (Entrevista 3; Área Biomédica; Atributo Investimento na Qualificação)

Tabela 38: Diferença entre os jovens, por área de conhecimento, em atributo de transição

Atributos relacionados ao período de transição universidade-mercado	Área tecnológica (N=8)		Área humanística (N=5)		Área biomédica (N=6)		χ^2	P
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.		
Investimento na qualificação	03	37,5	04	80,0	06	100,0	7,692	0,021

Quando divididos por curso de graduação ($\chi^2 = 11,209$ para $p = 0,047$), todos os jovens (100%) dos cursos de Fisioterapia, Medicina e Psicologia e metade daqueles (50%) pertencentes aos cursos de Arquitetura e Direito atribuíram importância ao investimento na qualificação profissional. Os jovens do curso de Ciências da Computação não mencionaram

tal atributo (Tabela 39); estes, provavelmente, não buscam investimento na qualificação porque o mercado de trabalho é favorável e menos exigente para eles.

O seguinte relato expressa o discurso de jovens do curso de Medicina sobre o atributo “Investimento na Qualificação”:

...é importante a especialização, a pós-graduação em minha área e eu vejo assim que muita gente sai (da universidade) com vontade de ser um especialista. (Entrevista 4; Curso de Medicina; Atributo Investimento na Qualificação)

Tabela 39: Diferença entre jovens, por curso de graduação, em atributo de transição

Curso	Atributos relacionados ao período de transição universidade-mercado	
	Investimento na qualificação	
	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=6)	03	50,00
Ciências da Computação (N=2)	---	---
Direito (N=2)	01	50,00
Fisioterapia (N=4)	04	100,0
Medicina (N=2)	02	100,00
Psicologia (N=3)	03	100,00
χ^2		11,209
P		0,047

Em síntese, os jovens se diferenciam no atributo "Investimento na Qualificação" somente quando divididos por área de conhecimento e curso de graduação. Logo, a valorização do investimento na qualificação depende do jovem pertencer a uma determinada área ou curso, mas independe dele ser recém-graduado ou graduando.

Aplicando-se ainda o Teste Qui-Quadrado, observou-se não rejeição de independência entre os atributos com maior frequência de participantes, relacionados à transição universidade-mercado de trabalho, e os padrões do significado do Trabalho. Em

outras palavras, o fato de pertencer a um ou outro padrão independe das categorias atribuídas pelo jovem ao seu processo de transição universidade-mercado do trabalho.

6.4. Avaliação da universidade

Na avaliação da universidade, foram identificadas 14 categorias diferentes nas respostas dos jovens, conforme visualizado na Tabela 40.

Um percentual de 47,4% dos jovens avaliou que a universidade não prepara adequadamente para o mercado de trabalho. Entre as demais avaliações negativas da universidade estão: a falta de integração entre a teoria e a prática (26,3%), a falta de preparo para a rotina de trabalho (21,1%), a falta de incentivo à prática (15,8%), a transmissão apenas de conhecimentos básicos (10,5%), a falta de condições para dar toda a experiência prática (10,5%), a falta de informação aos recém-formados sobre as empresas e vive-versa (5,3%), a não divulgação do papel dos profissionais para o mercado de trabalho (5,3%), a lentidão na transmissão do conhecimento (5,3%), o desprestígio político-científico (5,3%) e o não favorecimento da definição do estudante por uma área de atuação (5,3%).

Os dados das entrevistas somente enfatizam a importância da universidade repensar o seu papel diante das transformações no mundo do trabalho, no sentido de levar em conta questões relevantes enfrentadas pelos jovens no mercado de trabalho atual, que necessitam ser refletidas criticamente durante o seu processo de formação.

A seguir se apresenta o relato sobre a “Falta de Preparação Adequada na Universidade para o Mercado do Trabalho”, categoria mais presente no discurso dos jovens:

A universidade, na verdade, ela não direciona o futuro profissional, né, o estudante para o mercado de trabalho. Ela teoriza muito e deixa a gente muito longe do que é a realidade lá fora. (Entrevista 17; Categoria Falta de Preparação Adequada na Universidade para o Mercado do Trabalho)

Por outro lado, alguns jovens fizeram uma avaliação positiva da universidade com relação aos seguintes aspectos: oportunidade de conhecer e/ou escolher área de atuação (5,3%), meio de qualificação (5,3%) e suporte para o desempenho do trabalho (5,3%).

Tabela 40: Avaliação da universidade pelos jovens

Avaliação da universidade	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=19*)
Negativa			
Inadequada na preparação para mercado	09	27,3	47,4
Sem integração teoria-prática	05	15,2	26,3
Não prepara para a rotina de trabalho	04	12,1	21,1
Não incentiva a prática	03	9,1	15,8
Transmite apenas conhecimento básico	02	6,1	10,5
Sem condições de dar toda experiência prática	02	6,1	10,5
Não informa às empresas de seus recém-formados	01	3,0	5,3
Não divulga papel dos profissionais para mercado	01	3,0	5,3
Lenta na transmissão do saber	01	3,0	5,3
Desprestigiada político-científica	01	3,0	5,3
Deveria favorecer a definição por uma área	01	3,0	5,3
Positiva			
Oportunidade de conhecer/escolher área	01	3,0	5,3
Meio de qualificação	01	3,0	5,3
Suporte para o trabalho	01	3,0	5,3
Total	35	100,0	184,2

Em resumo, os jovens não se diferenciam quanto à percepção que têm da universidade, quando divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação. Logo, o tipo de avaliação que o jovem possui da universidade independe do grupo a qual faz parte.

Observou-se também não rejeição de independência entre as categorias com maior frequência de sujeitos na avaliação da universidade e os padrões do significado do trabalho. Dessa forma, o fato de pertencer a um ou outro padrão independe do tipo de avaliação da universidade atribuída pelo jovem.

6.5. Avaliação do mercado de trabalho

Uma pergunta específica do roteiro de entrevista se referia à percepção do jovem em torno da realidade do mercado de trabalho, sendo, então, categorizados sete (07) atributos da avaliação realizada sobre a mesma, conforme visualizado na Tabela 41.

Entre os jovens entrevistados, 35,7% avaliaram que o mercado de trabalho se encontra mais exigente sobre a questão da qualificação, como também diminuindo e extinguindo empregos. Outros jovens mencionaram a dinamicidade das ocupações (28,6%), a difícil entrada no mercado (21,4%) e a competitividade deste (14,3%) como aspectos negativos. Dessa forma, é possível perceber que os jovens têm enfrentado os obstáculos atuais, advindos da reestruturação produtiva, e estão conscientes desse fato.

Por outro lado, alguns avaliaram positivamente o mercado de trabalho, apontando para o fato de existir oferta de trabalho, apesar de não ter emprego (7,1%) e para a informação como um meio de se conseguir a entrada no mercado (7,1%).

Apresentam-se, a seguir, os relatos sobre as categorias mais presentes no discurso dos jovens – “Maiores Exigências de Qualificação” e “Diminuição/Extinção de Empregos”:

Eu acho que a sociedade é mais exigente com relação ao profissional, se a pessoa tem, se você tem uma profissão, você tem que ser cada vez melhor nela porque é isso que a sociedade tá exigindo... (Entrevista 6; Categoria Maiores Exigências de Qualificação)

... as pessoas estão em busca de um trabalho que praticamente não existe, existe muitos desempregados procurando algo.. (Entrevista 14; Categoria Diminuição/Extinção de Empregos)

Tabela 41: Avaliação do mercado de trabalho pelos jovens

Avaliação do mercado de trabalho	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=14)
Negativa			
Maior exigência de qualificação	05	23,8	35,7
Diminuição/extinção de empregos	05	23,8	35,7
Mercado dinâmico nas profissões	04	19,0	28,6
Difícil entrada	03	14,3	21,4
Competitivo	02	9,5	14,3
Positiva			
Aberto para quem se informa	01	4,8	7,1
Tem trabalho, não tem emprego	01	4,8	7,1
Total	21,0	100,0	150,0

Por fim, os jovens não se diferenciam quanto à percepção que têm do mercado de trabalho quando divididos por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação. Logo, o tipo de avaliação do mercado de trabalho independe do grupo a qual o jovem pertence.

