

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

Vicente Fuhrmeister Körbes

**INSERÇÃO NO TRABALHO E ESTILOS DE VIDA:
EXPECTATIVAS DE JOVENS ADMINISTRADORES**

**Porto Alegre
2013**

Vicente Fuhrmeister Körbes

INSERÇÃO NO TRABALHO E ESTILOS DE VIDA: EXPECTATIVAS DE JOVENS ADMINISTRADORES

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Carmem Ligia lochins Grisci

Porto Alegre

2013

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Eliane e Paulo, por todo o apoio, compreensão e incentivo ao longo desta caminhada. Com certeza esse trabalho é fruto do esforço e dedicação de vocês durante a minha criação.

À minha família, a qual sempre serviu me serviu como exemplo e principalmente aos meus primos, os quais traduzem constantemente a alcunha de irmãos na minha vida

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Carmem Ligia lochins Grisci, por todo conhecimento compartilhado e pelas cobranças fundamentais para o que trabalho pudesse ser concluído de maneira ordenada.

A todos os meus amigos que me apoiaram nos momentos de instabilidade e foram compreensivos quando da minha necessidade de ausência ao longo do último semestre.

A todos os entrevistados que disponibilizaram o seu tempo e vontade e me ajudaram na construção deste trabalho

O meu muito obrigado a todos vocês que fizeram com que isso se tornasse realidade.

RESUMO

A remodelação do trabalho é algo que vem transformando a sociedade atual. Independentemente do continente em que vivem ou da classe econômica a qual pertençam, é praticamente impossível achar alguma pessoa que não é afetada pelos novos modos de trabalhar. Da mesma forma, as relações humanas modificam-se, tornando-se mais voláteis e superficiais, com conseqüências humanas (BAUMAN, 2001, 2008; SENNETT, 2006). Neste contexto os jovens que estão se inserindo no mercado de trabalho podem ser vistos como protagonistas no papel de transformação da sociedade, dado serem considerados menos resistentes a mudanças e à sua dinamicidade. Este estudo desenvolveu-se com a participação de doze jovens formados recentemente na Escola de Administração da UFRGS. Seu objetivo foi verificar e analisar quais são as expectativas de jovens administradores em relação à inserção no trabalho e aos estilos de vida. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, cuja coleta de dados deu-se por meio de entrevistas semi-estruturadas. A análise do conteúdo das entrevistas deu-se a partir da literatura adequada à temática. Os resultados obtidos indicam uma valorização do bem-estar e da satisfação, sendo o trabalho um dos principais meios para obtê-los. Além disso, fica evidente o desejo por um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos jovens. Nesse sentido a carreira se mostra constantemente repensada a partir de dois pilares: tempo e família.

Palavras-chave: trabalho, estilo de vida, jovens, carreira.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
1.1	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	5
1.2	JUSTIFICATIVA.....	7
1.3	OBJETIVOS.....	8
1.3.1	OBJETIVO GERAL.....	8
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
2	REVISÃO TEÓRICA	10
2.1	TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E ESTILOS DE VIDA.....	10
2.2	O JOVEM E A INSERÇÃO NO TRABALHO.....	17
3	METODOLOGIA	27
3.1	MÉTODO.....	27
3.2	PARTICIPANTES.....	27
3.2.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	28
3.3	COLETA DE DADOS.....	33
3.4	ANÁLISE DE DADOS.....	34
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
4.1	UM OLHAR SOBRE OS ENTREVISTADOS.....	35
4.2	O TRABALHO EM SI.....	36
4.3	TEMPO E TRABALHO.....	39
4.4	REMUNERAÇÃO E POSSIBILIDADES DE CONSUMO.....	43
4.5	CARREIRA X FAMÍLIA.....	46
4.6	RECONHECIMENTO.....	50
4.7	ESTILO DE VIDA EM 10 ANOS.....	54

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
6	ANEXOS	61
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

1 INTRODUÇÃO

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Os fluídos se movem facilmente. Eles “fluem”, “escorrem”, “transbordam”, “vazam” alguns, em poucas quantidades, são mais pesados que muitos sólidos, mas ainda assim tendemos a vê-los como mais leves, menos “pesados” que qualquer sólido. Como Bauman descreve na sua “Modernidade Líquida”, normalmente fazemos a associação de leveza ou ausência de peso à mobilidade e à inconstância: aprendemos na prática que quanto mais leves viajamos, com maior facilidade e rapidez nos movemos. Essas são razões para considerar “fluidez” ou “liquidez” como metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, nova de muitas maneiras, na história da humanidade. (BAUMAN, 2001)

Para Bauman (2001) seria imprudente negar, ou mesmo subestimar, a profunda mudança que o advento da “modernidade fluída” produziu na condição humana. O fato de que a estrutura sistêmica seja remota e inalcançável, aliado ao estudo fluido e não-estruturado do cenário imediato da política-vida, muda aquela condição de um modo radical e requer que repensemos os velhos conceitos que costumavam cercar suas narrativas.

Gorz (2005), cita a mutação que atravessa os nossos meios de produção. Segundo ele, “a sociedade atravessa um período em que coexistem muitos modos de produção. O capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes massas de capital fixo material, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno, centrado na valorização de um capital dito imaterial, qualificado também de “capital humano”, “capital conhecimento” ou “capital inteligência”. Essa mutação se faz acompanhar de novas metamorfoses do trabalho. O trabalho abstrato simples, que, desde Adam Smith, era considerado como a fonte do valor, é agora substituído por trabalho complexo. O trabalho de produção material, mensurável em unidades de produtos por unidades de tempo, é substituído por trabalho dito imaterial, ao qual os padrões clássicos de medida não conseguem mais alcançar.” (GORZ, 2005, p. 11)

Nestas condições, o trabalho, que há muito é tomado como substância de valor comum a todas as mercadorias, deixa de ser mensurável em unidades de tempo. Os fatores que determinam a criação de valor são o “componente comportamental” e a motivação, e não o tempo de trabalho despendido. São esses fatores que as empresas entendem como o seu “capital humano”. (GORZ, 2005)

Segundo Bauman (2001), nossa época seria uma versão individualizada e privatizada da modernidade, caracterizada pela desregulamentação: nela, decompõem-se as forças que poderiam ter mantido a questão da ordem e do sistema na agenda política e, por conseguinte, observa-se o esfacelamento dos elos que entrelaçam as escolhas individuais em projetos e ações coletivas.

A ordem comportamental e de atitude que fundou a sociedade moderna e tornou possível e inescapável o modo moderno de estar no mundo “foi o princípio do *adiamento da satisfação* (da satisfação de uma necessidade ou um desejo, do momento de uma experiência agradável, do gozo) (...). Na forma do “adiamento da satisfação”, a procrastinação põe arar e semear acima de colher e ingerir o produto, o investimento acima do lucro, a poupança acima do gasto, a autocontenção acima da auto-indulgência, o trabalho acima do consumo.” (BAUMAN, 2001, p. 180)

Gorz (2005) faz uma conexão muito interessante acerca das remodelações da vida atual e do trabalho. Segundo ele, duas interpretações de renda de existências podem dividir espaço, às vezes nos mesmos autores: aquela para a qual o conceito se refere ao meio de subtrair a vida ao imaginário comercial e ao trabalho total, e aquela que, ao contrário, vê no conceito a necessária remuneração do tempo livre, cuja contribuição, à produtividade do trabalho, se tornou decisiva. É preciso notar que esta segunda interpretação contém uma perigosa armadilha. Partindo da ideia de que o processo de produção capitalista tira proveito de todas as capacidades, competências e recursos que as pessoas desenvolvem em suas vidas cotidianas, essa segunda interpretação considera que a vida inteira se tornou produtiva como produção de capital humano fixo. Toda a produção de si é assim rebaixada a trabalho econômico. Este é considerado como seu sentido objetivo. Todo mundo contribui para a produção social simplesmente por viver em sociedade, e merece pois essa retribuição que é a renda da existência.