Percebeu-se rejeição de independência entre a categoria “Diminuição/Extinção de Empregos e os padrões do significado do trabalho. Assim, o fato de avaliar o mercado de trabalho como diminuindo ou extinguindo empregos estava associado ao aumento de frequência de participantes que pertenciam ao grupo do padrão Significado da Centralidade

Valorativa Responsável (40% dos membros deste grupo) ou ao grupo do padrão Significado do Bem-Estar Responsável (100% de seus membros).

Por conseguinte, o fato de pertencer a um ou outro padrão depende do tipo de avaliação do mercado de trabalho atribuída pelo jovem.

6.6. Percepção das dificuldades para conseguir emprego

Uma pergunta específica do roteiro de entrevista se referia à percepção do jovem sobre as dificuldades para conseguir emprego. Entre as respostas categorizadas, 33,3% de jovens nomearam falta de experiência como uma das dificuldades de se conseguir emprego; 22,2% mencionaram o fato de não irem em busca e de não terem objetivos; 16,7% falaram da má preparação, desatualização e desqualificação; 5,3% apontaram relações interpessoais negativas, falta de recursos financeiros para a qualificação, não ter os critérios solicitados pela empresa contratante, incerteza da demanda futura do mercado, falta de apoio social, mercado desfavorável, desproporção salário-qualificação, incapacidade para o trabalho em grupo e desproporção oferta-demanda, como visualizado na Tabela 42.

Destacam-se alguns discursos que demonstram as maiores dificuldades apontadas pelos jovens para conseguir emprego – “Ser Inexperiente”, “Não Buscar Emprego”, “Não Ter Objetivos”, “Estar Desatualizado”, “Estar Desqualificado” e “Mal Preparado pela Universidade”:

(O que dificulta) você não ter sido empregada ... a pessoa pede de você uma experiência.
(Entrevista 4; Categoria Ser Inexperiente)

Você... se acomodar, num é!? Se formou e pronto, né!? Não ir atrás (de trabalho), não mostrar, não acreditar....essas coisas. (Entrevista 18; Categoria Não Buscar Emprego)

(O que dificulta a conquista de emprego?)..., eu digo, costumo dizer sempre, você tem que ter um objetivo na vida, não adianta você ter vontade, você tem que ter objetivo.

(Entrevista 15; Categoria Não Ter Objetivos)

O que dificulta ... não tá se atualizando no dia a dia, deixou pra á os livros e não quer mais saber, pensa que o que aprendeu na universidade tá ótimo, não tá se reciclando. (Entrevista 2; Categoria Estar Desatualizado)

É, principalmente, falta de competência, que possa até ser que consiga (o emprego), mas não consegue se manter, né!? (Entrevista 7; Categoria Estar Desqualificado)

Eu acho que é a falta de preparo, que muitas vezes, você passa cinco anos dentro da universidade, mas você não atenta pra esse lado, tá me entendendo!? Você fica só naquela parte lá científica e você nunca atentou pro um lado, que você vai ter de

entrar no mercado de trabalho. (Entrevista 6; Categoria Mal Preparado pela Universidade)

Dificuldades para conseguir emprego	Contagem	Pct. Respostas	Pct. de casos (N=18)
Individuais			
Falta de experiência	06	18,8	33,3
Não buscar	04	12,5	22,2
Não ter objetivos	04	12,5	22,2
Estar desatualizado	03	9,4	16,7
Estar desqualificado	03	9,4	16,7
Falta de recursos próprios para qualificação	01	3,1	5,6
Incapacidade para trabalho em grupo	01	3,1	5,6
Ambientais			
Má preparação na universidade	03	9,4	16,7
Relações interpessoais negativas	01	3,1	5,6
Incerteza da demanda futura do mercado	01	3,1	5,6
Mercado desfavorável	01	3,1	5,6
Falta de apoio social	01	3,1	5,6
Desproporção salário-qualificação	01	3,1	5,6
Não ter os critérios solicitados	01	3,1	5,6
Desproporção oferta-demanda	01	3,1	5,6
Total	32	100,0	177,8

Os jovens percebem, mais freqüentemente, as categorias individuais como dificuldades para conseguir emprego, no entanto, essas categorias, sem exceção, fazem parte do discurso presente no mercado de trabalho (ambiente externo) para justificar o desemprego.

Vale salientar que sendo a falta de experiência a maior dificuldade apontada para conseguir emprego pelos jovens da amostra, cuja maioria é composta por pessoas de 23 anos completos e 25 anos incompletos, percebe-se que a interpretação de Amadeo (1998), presente no capítulo introdutório, de que a entrada de jovens no mercado de trabalho de é diferente conforme a idade, favorecendo aos maiores de 25 anos com mais experiência profissional, corrobora os resultados encontrados nesta pesquisa.

Dividindo-se a amostra por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação e se aplicando o Qui-Quadrado, não se obteve rejeição de independência entre as categorias relacionadas às dificuldades para conseguir emprego e o grau universitário.

Quando divididos os jovens por área de conhecimento, rejeitou-se a independência com a categoria “Má Preparação na Universidade” ($\chi^2 = 8,235$ para $p = 0,016$). Somente os jovens da área biomédica (50%) atribuíram a dificuldade de conseguir emprego à má preparação na universidade, como visto na Tabela 43.

O relato abaixo expressa o discurso de um jovem da área biomédica sobre “Má Preparação na Universidade” como uma dificuldade para conseguir emprego:

O que dificulta.... acho que uma pessoa mal preparada, chega lá (no emprego), com currículo ruim, já é barrada; é a formação, acho que hoje em dia, eles (os empregadores) vêem tudo, né!? Tanto a formação profissional quanto à educação.
(Entrevista 1; Área Biomédica; Categoria Má Preparação na Universidade)

Tabela 43: Dificuldade para conseguir emprego por área de conhecimento

Dificuldades para conseguir emprego	Área Tecnológica (N=7)		Área Humanística (N=5)		Área Biomédica (N=6)		χ^2	P
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.		
Má preparação na universidade	---	---	---	---	03	50,0	8,235	0,016

Quando divididos os jovens por curso de graduação, rejeitou-se também a independência com a categoria “Má Preparação na Universidade” ($\chi^2 = 14,118$ para $p = 0,015$), como visualizado na Tabela 44.

Constatou-se que somente os jovens do curso de Fisioterapia (75%) atribuíram a dificuldade de conseguir emprego à má preparação na universidade, possivelmente, em virtude de alguma situação particular dentro ou fora do curso (aumento de professores substitutos, proximidade de saída da primeira turma de fisioterapeutas da faculdade particular, demanda do mercado por profissionais de áreas pouco exploradas etc.). A seguir, o discurso de um jovem de fisioterapia sobre “Má Preparação na Universidade”:

Eu acho que é a falta de preparo, que muitas vezes, você passa cinco anos dentro da universidade, mas você não atenta pra esse lado, tá me entendendo!?! (Entrevista 6; Curso de Fisioterapia; Categoria Má Preparação na Universidade)

Curso	Dificuldades para conseguir emprego	
	Má preparação na universidade	
	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=4)	---	---
Ciências da Computação (N=3)	---	---
Direito (N=2)	---	---
Fisioterapia (N=4)	03	75,0
Medicina (N=2)	---	---
Psicologia (N=3)	---	---
χ^2	14,118	
P	0,015	

Concluindo, os jovens se diferenciam quanto à percepção das dificuldades de conseguir emprego na Categoria "Má Preparação na Universidade", quando divididos por área de conhecimento e curso de graduação. Logo, a percepção de uma má preparação da

universidade como uma dificuldade para conseguir emprego depende do jovem pertencer a uma determinada área ou curso, mas independe dele ser recém-graduado ou graduando.

Percebeu-se não rejeição de independência entre as dificuldades de conseguir emprego com maior frequência de respostas e os padrões do significado do trabalho. Concluiu-se, então, que o fato de pertencer a um ou outro padrão independe do tipo de dificuldade percebida pelo jovem para conseguir emprego.

6.7. Percepção das facilidades para conseguir emprego

Outra pergunta específica do roteiro de entrevista se referia à percepção do jovem sobre as facilidades para conseguir emprego, sendo categorizadas as respostas, de acordo com o visualizado na Tabela 45.

Entre os jovens entrevistados, 50% acreditam que os contatos sociais facilitam conseguir emprego; para 45% seriam a atitude de busca e a oportunidade de ter experiência anterior; para 35%, os conhecimentos teóricos adquiridos; para 10%, ter segurança no seu papel profissional, apresentação pessoal, atualização e desenvoltura; para 5%, ter objetivos, escolha do campo de atuação, ter conhecimento prévio do mercado, saber agregar pessoas, surgir a oportunidade de trabalho e ter os critérios solicitados.

Entre as categorias (14 no total) criadas a partir das respostas dos entrevistados, a maior frequência (50%) apareceu na categoria “Contatos Sociais”, seguida de perto por “Oportunidade de Ter Experiência Anterior” e “Atitude de Busca” e, posteriormente, por “Conhecimentos Teóricos Adquiridos” (Tabela 45).

Tabela 45: Facilidades para conseguir emprego

Facilidades para conseguir emprego	Ctg.	Pct. Respostas	Pct. de casos (N=20)
Individuais			
Atitude de busca	09	18,4	45,0
Conhecimentos adquiridos	07	14,3	35,0
Segurança do papel profissional	02	4,1	10,0
Apresentação pessoal	02	4,1	10,0
Atualizar-se	02	4,1	10,0
Ter desenvoltura	02	4,1	10,0
Ter objetivos	01	2,0	5,0
Escolha do campo de atuação	01	2,0	5,0
Ter conhecimento prévio do mercado	01	2,0	5,0
Saber agregar pessoas	01	2,0	5,0
Ambientais			
Contatos sociais	10	20,4	50,0
Oportunidade de ter experiência anterior	09	18,4	45,0
Surgir a oportunidade de trabalho	01	2,0	5,0
Ter os critérios solicitados	01	2,0	5,0
Total	49	100,0	245,0

Destacam-se alguns discursos que demonstram quais são as maiores facilidades percebidas pelos jovens para conseguir emprego – “Contatos Sociais”, “Experiência Anterior de Trabalho”, “Atitude de Busca de Trabalho” e “Conhecimentos Adquiridos”:

... o Q.I., né, o Quem Indica, também, hoje, pesa muito, tem muita gente que tem uma mãozinha, alguém que puxa pra ali,, alguém que possa oferecer um trabalho e tal.

(Entrevista 5; Categoria Contatos Sociais)

É o seguinte: você vai arrumar emprego, aquela pessoa, comparando o seu estado profissional com uma pessoa que tenha um currículo muito bom em pesquisa e outra que tenha um currículo muito bom em escritório, a do escritório vai ficar, a pesquisa não vai ter tanto valor para o mercado de trabalho. (Entrevista 8; Categoria Experiência)

O que facilita? É ela (a pessoa) ser dinâmica, você lutar bastante, é ela procurar, ela ir atrás, ela correr... (Entrevista 10; Categoria Atitude de Busca de Trabalho)

...eu tô buscando alguma coisa para o meu currículo..., no amanhã, a pessoa que vai ser rica não é a que tem dinheiro, mas a que tem conhecimento, eu acho que é por aí... facilita conseguir emprego. (Entrevista 3; Categoria Conhecimentos Adquiridos)

Embora as duas maiores facilidades para conseguir emprego estejam presentes nas categorias ambientais, os jovens citam mais categorias individuais, provavelmente, por terem um melhor controle sobre elas.

Dividindo-se a amostra por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação, somente não houve rejeição de independência pelo Teste do Qui-Quadrado entre o grau universitário e as categorias das facilidades para conseguir emprego.

Quando divididos os jovens por área de conhecimento, rejeitou-se independência na categoria “Ter Segurança do Papel Profissional” ($\chi^2 = 6,667a$ para $p = 0,036$), pois os jovens da área humanística (40%) mencionaram que ter segurança do seu papel profissional seria um facilitador na conquista do emprego (Tabela 46).

O relato abaixo expressa o discurso de um jovem da área humanística sobre a “Segurança do Papel Profissional” como uma facilidade para conseguir emprego:

...seria importante que você falasse seu objetivo de maneira segura, se puder no momento da entrevista levar esboço do projeto para o empregador, vai dando as possibilidades de atuação. (Entrevista 12; Área Humanística; Categoria Segurança do Papel Profissional)

Tabela 46: Facilidades para conseguir emprego por área de conhecimento

Facilidades para conseguir emprego	Área Tecnológica (N=9)		Área Humanística (N=5)		Área Biomédica (N=6)		χ^2	p
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.		
Segurança de seu Papel	---	---	02	40,0	---	---	6,667	0,036

Quando divididos os jovens por curso, rejeitou-se independência na categoria “Segurança do Papel Profissional” ($\chi^2 = 12,593$ para $p = 0,028$), como visualizado na Tabela 47, pois os jovens do curso de Psicologia (66,7%) foram os únicos que mencionaram “Segurança do Papel Profissional” como facilitador na conquista de emprego. A seguir, o relato de um jovem do curso de psicologia sobre a “Segurança do Papel Profissional”:

... (facilita conseguir emprego) você conhecer evidentemente o papel que você vai exercer, você saber efetivamente trabalhar no sentido de conhecer as suas funções e suas tarefas... (Entrevista 14; Curso de Psicologia; Categoria Segurança do Papel Profissional)

Tabela 47: Facilidades para conseguir emprego por curso de graduação

Curso	Facilidades para conseguir emprego	
	Segurança de seu Papel Profissional	
	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=6)	---	---
Ciências da Computação (N=3)	---	---
Direito (N=2)	---	---
Fisioterapia (N=4)	---	---
Medicina (N=2)	---	---
Psicologia (N=3)	02	66,7
	χ^2	12,593
	P	0,028

Provavelmente, os jovens do curso de Psicologia atribuem à segurança no papel profissional a facilidade de conseguir emprego porque percebem a falta de clareza da sociedade quanto à importância da profissão. Logo, a definição clara e segura das próprias atribuições favorece ao profissional a sua contratação. Ocorre que, na maioria das vezes, o psicólogo desconhece como apresentar o seu trabalho.

Finalizando, os jovens se diferenciam quanto à percepção das facilidades para conseguir emprego, exclusivamente, na categoria "Segurança de seu Papel Profissional", quando divididos por área de conhecimento e curso de graduação. Logo, a percepção da segurança do papel profissional como uma facilidade para conseguir emprego depende do jovem pertencer a uma determinada área ou curso, mas independe dele ser recém-graduado ou graduando.

Percebeu-se não rejeição de independência entre as facilidades para conseguir emprego com maior frequência de participantes e os padrões do significado do trabalho. Assim, o fato de pertencer a um ou outro padrão independe do tipo de facilidade percebida pelo jovem para conseguir emprego.

6.8. Imagem da profissão

A partir do discurso de entrevistados foi possível categorizar 17 atributos sobre o tema imagem da profissão, conforme se visualiza na Tabela 48.

No intervalo de maior frequência de respostas (30 a 40% dos casos), estavam as categorias: “Mercado Competitivo”, “Mercado Favorável” e “Necessidade de Maior Preparação para o Mercado”.

Os relatos, a seguir, referem-se a essas imagens da profissão mais presentes no discurso dos jovens:

Já está ficando muito restrito (o mercado de trabalho), principalmente, pela quantidade de cursos (da profissão) que estão surgindo... É muito profissional pouco qualificado que tá tomando o mercado porque esses poucos capacitados são da camada social mais privilegiada... e (na profissão) se conta muito você ser parte ou amigo da pessoa certa. (Entrevista 17; Categoria Mercado Competitivo)

No meu mercado, é como eu falei, tem mercado pra todo mundo, tem espaço pra todo mundo, desde que todo mundo saiba que (a profissão) não só é (uma área) e desde que todo mundo saiba que (a profissão) é (várias áreas). (Entrevista 15; Categoria Mercado Favorável)

acredito muito na (profissão), mas eu acho que ainda deve estudar mais, o pessoal que tá fazendo parte da (profissão) ainda precisa estudar um pouquinho mais, se preparar mais pra ser melhor visto. (Entrevista 2; Categoria Necessidade de Maior Preparação para o Mercado)

No intervalo de 10 a 20%, alguns jovens atribuíram à imagem de sua profissão as categorias: “Mercado Desfavorável”, “Valorização Social”, “Atual”, “Pouco Conhecida”, “Necessidade de Diferencial”, “Grupos Fechados de Profissionais”, “Pouco Retorno Financeiro”, “Necessidade de Trabalho em Equipe”, “Elitizada Socialmente” e “Tendência à Queda de Mercado”.

Um menor número de jovens (5,6%) citou como imagem da profissão as categorias: “Tendência à Especialização”, “Renda Instável”, “Tendência à Subida de Mercado e “Descrédito Social”.