Dentro deste contexto, insere-se a questão da juventude ser uma fase de transição. Com a maior volatilidade dos estilos de vida atuais esta transição muitas vezes se torna confusa, visto que os jovens têm maiores possibilidades de escolha e acabam alternando fases dentro da própria vida. A idéia de fases engessadas e delimitadas por idades rígidas cai por terra, fazendo com que um indivíduo seja adolescente e adulto ao mesmo tempo.

Diante deste contexto de mudança, tanto na sociedade como nos meios de produção e tomando-se estilos de vida como modos de existência ou modos de viver que se refletem a partir dos modos de se relacionar, trabalhar, consumir, experimentar o tempo e projetá-lo no futuro, entre outros, se pergunta **como um jovem hoje, recém-formado em Administração, projeta sua inserção no trabalho e seu estilo de vida?**

1.2 JUSTIFICATIVA

Os modos de trabalhar estão passando por um remodelamento que há muito não era visto. A mão-de-obra em massa, trabalhando em vastas linhas de produção começa a ser substituída por máquinas e já não é o item mais valorizado pelas empresas. O trabalho mecânico e manual é cada vez mais substituído pelo dito capital intangível. O homem passa a ser valorizado em seu trabalho para além de sua habilidade e capacidade física, e sim, comportamental.

Para alguma pessoa com mais idade, leitura e sabedoria de vida, talvez seja mais fácil compreender esta grande revolução a qual nossa sociedade vem sofrendo, com o advento desta chamada sociedade do conhecimento. (GORZ, 2005) Porém, torna-se instigante escutar como um jovem administrador, recém-ingresso no mercado de trabalho em meio a este processo de transição percebe tais mudanças e como o mesmo projeta sua vida em relação ao trabalho, já que, com esta era com uma enxurrada de informações, as relações humanas acabam tornando-se muito mais rasas do que antigamente. Escolhe-se neste caso a participação de

administradores por, em teoria, serem as próximas pessoas a ocupar posições gerenciais em nossa sociedade.

O estudo a seguir busca compreender e desvendar quais são os próximos passos deste administrador e como ele se projeta no futuro. Os resultados da pesquisa são de suma importância por lançar pistas acerca de como os egressos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, projetam tanto para organizações que buscam entender esta nova geração que chega ao mercado de trabalho, quanto para os próprios jovens poderem refletir acerca do comportamento de sua própria geração.

Neste sentido, o presente estudo poderá ser retomado posteriormente, servindo de alicerce para demonstrar se os resultados obtidos refletirão, de fato, a realidade dos participantes.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Verificar e analisar quais são as expectativas de jovens administradores em relação à inserção no trabalho e aos estilos de vida.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar e analisar as expectativas de jovens administradores em relação à inserção no trabalho.
- Verificar e analisar as expectativas de jovens administradores em relação aos estilos de vida.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E ESTILOS DE VIDA

Offe (1989) desafiara os teóricos da sociologia do trabalho, indagando se o trabalho ainda seria uma categoria analítica chave para o entendimento das sociedades do nosso tempo, em vista das importantes transformações que redefiniam o seu lugar tanto na estruturação dessas sociedades, quanto no entendimento dos sujeitos sobre o mundo em si.

Já Bauman (2001) comenta que quaisquer que tenham sido as virtudes que fizeram o trabalho ser elevado ao papel de protagonista nos valores dos tempos modernos, sua quase “mágica” capacidade de dar “forma ao informe”, como citado pelo autor, certamente está entre elas. Muitos fatos e efeitos positivos foram atribuídos ao trabalho, dentre eles o aumento da riqueza e o fim da miséria. Porém, num plano superior a todos efeitos atribuídos, está a suposta contribuição para o estabelecimento de ordem e rotina do ser humano:

O “trabalho” assim compreendido era a atividade em que se suponha que a humanidade como um todo estava envolvida por seu destino e natureza, e não por escolha, ao fazer história. E o “trabalho” assim definido era um esforço coletivo de que cada membro da espécie humana tinha que participar. O resto não passava de consequência: colocar o trabalho como “condição natural” dos seres humanos, e estar sem trabalho como anormalidade; denunciar o afastamento dessa condição natural como causa da pobreza e da miséria, da privação e da depravação; ordenar homens e mulheres de acordo com o suposto valor da contribuição de seu trabalho ao empreendimento da espécie como um todo; e atribuir ao trabalho o primeiro lugar entre as atividades humanas, por levar ao aperfeiçoamento moral e à elevação geral dos padrões éticos da sociedade. (BAUMAN, 2001, p. 157-158)

Para Antunes (2000), na era do taylorismo/fordismo ergueu-se um sistema de compromisso e de regulação que, limitado aos países capitalistas avançados, oferecia a ilusão de um sistema duradouramente controlado, regulado e fundado em um compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado. Os trabalhadores

possuíam um horizonte desenhado, “pré-moldado” pela perspectiva de emprego para toda a vida dentro de uma empresa. Esse período se caracterizava, ainda, pela pequena variação do trabalho (pelo menos, em relação à flexibilização atual), que se baseava em uma concepção de tempo linear e previsível e que possuía como marca registrada a rotina.

Englobando esta questão de um horizonte onde os trabalhadores possuíam uma grande perspectiva de emprego - a chamada ordem de “longo prazo” – Sennett (2006) nos mostra que ela teve uma vida curta: as décadas que abrangem os meados do século vinte. O capitalismo do século dezanove tropeçou de desastre em desastre nas bolsas de valores e nos investimentos empresariais irracionais; as loucas oscilações do ciclo comercial pouca segurança ofereciam às pessoas. Após a Segunda Guerra Mundial, essa desordem foi de algum modo posta sob controle na maioria das economias avançadas; sindicatos fortes, garantias de estado assistencialista e empresas em grande escala combinaram-se e produziram uma era de relativa estabilidade. Esse período de mais ou menos trinta anos define “o passado estável”, hoje contestado por uma nova perspectiva, perspectiva essa que tem como lema mais tangível a expressão “Não há longo prazo”. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está acabando; e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho. (SENNETT, 2006)

Para Antunes (2005), a classe trabalhadora fragmentou-se, se tornou mais homogênea e complexificou-se ainda mais. Obteve uma qualificação maior em vários setores, como na siderurgia, em que houve uma relativa “intelectualização” do trabalho, mas desqualificou-se e se tornou inconsistente em diversos ramos. De um lado, criou-se, em minoria, o trabalhador polivalente e multifuncional da era informacional, capaz de operar máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de emprego temporário, parcial, sem condições adequadas ou mesmo vivenciando o desemprego estrutural.

Complementando o que Antunes (2005) nos fala sobre o emprego parcial, Sennett (2006) nos traz que empresas distribuíram muitas das tarefas que antes

faziam permanentemente em suas instalações por pequenas firmas e indivíduos empregados com contratos de curto prazo, a chamada terceirização. O setor da força de trabalho americana que mais rápido cresce, por exemplo, é o das pessoas que trabalham para agências de emprego temporário. Tal fato se dá pela mudança na estrutura institucional das empresas que acompanhou o trabalho a curto prazo. As grandes organizações buscaram eliminar camadas de burocracia, fato que levou os conselhos e diretorias a agora pensar nas organizações como rede.

Ainda sobre o que Antunes (2005) nos fala, sobre esta nova terminologia das classes perante as transformações do trabalho, Bauman (2008) nos traz uma importante reflexão. Segundo ele, o termo “classe trabalhadora” que já foi comum, mas que agora vem caindo em desuso pertencia a uma sociedade em que as tarefas e funções dos mais ricos e dos mais pobres eram diferentes e, em aspectos fundamentais, até opostas, mas ainda assim, complementares. Esse conceito criava a imagem de uma classe de pessoas que têm papel indispensável a desempenhar na vida de uma sociedade como um todo e esperam ser recompensadas de acordo. Já o termo “classe baixa”, que igualmente era comum, mas agora é evitado, era distinto por pertencer a uma sociedade dotada de mobilidade social, em que as pessoas estavam em movimento e cada posição era apenas momentânea e, em princípio, sujeita a mudança. Esse termo criava a imagem de uma classe de pessoas que se situavam ou foram jogadas na base de uma escada que elas poderiam ser capazes de subir (com esforço e sorte) a fim de escapar de sua momentânea inferioridade.