Imagem da profissão	Contagem	Pct. Respostas	Pct. de casos (N=18*)
<i>Negativa</i>			
Mercado competitivo	07	14,0	38,9
Necessidade de maior preparação	06	12,0	33,3
Mercado desfavorável	04	8,0	22,2
Pouco conhecida pela sociedade	03	6,0	16,7
Necessidade de diferencial para se destacar	03	6,0	16,7
Grupos fechados	03	6,0	16,7
Pouco retorno financeiro	02	4,0	11,1
Elitizada pela sociedade	02	4,0	11,1
Tendência à queda	02	4,0	11,1
Instável em renda	01	2,0	5,6
Tendência à especialização por causa da velocidade de informações	01	2,0	5,6
Desacreditada pela sociedade	01	2,0	5,6
<i>Positiva</i>			
Mercado favorável	06	12,0	33,3
Valorizada pela sociedade	03	6,0	16,7
Atual (da moda)	03	6,0	16,7
Deve caminhar para o trabalho em equipe	02	4,0	11,1
Tendência à subida	01	2,0	5,6
Total	50	100,0	277,8

Dividindo-se a amostra por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação, não houve rejeição de independência pelo Teste Qui-Quadrado entre os atributos relacionados à imagem da profissão e o grau universitário.

Quando divididos os jovens por área de conhecimento, rejeitou-se a independência das categorias “Mercado Desfavorável” ($\chi^2 = 6,944$ para $p = 0,031$) e “Tendência à Queda” ($\chi^2 = 6,667$ para $p = 0,036$), conforme Tabela 49. Somente os jovens da área humanística (40%) mencionaram a primeira (60% de casos) e a segunda (40%) categoria como sendo

imagens mais fortemente ligadas à sua profissão, havendo poucos ou nenhum caso em outras áreas.

Tabela 49: Imagem da profissão por área de conhecimento

Imagem da profissão	Área Tecnológica (N=7)		Área Humanística (N=5)		Área Biomédica (N=6)		χ^2	P
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.		
Mercado desfavorável	01	14,3	03	60,0	---	---	6,944	0,031
Tendência à queda	---	---	02	40,0	---	---	6,667	0,036

O relato abaixo ilustra como alguns jovens da área humanística percebem a sua profissão – de “Mercado Desfavorável” e com “Tendência à Queda”:

Extremamente restrito (o mercado), eu acho que a (profissão) tem muito mais a oferecer se fosse dada mais oportunidade, se fosse mais aplicada. (Entrevista 18; Área Humanística; Categoria Mercado Desfavorável)

... eu acho que vai saturar!?! Tá saturando, daqui a algum tempo todo mundo vai pular pra outros caminhos. (Entrevista 16; Área Humanística; Categoria Tendência à Queda)

Quando divididos os jovens por curso de graduação, rejeitou-se a independência das categorias “Mercado Favorável” ($\chi^2 = 11,270$ para $p = 0,046$), “Mercado Desfavorável” ($\chi^2 = 14,792$ para $p = 0,011$) e “Tendência à Queda” ($\chi^2 = 20,000$ para $p = 0,001$), conforme Tabela 50.

Todos os jovens do curso de Ciências da Computação (100%), metade do curso de Fisioterapia (50%) e um quarto do curso de Arquitetura (25%) mencionaram um “Mercado Favorável” para a sua profissão, enquanto outro quarto do curso de Arquitetura (25%) e todos os jovens do curso de Psicologia (100%), um “Mercado Desfavorável”. Somente os jovens do curso de Direito comentaram sobre a “Tendência à Queda de Mercado”.

As categorias “Mercado Desfavorável”, “Tendência à Queda” e “Mercado Favorável” são relatadas no discurso de vários jovens que, conforme o curso de graduação, apresentam mais freqüentemente uma ou outra imagem ligada à sua profissão:

Eu acho que o mercado na área de (profissão) é um pouco melhor que as outras áreas.... é normal aparecer vagas em empresas. (Entrevista 10; Curso de Ciências da Computação; Categoria Mercado Favorável)

Eu acho que o trabalho, eu acho que o mercado na minha área não está fácil, está fechado. (Entrevista 12; Curso de Psicologia; Categoria Mercado Desfavorável)

... muita gente que sai normalmente da universidade federal e que sai de lá (faculdade particular) fica realmente sem ter emprego, eu vi vários da minha turma e a tendência é piorar. (Entrevista 17; Curso de Direito; Categoria Tendência à Queda)

Tabela 50: Imagem da profissão por curso de graduação

Curso	Imagem da profissão					
	Mercado favorável		Mercado desfavorável		Tendência à queda	
	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.	Ctg.	Pct.
Arquitetura (N=4)	01	25,0	01	25,0	---	---
Ciências da computação (N=3)	03	100,0	---	---	---	---
Direito (N=2)	---	---	---	---	02	100,0
Fisioterapia (N=4)	02	50,0	---	---	---	---
Medicina (N=2)	---	---	---	---	---	---
Psicologia (N=3)	---	---	03	100,0	---	---
χ^2	11,270		14,792		20,000	
p	0,046		0,011		0,001	

O mercado aparece mais favorável aos jovens do curso de Ciências da Computação, em virtude de o contexto de transformações no mundo do trabalho ter sido impulsionado pelos avanços tecnológicos, entre eles, o da informática, ocasionando a melhoria da produtividade e a diminuição de custos para as empresas, bem como facilitando a oferta de empregos nessa área. A percepção de um mercado desfavorável entre os jovens do curso de Psicologia, por sua vez, aparece como reflexo da falta de conhecimento das atribuições do profissional dessa área pela sociedade. Já a percepção de um mercado com tendência à queda entre os jovens do curso de Direito aparece como uma consequência da valorização do Bacharel desse curso para ocupar cargos públicos no contexto atual, o que, possivelmente, tenderá a estabilizar em tempos futuros, diminuindo, assim, a demanda por esses profissionais.

Sintetizando, os jovens se diferenciam quanto à imagem da profissão nas categorias “Mercado Desfavorável” e “Tendência à Queda” quando divididos por área de conhecimento e nas categorias “Mercado Desfavorável”, “Tendência à Queda” e “Mercado Favorável”, quando divididos por curso de graduação. Logo, a imagem de um mercado

desfavorável e/ou com tendência à queda para a profissão depende do jovem pertencer a uma determinada área; assim como a imagem de um mercado desfavorável e/ou com tendência à queda ou de um mercado favorável para a profissão depende do jovem pertencer a um determinado curso. Por outro lado, a percepção de qualquer uma dessas imagens independem dele ser recém-graduado ou graduando.

Vale salientar que não houve rejeição de independência entre as categorias de imagem da profissão com maior frequência de sujeitos e os padrões do significado do trabalho. Portanto, o fato de pertencer a um ou outro padrão independe do tipo de imagem atribuída pelo jovem à sua profissão.

6.9. Projetos futuros de trabalho

Uma pergunta do roteiro de entrevista se referia aos projetos futuros de trabalho do jovem. As respostas não eram excludentes, podendo o jovem discorrer livremente sobre os seus projetos; assim sendo, surgiram quatro (04) categorias (Tabela 51).

Em ordem decrescente de frequência de respostas, uma percentagem de 61,1% dos jovens apresentou como projeto futuro o “Trabalho Autônomo”; em seguida vieram a “Capacitação Profissional”, com 44,4%, o “Emprego em Instituição Pública”, com 33,3%, e o “Emprego em Instituição Particular, com 22,2%.