A idéia de flexibilidade contida nos novos modelos produtivos pode ser compreendida, de acordo com Vasapollo (2006), de diversas maneiras: flexibilidade salarial, flexibilidade de horário, flexibilidade funcional, etc. Para Sennett (2006), a noção de flexibilização atinge os próprios trabalhadores ao exigir que estes sejam capazes de se adaptar às constantes mudanças nos processos produtivos. Castel (1998) sugere que a flexibilidade pressupõe a moldagem dos trabalhadores, o que significa não apenas uma adaptação mecânica às diferentes tarefas, mas também, e principalmente, uma constante adaptação da mente, já que a rotina acaba por ser quebrada em diversos momentos. Mézaros (2006) acaba levantando uma questão curiosa sobre a flexibilidade: por estar na moda atualmente, ela acaba por muitas

vezes vem a intensificar o trabalho em si, prolongando a sua jornada para muitos que acabam optando por esta forma.

Continuando na questão de flexibilidade, Sennett (2006) fala que atualmente as organizações flexíveis estão fazendo experiências com vários horários do chamado, pelo autor, de “flexitempo”. Em vez de turnos fixos, os dias de trabalho acabam por ter pessoas trabalhando em horários diferentes, num trabalho cada vez mais individualizado.

Se o flexitempo é a recompensa do empregado, também o põe no domínio íntimo da instituição. Se pegarmos como exemplo o mais flexível dos flexitempos, o trabalho em casa, esse prêmio causa grande ansiedade entre os empregadores; eles temem perder o controle sobre os trabalhadores ausentes, e desconfiam de que os que ficam em casa abusam dessa liberdade. (SENNETT, 2006, p. 67)

Alimentava-se, assim, a mentalidade de longo prazo (Bauman, 2001), que incluía a idéia (ou efeito ideológico) de que os destinos das pessoas que compram o trabalho e daquelas que o vendem estão entrelaçados por muito tempo, ou seja, fazia-se necessária a construção de um modo de convivência suportável que corresponderia aos interesses de todos.

Sobre a remodelação do trabalho, Bauman (2001) nos mostra que o trabalho deixou de estar no universo da construção da ordem e controle do futuro em direção a algum jogo ou algo parecido; atos de trabalho se parecem mais com as estratégias de um jogador que se põe modestos objetivos de curto prazo, não antecipando mais que um ou dois movimentos. Tal fato se mostra muito claro na questão de não haver mais pensamento a longo prazo, tema que Sennett (2006), insistentemente, abrange.

Para Antunes (2005), há ainda em curso na sociedade contemporânea outra tendência criada pela crescente sobreposição entre trabalho material e imaterial, uma vez que se presencia, no mundo contemporâneo, uma significativa expansão do trabalho dotado de maior dimensão intelectual, quer nas atividades industriais mais informatizadas, quer nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações, entre tantas outras. A expansão do trabalho em serviços, em esferas não diretamente produtivas e muito mais intelectualizadas, mas que muitas vezes desempenham atividades sobrepostas com o trabalho produtivo, mostra-se uma

característica importante da noção ampliada de trabalho, quando se quer compreender o seu significado no mundo contemporâneo.