Alguns relatos de jovens sobre os seus projetos futuros podem ser ilustrados abaixo:

Eu vou ficar trabalhando de sócia com uma amiga minha, então, eu tô aqui (em casa) até... Ela tá construindo o escritório dela, aí eu vou ficar (trabalhando em casa) até ela construir o escritório dela. (Entrevista 8; Categoria Trabalho Autônomo)

Para o futuro, eu pretendo fazer uma especialização, pretendo fazer um mestrado, assim, eu pretendo me armar, me armar e estudar mais, porque, como eu disse, a universidade só dá o básico... (Entrevista 1; Categoria Capacitação Profissional)

...ninguém quer ser funcionário público, né!? Mas, acho que todo mundo sonha com isso. Todo mundo reclama, mas acho que é esse mesmo o campo. Eu quero trabalhar junto à universidade, então, o melhor que eu tenho a fazer é ser professor universitário... (Entrevista 3; Categoria Emprego em Instituição Pública)

... não vou me desligar da empresa que eu tô agora não, eu quero passar um certo tempo lá. Pretendo isso: vou montar meu escritório e continuar ainda na empresa, um certo tempo, mais um ano. (Entrevista 5; Categoria Emprego em Instituição Particular)

Tabela 51: Projetos futuros de trabalho dos jovens

Projetos futuros de trabalho	Contagem	Pct. respostas	Pct. de casos (N=18)
Trabalho autônomo	11	37,9	61,1
Capacitação profissional	08	27,6	44,4
Emprego em instituição pública	06	20,7	33,3
Emprego em instituição particular	04	13,8	22,2
Total	29	100,0	161,1

Assim, quanto aos seus projetos futuros, a maioria dos jovens desejava ser trabalhador autônomo. Entre eles, a categoria “Trabalho Autônomo” estava mais associada

à categoria “Capacitação Profissional” (36,4%) do que as demais (18,2%) – estas, porém, não eram excludentes, podendo o sujeito escolher mais de uma. Em decorrência disso, havia uma maior percentagem de jovens que desejava ser trabalhador autônomo e fazer uma pós-graduação do que ser trabalhador autônomo e empregado em instituição particular ou pública.

O desejo de ser um profissional liberal aliado ao aumento do desemprego e à instabilidade no emprego, somente intensificam, no universitário, a busca pelo trabalho autônomo associado à capacitação profissional, visando assim, garantir uma clientela – seja pela qualidade dos serviços oferecidos, seja pela obtenção de um diferencial competitivo.

Por fim, houve rejeição de independência entre a categoria emprego em instituição particular e os padrões do significado do trabalho. O fato de desejar um emprego em instituição particular, como projeto futuro de trabalho, estava associado ao aumento de frequência dos participantes que pertenciam ao grupo do padrão Significado Valorativo Responsável (33,3% dos membros do grupo) ou do padrão Significado Conflitante (100% de seus membros). Logo, o fato de pertencer a um ou outro padrão depende do tipo de projeto futuro de trabalho desejado pelo jovem.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

7.1. Conclusões

As análises realizadas anteriormente contribuíram para responder ao principal problema desta dissertação, apresentado no Capítulo 5: Os significados atribuídos ao trabalho apresentam variabilidade conforme o grau universitário, a área de conhecimento e o curso de graduação do jovem? À medida que se desenvolveram tais análises elucidaram-se tanto as diferenças como as semelhanças entre os jovens, na transição de estudante universitário a profissional, com relação às facetas e aos padrões do Significado do Trabalho, tornando-se evidente que:

(1) Existe uma alta centralidade atribuída ao trabalho pelos jovens da amostra, ou seja, o trabalho é considerado central para eles, sendo a segunda esfera de vida mais valorizada. Esse dado vai ao encontro dos estudos de Agulló (1997) e Figuera (1996) os quais apontaram em suas investigações que o trabalho continua central na vida dos jovens. Verificou-se, assim, que esses estudos comprovam a estabilidade da faceta centralidade do trabalho entre os jovens independentemente do grupo a qual pertencem.

Tamayo e Borges (2001) mencionam que estudos de décadas mais recentes constatarem ser o trabalho uma das esferas mais importantes da vida. No caso desta pesquisa, os sujeitos consideram a família a primeira esfera de vida em ordem de importância, sucedendo-a, respectivamente, o trabalho e o lazer. Desse modo, as articulações família/trabalho e trabalho/lazer são percebidas por todos os jovens independentemente do seu grau universitário, sua área de conhecimento e seu curso de graduação, pois a

percepção de uma articulação torna-se mais clara quando existe certo equilíbrio na atribuição de valores entre as esferas.

Em contrapartida, para a maioria dos participantes da amostra, a articulação trabalho-religião inexistente e independe do grau universitário, da área de conhecimento e do curso de graduação do jovem. Quanto à articulação entre trabalho e comunidade, esta somente tem variação por curso de graduação. A religião e a comunidade são, portanto, esferas de vida menos valorizadas pelos jovens, sendo, por isso, menos evidente a articulação entre elas e o trabalho, que é uma esfera de vida mais valorizada.

Conclui-se, a partir desses dados, que a centralidade do trabalho não apresenta variação por grau universitário, área de conhecimento ou curso de graduação dos jovens, corroborando a estabilidade e a independência dessa faceta do significado do trabalho.

(2) Os fatores valorativos Auto-Expressão, Bem-Estar Socioeconômico, Realização e Justiça no Trabalho são os mais compartilhados pela amostra como devendo ser resultantes do trabalho, em detrimento do fator Desgaste e Desumanização. Portanto, os jovens idealizam um trabalho rico em conteúdo, provedor das necessidades, prazeroso, com adequadas condições e sem tanto desgaste.

Entre os fatores descritivos, Responsabilidade e Dignidade é o mais compartilhado pela amostra como sendo resultado do trabalho, enquanto o fator Recompensa Econômica é o menos. Logo, os jovens percebem que trabalhar implica ser responsável e digno, mas não é garantia de auto-sustento e de independência financeira.

Aos demais fatores descritivos – Auto-Expressão, Desgaste e Desumanização e Condições de Trabalho – foi atribuída força moderada pelos participantes. Em outras

palavras, os jovens percebem alguma oportunidade de expressão, certo desgaste e relativas condições no ambiente de trabalho.

Enfim, os fatores dos atributos valorativos e descritivos variam mais por curso de graduação. É compreensível que os valores associados à formação profissional e as descrições mais específicas da profissão estejam diretamente vinculados ao curso de graduação do jovem sendo, portanto, a variável independente que diferencia melhor os fatores entre os participantes.

Os atributos específicos Realização Profissional, Sobrevivência, Qualificação, Retorno Financeiro e Relações Interpessoais estão associados aos valores mais compartilhados pelos jovens da amostra. O Atributo Ocupação, embora tenha sido um dos valores mais presentes entre os jovens, encontra-se associado nas respostas deles, ao fator valorativo Desgaste e Desumanização, que não é valorizado de maneira consensual pelos jovens da amostra. Logo, a Ocupação é um dos poucos atributos valorizados pelo jovem como resultado do trabalho, que faz parte do desgaste pessoal.

Entre os atributos específicos do significado do trabalho citados pelos jovens, existiam funções psicossociais, tanto positivas como negativas, atribuídas ao trabalho que foram enfatizadas por Agulló (1997), são elas: reconhecimento, independência financeira, relações interpessoais, estruturação da vida, exploração e desprazer. Possivelmente, essas funções estão mais presentes na vida dos jovens desta pesquisa do que as demais mencionadas pelo autor.

Foi observado que entre os atributos valorativos a Realização e o Retorno Financeiro são tão importantes para os jovens natalenses desta pesquisa quanto para os jovens portoalegrenses investigados por Strey et al. (1998).

Observou-se também que embora esses atributos sejam prioritários, a Realização ainda é mais presente na amostra de jovens natalenses do que o Retorno Financeiro. Diferentemente destes, os jovens portoalegrenses investigados por Sarriera e o Grupo de Investigação Comunitária (1998) destacam o valor dinheiro como prioritário. Assim, o atributo retorno financeiro e o valor dinheiro são semelhantes, mas a hierarquia de valores do trabalho (mais instrumentais ou mais expressivas) será diferente em virtude de envolver outras variáveis, como, por exemplo, o nível educacional e a classe social.

Segundo Agulló (1997), a concepção expressiva do trabalho torna-se menos evidente com a diminuição de empregos, levando os jovens de nível educacional e de classe social mais baixa, como é o caso dos jovens portoalegrenses, a terem menores exigências quanto a um trabalho rico em conteúdo, o que justifica a ordem de prioridade dada por eles ao valor dinheiro.

Nesta pesquisa com jovens, o grau universitário diferencia, mais do que o curso de graduação e a área de conhecimento, os atributos específicos do significado do trabalho. Contudo, quando esses atributos do significado do trabalho são reunidos em fatores valorativos e descritivos, eles irão variar por curso de graduação, mostrando estarem, assim, mais associados às características gerais de cada profissão.