Dentro do espaço produtivo, o saber intelectual que foi relativamente desprezado pelo taylorismo-fordismo tornou-se, para a atual conjuntura da sociedade, uma mercadoria muito mais valiosa. As formas contemporâneas de vigência do valor levaram ao limite a capacidade operativa da lei do valor e a vigência do trabalho abstrato, que despende cada vez mais energia intelectual (além de material) para a produção de valores de troca. Novamente desencadeia-se um processo interativo entre trabalho vivo e trabalho morto, sob o comando de um tempo conduzido pelo ritmo cada vez mais informacional e intensificado. (ANTUNES, 2005, p. 53-54)

O autor conclui falando que em vez da substituição do trabalho pela ciência, ou ainda da substituição da produção de valores pela esfera comunicacional, da substituição da produção pela informação, o que se pode presenciar no mundo contemporâneo é uma maior inter-relação, um maior complemento entre as atividades produtivas e as improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre atividades laborativas e as atividades de criação, que se expandem no contexto da reestruturação produtiva do capital. (ANTUNES, 2005)

Lévy (2000) entra a fundo na questão da remodelação desta nova forma de trabalho e na superficialidade da atualidade. Segundo ele, tudo virou comércio dentro do mundo. Desde questões como casamento e beleza até procriação e relações. Ninguém mais sabe quando trabalha e quando deixa de trabalhar, estamos em constante processo de “fazer negócio”. As pessoas acabam virando uma mercadoria, são empreendedores que controlam sua própria carreira, independente de família, amigos ou de outras relações que se mantém.

Os membros da sociedade de consumidores são eles próprios mercadorias de consumo, e é a qualidade de ser uma mercadoria de consumo que os torna membros autênticos dessa sociedade. Tornar-se e continuar sendo uma mercadoria vendável é o mais poderoso motivo de preocupação do consumidor, mesmo que em geral latente e quase nunca consciente. É por seu poder de aumentar o preço de mercado do consumidor que se costuma avaliar a atratividade dos bens de consumo – os atuais ou potenciais objetivos de desejo dos consumidores que desencadeiam as ações de consumo. “Fazer de si mesmo uma mercadoria vendável” é um trabalho do tipo faça-você-mesmo e um dever individual. (BAUMAN, 2008, p. 77-78)

Na hierarquia herdada de valores reconhecidos, segundo Bauman, a síndrome consumista degradou a duração e elevou a efemeridade. O que é novo tem maior valor do que o que é conservado. Esta síndrome reduziu consideravelmente o espaço do tempo que separa não apenas a vontade de sua realização, mas o momento de nascimento da vontade do momento de sua morte, assim como a percepção da utilidade e vantagem das posses de sua compreensão como inúteis e precisando de rejeição. Entre os objetos do desejo humano, ela faz com que tudo que seja novo tenha um olhar diferente e um final premeditado: a lata do lixo. Estes novos desejos entram no lugar dos antigos bens, os quais eram comprados para durar por toda uma vida. (BAUMAN, 2008)

Com este alto grau de efemeridade, Sennett (2006) nos fala sobre as relações de confiança. Segundo ele a confiança pode ser uma questão puramente formal, como quando as pessoas concordam numa transação comercial ou dependem de que as outras observem as regras de um jogo. Mas em geral as experiências mais profundas de confiança são mais informais, como quando as pessoas aprendem em quem podem confiar ou com quem podem contar ao receberem uma tarefa difícil ou impossível. Esses laços sociais levam tempo para surgir, penetrando vagarosamente dentro das organizações.

Ainda na linha da efemeridade e, principalmente, pela questão de não existir mais um horizonte a longo prazo, Sennett (2006) traz uma reflexão importante e que provavelmente habitará o século XXI:

O conflito entre família e trabalho impõe algumas questões sobre a própria experiência adulta. Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego. (SENNETT, 2006, p. 27)

Com relação à volatilidade dos tempos atuais, Antunes (2005) nos faz refletir sobre a “qualidade total”. Hoje, muito mais do que durante a fase de hegemonia taylorista/fordista, o trabalhador é instigado a se autocontrolar, a se autorecrimizar e, até mesmo, a se autopunir quando a produção não atinge a meta desejada

(chegando até mesmo, em situações extremas como o desemprego e o fechamento de empresas, ao suicídio a partir do fracasso no trabalho). O interessante mostrado por Antunes é que, embora se fale cada vez mais em “qualidade total”, maior são os produtos facilmente descartáveis e com uma vida útil menor. Traçando um paralelo com o ser humano, as pessoas cada vez mais treinadas com refinamento e especializadas – podendo ser chamadas de “qualidade total” – tem cada vez vínculos mais instáveis e frágeis, seja dentro das instituições em que trabalham, sejam nas relações com seus próximos.