Se os atributos são mais específicos da experiência vivenciada no estágio ou no ambiente de trabalho variando por grau universitário, (3) Bem-Estar Socioeconômico e Responsabilidade e Dignidade são os fatores de maior escore na hierarquia dos fatores valorativos e descritivos, respectivamente. A hierarquia de fatores dos atributos valorativos apresentam variabilidade por área de conhecimento e a hierarquia de fatores dos atributos descritivos, por curso de graduação. Desse modo, percebe-se que os valores de profissões

de uma mesma área são muito próximos (por isso, não se diferenciam por curso) e, ao mesmo tempo, distantes de profissões de áreas diferentes. Tais fatos particularizam a realidade do trabalho em cada profissão, tornando perceptivas apenas as diferenças por curso.

Os valores do trabalho entre os jovens se relacionam com um maior número de variáveis (nível educacional, ocupacional, de classe social etc) provocando a diferença na sua hierarquia, sendo assim, os estudos de valores são mais divergentes, como apontado por Tamayo e Borges (2001).

A variabilidade da hierarquia dos atributos valorativos (valores do trabalho) quando os jovens são divididos por curso de graduação, é corroborada por investigações de Figuera (1996) com jovens de quatro centros da Universidade de Barcelona; e quando estes são divididos por grau universitário, pela pesquisa de Ros e Grad (1991) com estudantes de licenciatura e professores de educação.

(4) Os padrões do significado do trabalho revelam as diferentes configurações compartilhadas do conjunto de componentes do significado do trabalho pelos jovens. Revelam também, como em estudo anterior (Borges e Alves Filho, no prelo) que a centralidade do trabalho e a hierarquia dos fatores são as facetas de maior poder diferenciador dos grupos. Os padrões não variam por grau universitário, área de conhecimento, curso de graduação e aspectos sóciodemográficos da amostra, mas variam por tipo de avaliação do mercado de trabalho e de plano futuro. Dessa forma, as visões de presente e futuro do jovem interferem nos padrões, mas não o fato de ter um determinado grau ou de pertencer a uma área ou a um curso específico.

Em resposta ao principal problema da dissertação, constata-se que os significados atribuídos ao trabalho apresentam variabilidade conforme o grau universitário, a área de conhecimento e o curso de graduação do jovem quando estudados em suas facetas atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos; apresentam variabilidade segundo a avaliação do mercado e o projeto futuro de trabalho quando estudados em seus padrões e apresentam invariabilidade quando estudada a partir da faceta centralidade do trabalho.

7.2. Adequação do método

Assim como a revisão de bibliografia sobre o significado do trabalho serviu para comparar e corroborar a análise dos resultados, os estudos sobre a juventude contribuíram para a escolha de uma metodologia em que:

(a) Buscava-se o discurso do jovem sobre o significado do trabalho livre de concepções adultocêntricas, através da análise de suas respostas aos instrumentos da pesquisa.

(b) Foram utilizados instrumentos quantitativos e qualitativos, para a maior compreensão dos significados atribuídos pelos jovens da amostra.

(c) Consideraram-se as diferenças entre os jovens da amostra, a partir da variabilidade das facetas do significado do trabalho por grau universitário, área de conhecimento e curso de graduação.

(d) Vinculou-se a experiência de transição dos jovens de estudante universitário a profissional, ao contexto de transformações no mundo do trabalho.

(e) Elaboraram-se critérios definidores do grupo estudado, que se aproximam das formas de “ser jovem” na atualidade; a utilização do conceito de “idade social” ao invés do de “idade biológica”, acrescentado ao conceito de Margullis (2001), denominado “moratória social”, para a escolha dos sujeitos da amostra.

7.3. Reflexões sobre a aplicabilidade do estudo

Alguns estudiosos do mundo jovem (Figuera, 1996; Sarriera e Grupo de Investigação em Psicologia Comunitária, 1998) têm sugerido e/ou orientado o desenvolvimento de programas voltados para essa população. Nesse sentido, a pesquisa realizada seria uma importante fonte de dados para a elaboração de um projeto acadêmico dirigido aos jovens universitários dos cursos investigados, que servisse de apoio ao seu período de transição universidade-mercado de trabalho, focando temas diretamente ligados às suas futuras ou atuais experiências: significado do trabalho, imagem da profissão, avaliação da universidade e do mercado de trabalho, dificuldades e facilidades para conseguir emprego, projetos futuros de trabalho, transição universidade-mercado de trabalho.

O conhecimento das percepções dos jovens sobre os temas acima por um lado favorece a orientação vocacional de adolescentes, os quais estarão mais informados sobre a realidade que cerca um estagiário ou um recém-formado das diversas áreas de conhecimento e, por outro, favorece o psicólogo clínico, que poderá utiliza-se dessas informações de forma a confrontar os significados atribuídos pelo cliente adolescente e pelo jovem à profissão escolhida.

O psicólogo escolar poderá atuar em grupos de adolescentes que tenham realizado a escolha quanto ao curso de graduação ou à área de conhecimento, percebendo as diferenças e semelhanças dos significados do trabalho entre eles – que não experienciaram o processo de transição – e os jovens do estudo – que vivenciaram tal processo, a fim de constatar eventuais diferenças de percepção quanto à realidade da profissão.

O psicólogo organizacional poderá usufruir de informações sobre os significados atribuídos ao trabalho pelos jovens, a fim de favorecer a elaboração de uma entrevista de seleção, o treinamento de integração de novos estagiários ou funcionários e o desenvolvimento de um plano de carreira para eles, que aborde valores considerados importantes no seu trabalho.

Desse modo, as empresas contratantes e as agências de emprego, tendo uma informação prévia sobre os possíveis valores e percepções do jovem candidato, poderão trabalhar as suas expectativas ligadas à realização profissional, ao retorno financeiro, às relações interpessoais etc.

As políticas públicas para a juventude por sua vez poderiam se utilizar favorecidas das pesquisas que abordassem as questões referentes ao trabalho para conhecer os jovens a quem elas se destinam e, assim, elaborar programas que de fato alcancem as necessidades dessa população.

A atenção aos jovens na transição universidade-mercado de trabalho justifica-se pelo fato de serem os estudantes mais qualificados, embora, na maioria dos casos, os profissionais mais novos e que, portanto, enfrentam a questão do desemprego de inserção por falta de experiência de trabalho, situação nem sempre resolvida com uma maior capacitação profissional em cursos de pós-graduação.

Um maior apoio financeiro para os recém-formados em torno da realização de seus projetos futuros de trabalho, a maior abertura de estágios em órgãos governamentais para aquisição de experiência de trabalho, a intermediação da contratação do jovem pelas empresas particulares etc., seriam soluções que poderiam ser adotadas.

7.4. Sugestões e limitações

Esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de analisar o significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional. Os resultados conseguidos através dos instrumentos utilizados permitiram respostas às questões de pesquisa e, portanto, o alcance do seu objetivo.

No entanto, a pesquisa apresenta algumas limitações. A primeira delas diz respeito à impossibilidade dos resultados serem generalizados para outros grupos de jovens, pois trata de significados do trabalho próprios desses sujeitos durante o seu processo de transição. Por outro lado, favorece a comparação com outros grupos de jovens que vivenciam esse processo quanto aos significados do trabalho, no sentido de verificar se eles se diferenciam ou se assemelham aos da amostra estudada.

A segunda limitação se refere ao instrumento do questionário, que não foi elaborado para a população de jovens, mas foi amenizado, nas suas possíveis lacunas, pelo uso da entrevista.

As análises das entrevistas não foram esgotadas, mas a necessidade de atender ao objetivo principal da pesquisa não permitiu o tempo necessário para o maior enriquecimento dessas, além do que foi relatado. As análises dos questionários também

poderiam ser enriquecidas se comparadas às análises do estudo no qual o instrumento empregado se fundamenta, principalmente em razão de uma amostra ser composta por jovens e outra por adultos. Ambas as limitações poderão ser exploradas em um outro momento.

Observou-se ainda que a variabilidade ou não da faceta centralidade do trabalho poderia ser melhor estudada se tivesse uma amostra de “recém-graduandos” e “recém-graduados”. Dessa forma, teriam, no primeiro grupo, sujeitos sem experiência de trabalho, que poderiam apontar para diferenças no significado deste quanto à socialização na profissão.

Outra comparação que também poderia realizar-se seria entre uma amostra de “graduandos concluintes” ou “recém-graduados” e “profissionais adultos” (com estabilidade relativa no trabalho), para percepção das diferenças no significado do trabalho resultantes da experiência no mercado de trabalho.

\

Referências Bibliográficas

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidade de Oviedo.
- Álvaro-Estramiana, J.L. (1992). Desempleo y bienestar psicológico. (pp. 53-80). Madrid: Siglo XXI España Editores.
- Alves, E.L.G. & Soares, F.V. (1997). Ocupação e escolaridade: tendências recentes na grande São Paulo. In E.L.G. Alves (Org.), *Modernização produtiva e relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas*. (pp.123-172). Petrópolis: Vozes; Brasília: IPEA.
- Amadeo, E. (1998). Rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego. Acessado em 10 de junho de 2001 do World Wide Web: http://www.tem.gov.br/se/mercado/merc_02_2.htm.
- Barbara, M. M. (1999). Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19 (1), 30-49.
- Bardin, L. (2000). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70. (Texto original publicado em 1977).
- Bee, H. (1997). *O ciclo vital*. (R. Garcez, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas. (Texto original publicado em 1994).
- Bercovich, A. & Madeira, F. (1992). A “onda jovem” e seu impacto na população economicamente ativa de São Paulo. *Planejamento e Políticas Públicas*, 8, 1-28.
- Blanch, J.M.A. (1996). Psicología social del trabajo. In J.L. Álvaro, A. Garrido & J.R. Torregrosa (Orgs.), *Psicología social aplicada*. (pp.85-120). Madrid: Mcgraw-Hill/Interamericana de España.
- Borges, L.O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. In *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13 (2), 211-220.
- Borges, L.O. (1998). *Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília. Brasília.

- Borges, L.O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4 (1), 107-139.
- Borges, L.O. & Alves Filho, A. (no prelo). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6 (2).
- Brief, A. P. & Nord, W. R. (Orgs.). (1990). *Meanings of occupational work: a collection of essays*. Massachusetts/Toronto: Lexington Books.
- Cardoso, R.C.L. & Sampaio, H.M.S. (1995). *Bibliografia sobre a juventude*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Cavalcanti, R. C. (1988). Adolescência. In N. Vitiello (Org.), *Adolescência hoje*. (pp. 5-28). São Paulo: Roca.
- Chillán, Y. (2001). Políticas públicas de juventud: desafío del nuevo tiempo iberoamericano. In S. Donas (Org.), *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp. 117-130). Cartago: Livro Universitário Regional.
- Costa, A. C. G. (1996). Protagonismo juvenil: adolescência, educação e participação democrática. In Modus Faciendi, *Desenvolvimento social e ação educativa*. (pp. 9-68). Minas Gerais: Fundação Odebrecht.
- Crespo, E.; Bergère, J.; Torregrosa J.R. & Álvaro-Estramiana, J.L. (1998). Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. In E. Crespo, J. Bergère, J.R. Torregrosa & J.L. Álvaro (Orgs.), *Sociología del trabajo*. Universidade Complutense de Madrid: Nueva Época, (33), pp. 51-69.
- DIEESE (1998). Formação profissional: um novo espaço de negociação. *Pesquisas DIEESE*. Acessado em 18 de novembro de 2000 do World Wide Web: <http://www.dieese.org.br/esp/especial.html>.
- Donas, S. (2001). Viejos y nuevos desafíos en los albores del nuevo milenio. In S. Donas (Org.), *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp. 23-40). Cartago: Livro Universitário Regional.
- Duarte, K. (2001). ¿Juventud o juventudes? Acerca de como mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente. In S. Donas (Org.), *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp. 57-74). Cartago: Livro Universitário Regional.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

- Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo. In J.L. Álvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa (Orgs.), *Psicología social aplicada*. (pp. 121-154). Madrid: Mcgraw-Hill/Interamericana de España.
- Goergen, P. (1998). Ciência, sociedade e universidade. *Educação & Sociedade*, 29 (63), 53-79.
- Grisci, C.L.I. (1999). Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19 (1), 02-13.
- [Http://www.oij.org](http://www.oij.org).
- Jahoda, M. (1987). *Empleo and desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Lakatos, E.M. & Marconi, M.A. (1991). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Margulis, M. (2001). Juventud: una aproximación conceptual. In S. Donas (Org.), *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp.41-56). Cartago: Livro Universitário Regional.
- Martin-Baró, I. (1992). *Acción e Ideología: Psicología Social desde Centroamérica*. San Salvador: UCA Editores.
- Matoso, J. (1995). *A desordem no trabalho*. São Paulo: Página Aberta.
- Moraes, P.W.T. (1999). Os processos produtivos na atualidade: abordagem macro e micro em psicologia organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19 (1), 76-89.
- Moscovici, S. (1978). *A representação social da psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar Editora.
- Mow - International Research Team (1987). *The meanings of working*. London: Academic Press.
- Paulon, S.M. (1990). Resignificando as determinantes históricas da seleção de pessoal. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 10 (1), 24-27.
- Ros, M. & Grad, H.M. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6 (2), 181-208.
- Sanchis, E. (1997). *Da escola ao desemprego*. (M.M.T.S. Corbuni; M.A.A.Vieira; C.F.S. Linhares, Trad.). Rio de Janeiro: Agir. (Texto original publicado em 1995).

- Sarriera, J. C.; Câmara, S.G.; Schwartz, C.; Bem, L.A. & Garandillas, M. (1996). Bem-estar psicológico dos jovens Porto-Alegrenses. *Revista PSICO*, 27 (2), 79-95.
- Sarriera, J.C. & Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria (1998). *Abordagem psicossocial de la inserción social de los jóvenes: passos de una investigación*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- Sarriera, J. C. & Verdin, R. (1996). Os jovens à procura do trabalho: uma análise qualitativa. *Revista PSICO*, 27 (1), 59-70.
- Strey, M.N.; Silva, C.E.; Blanco, D.C.; Schmitt, L.R.; Slomka, L.; Wendling, M.I.; Ruwer, M.P.; Silva, V.A. & Borges, V.R. (1998). Projeto profissional e gênero: implicações no campo da orientação vocacional [CD-ROM]. *Colégio Oficial dos Psicólogos*. Universidade Complutense de Madrid.
- Tamayo, A. & Borges, L.O. (2001). Valores del trabajo y valores de las organizaciones. M. Ros y V.V. Gouveia (Orgs.), *Psicología social de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. (pp. 325-352) Madrid: Biblioteca Nueva.
- Wickert, L.F. (1999). O adoecer psíquico do desempregado. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 19 (1), 66-75.
- Zagury, T. (1996). *O Adolescente por ele mesmo*. Rio de Janeiro: Record.

ANEXOS

ANEXO 1: Questionário Estruturado



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Ofício 080/99- DEPSI

Natal, 11 de novembro de 1999

Caro participante,

Vimos solicitar sua gentileza em colaborar com nossa pesquisa. Nosso objetivo é contribuir para a sistematização do conhecimento sobre o significado do trabalho para jovens. Este tipo de conhecimento é importante na Psicologia no tocante as possibilidades de aplicação em campos de atuação como a orientação vocacional e profissional, aconselhamento psicológico, assessoramento no planejamento de políticas de recolocação de empregos, etc.

Para tanto, necessitamos contar com sua sinceridade e atenção para responder a todos os itens do questionário de acordo com as instruções. Informamos que não será necessário a sua identificação. **Não assine nem escreva o seu nome.** O nosso interesse refere-se aos dados globais e não, aos individuais.

Agradecemos a sua disponibilidade e consideração pelo nosso trabalho.

Saudações,

Simone Lopes de Melo

Simone Melo
Mestranda em Psicologia


Prof.^a Dra. Livia Borges¹

¹ Doutora em Psicologia Social do Trabalho pelo Instituto de Psicologia da UNB, com estágio na *Facultad de Ciencias Sociales y Políticas da Universidad Complutense de Madrid*. Orientadora de dissertação no Mestrado em Psicologia da UFRN. Chefe do Dep^o de Psicologia da UFRN.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
MESTRADO EM PSICOLOGIA
GRUPO DE ESTUDOS EM SAÚDE MENTAL E TRABALHO

QUESTIONÁRIO

Significado do Trabalho para Jovens

2000

O Inventário do Significado do Trabalho (IST) consiste em três colunas. Na primeira, encontram-se uma série de frases, as quais devem representar os resultados possíveis do trabalho ou os possíveis frutos do seu trabalho. Nas demais, você deve registrar suas avaliações sobre estes resultados ou frutos. Assim, na segunda coluna, intitulada com a questão **Quanto deve ser?**, registre a sua avaliação de quanto a frase lida corresponde a um resultado que o trabalho deve gerar, ou seja, o nível de importância de tal resultado. Você registra sua avaliação *circulando* ou fazendo um X sobre um dos números de 0 a 4. Quanto maior o número que você marcar mais importância você atribui àquele resultado.

Na terceira coluna, você registra sua avaliação da ocorrência do mesmo resultado na prática (na realidade), ou seja, você indica a sua opinião sobre o mesmo resultado com base na seguinte questão: **Quanto ocorre realmente?**

Observe que, no quadro de exemplo, há duas demonstrações de itens respondidos. Seguindo o primeiro, perceba que o resultado apresentado na primeira coluna é *Alegria de viver*. As respostas registradas sobre este item significam que é um resultado extremamente importante (4) e que raramente ocorre no seu trabalho concreto (1).

QUADRO DE EXEMPLO

RESULTADOS DO TRABALHO	Quanto deve ser ?	Quanto ocorre realmente?
Alegria de viver	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Trabalhar por nas costas	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

O segundo exemplo apresenta-se como resultado do trabalho *Uma dor nas costas*. As respostas apresentadas indicam que este não é um resultado importante ou desejável (0), porém ocorre numa frequência moderada (2).

Portanto, o número que você marca numa coluna não implica necessariamente nos números que você marcará nas demais.

RESULTADOS DO TRABALHO	Quanto deve ser?	Quanto ocorre realmente?
Fazer pela realização das minhas tarefas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Oportunidades de estar mais profissionalizado (mais qualificado).	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Meus chefes sabem se comunicar com cada um.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Meu sustento.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Independência, porque assumo as minhas próprias despesas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Estabilidade no emprego (emprego garantido).	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Trabalhar é obrigação de todas as pessoas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Retorno econômico merecido.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Repetição diária de tarefas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Uso de meu pensamento ou da cabeça	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Esforço mental para conseguir fazer o trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

RESULTADOS DO TRABALHO	Quanto deve ser?	Quanto ocorre realmente?
Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Ausência de riscos físicos durante a execução das tarefas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
O gosto de ver minhas tarefas prontas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Minhas opiniões levadas em conta.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Fazer amigos no trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir que os chefes confiam em mim.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Crescimento pessoal na vida.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Independência para decidir o que compro para mim.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Reconhecimento da autoridade dos superiores.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Cumprimento das obrigações da organização para comigo.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Ocupação de meu tempo.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Dureza, pela exigência de esforço, dedicação e luta.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Exigência de tentar fazer o melhor.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Ganhar suficiente e de acordo com meu esforço.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentimento de que sou uma pessoa digna.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Garantia da existência humana.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos, quadros e conveniência de horário.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Assumir as conseqüências de minhas decisões sobre meu trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Usar meu corpo para executar minhas tarefas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se querido pelos colegas de trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Minha sobrevivência.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Continuar no meu emprego pela qualidade de meu trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Assistência para mim e minha família.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Contribuir para o progresso da sociedade.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Obedecer aos superiores.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Fazer diariamente tarefas parecidas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se ocupado, fazendo alguma coisa.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Usar o pensamento na execução das tarefas.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Fazer a tarefa.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Trabalho de acordo com minhas possibilidades.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Igualdade de esforços entre todos os trabalhadores.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

SULTADOS DO TRABALHO	Quanto deve ser?	Quanto ocorre realmente?
Sentir-se como uma máquina ou um animal.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Contar com a adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Discriminação pelo meu trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Igualdade de direitos para todos que trabalham.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Ganhar pouco para esforço que faço.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se esgotado.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se gente.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se atarefado.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Reconhecimento pelo que faço.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Limpeza no ambiente de trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Merecer ganhar mais pelo meu trabalho.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Estar bem de cabeça (mentalmente)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Exigência de rapidez.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Equipamentos necessários e adequados.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Assistência merecida.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Exercitar o meu corpo.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Concluir minhas tarefas com pressa.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Sentir-se produtivo.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Influenciar nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões)	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Seguir as normas das organizações (empresas).	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Oportunidades de expressão de minha criatividade.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Salário.	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

CENTRALIDADE DO TRABALHO

Nas duas questões que se seguem, gostaríamos que você pensasse sobre a importância do TRABALHO em sua vida.

Assim:

1. Qual a importância do trabalho na sua vida? Assinale, com um círculo um dos números na escala abaixo:

Uma das coisas menos importantes em minha vida 1 2 3 4 5 6 7 Uma das coisas mais importantes em minha vida

2. Agora compare as diversas esferas de vida. Leia todos os itens abaixo e distribua 100 pontos entre eles, em qualquer combinação que você desejar. Quanto mais uma área for importante em sua vida, mais pontos você deverá marcar para ela. Você poderá atribuir zero caso considere que a área não tenha nenhuma importância para você. Lembre-se: a soma dos pontos atribuídos a todos os itens, de "a" a "e", deverá ser igual a 100.

PONTOS	ESFERAS DE VIDA
a) +	Meu lazer (passatempos, esportes, recreação e contato com amigos).
b) +	Minha comunidade (sindicato, associações de classe e de moradores, partidos políticos).
c) +	Meu trabalho
d) +	Minha religião
e) +	Minha família

Pontos = 100

Agora, basta registrar seus dados pessoais:

- Curso de Graduação : Data de nascimento: ... / ... / 19.....
- Experiência em estágios relacionados ao curso de graduação:
Nenhuma () Entre 1 a 4 meses () Entre 5 a 8 meses () Entre 9 a 12 meses () Mais de 12 meses ()
- Você teve alguma experiência de trabalho (não relacionada a estágios) antes e durante o curso de graduação?
Nunca trabalhei () Trabalhei em área(s) diferente(s) da minha graduação ()
Trabalhei na área da minha graduação ()
- Gênero: Masculino () Feminino ()
- Religião:
- Frequência à Igreja:
Semanalmente () Quase semanalmente () Às vezes e nas datas especiais ()
Só nas datas especiais () Não frequento ()
- Principais atividades de lazer por ordem de importância:
1. 5.
2. 6.
3. 7.
4. 8.
- Estado civil
- Com quem você mora ?
Pais () Outros familiares () Amigos () Companheiro(a) ()
Pessoas conhecidas () Sozinho () Outros ()
- Você recebe ajuda financeira de sua família ?
Sim () Não ()
- Qual é a sua renda atual (em salários mínimos) com a qual você se mantém financeiramente ? (Caso sua resposta anterior tenha sido "Sim", acrescente o valor da ajuda financeira à sua renda).
Até 1 S.M. () De 1 a 5 S.M. () De 6 a 10 S.M. () De 11 a 20 S.M. () > 20 S.M. ()

ANEXO 2: Roteiro de Entrevista

Roteiro de entrevista

(A) Significado do trabalho

- (1) Para você, como o trabalho deve ser?
- (2) Como o trabalho é realmente?
- (3) Fale um pouco sobre o que significa trabalhar para você.
- (4) O que você acha que o trabalhador espera da sociedade?
- (5) O que você acha que a sociedade espera do trabalhador?
- (6) Qual o papel (ou a função) que o seu trabalho tem na sua vida e na vida de sua família?
- (7) O que é um bom ambiente de trabalho?

(B) Avaliação universidade-mercado de trabalho

- (8) Como você percebe a relação universidade-trabalho?
- (9) Para você, quais são os apoios necessários para alguém enfrentar o mercado de trabalho quando termina a universidade?
- (10) Como você percebe o trabalho dentro da realidade atual?
- (11) Como você percebe o mercado de trabalho em sua área profissional?

(C) Dificuldades e facilidades para conseguir emprego

- (12) O que facilita as pessoas conseguirem um emprego ?
- (13) E o que dificulta?

(D) Projetos Futuros de Trabalho

(14) O que você pretende em termos de trabalho para o futuro?

(E) Articulação das esferas com a universidade e o trabalho

(15) Como você percebe a relação entre a família e a universidade, a família e o trabalho?

(16) Como você percebe a relação entre o lazer e a universidade, o lazer e o trabalho?

(17) Como você percebe a relação entre a religião e a universidade, a religião e o trabalho?

(18) Como você percebe a relação entre as atividades comunitárias (sindicatos, associações, conselhos etc.) e a universidade, as atividades comunitárias e o trabalho?