Bauman (2008) deixa o pensamento acima um pouco mais tangível. Segundo ele, “o mundo habitado por consumidores é percebido por seus habitantes como um enorme contêiner de peças sobressalentes. O depósito dessas peças é constante e abundantemente abastecido, e se acredita que seja reabastecido para sempre caso seu estoque se esgote temporariamente. Se alguma parte (do conjunto de implementos em uso diário, da atual rede de contatos humanos, do próprio corpo de alguém ou de sua apresentação pública do eu/identidade de uma pessoa e de sua imagem publicamente apresentada) perde seu poder de seduzir o público ou seu valor de mercado, ela deve ser cortada, jogada fora e substituída por uma peça nova, aperfeiçoada e atualizada, ou apenas mais recente e ainda não usada. Se não do tipo feita em casa, produzida numa fábrica e encontrada em lojas.” (BAUMAN, 2008, p.131)

Bauman complementa dizendo que a liberdade tende a trazer riscos incalculáveis de aventuras que fluem para o lugar deixado vago pela certeza do tédio. Embora não haja dúvida de que prometa sensações revigorantes - já que são novas e nunca antes experimentadas - as aventuras também são um presságio da humilhação provocada pelo fracasso e da perda de auto-estima que provêm da derrota. (BAUMAN, 2008)

O fracasso, aliás, que é um dos grandes tabus desta sociedade de consumidores. Para Sennett (2006), aceitar o fracasso, dar-lhe uma forma e lugar na nossa vida, pode ser uma obsessão interior, mas raras vezes a discutimos com os outros. Em vez disso, buscamos a segurança de clichês; ao invés de se lamentar e, falar abertamente que fracassou, muitas pessoas acabam desviando essa atenção

para se tornarem vítimas. Como acontece com qualquer coisa da qual tememos falar abertamente, a obsessão interior e a vergonha só por isso se tornam maiores.

O fracasso não é mais a perspectiva normal apenas dos muito pobres ou desprivilegiados; tornou-se mais conhecido como um fato regular nas vidas da classe média. A dimensão decrescente da elite torna mais fugidia a realização. O mercado em que o vencedor leva tudo é uma estrutura competitiva que predispõe ao fracasso grandes números de pessoas educadas. As reduções e reengenharias organizacionais impõem às pessoas da classe média tragédias súbitas que nos primeiros tempos do capitalismo ficavam muito mais limitadas às classes trabalhadoras. (SENNETT, 2006)

Concluindo, Antunes (2005) acredita que numa forma de sociabilidade superior, o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá como resultado lógico a desestruturação do próprio capital. E, avançando na abstração, esse mesmo trabalho autônomo, autodeterminado e produtor de coisas úteis tornará sem sentido e supérfluo o capital.

Já para Sennett (2006) os líderes empresariais e os jornalistas enfatizam o mercado global e o uso de novas tecnologias como as características distintivas do capitalismo de nossa época. Isso é verdade, mas não vê outra dimensão da mudança: novas maneiras de organizar o tempo, sobretudo o tempo de trabalho. Tal forma será um grande diferencial neste novo mundo de flexibilizações, talvez até maior que os mercados globais e inovações no campo tecnológico.

Frente a esse cenário, a seguir será abordada a questão do jovem e a inserção no trabalho.

2.2 O JOVEM E A INSERÇÃO NO TRABALHO

Nas culturas ocidentais, a preocupação com a divisão da vida humana em fases ocorre desde a Antigüidade (SHEEHY, 1996). Tradicionalmente, considerava-se o ciclo da vida dividido em apenas três idades: a primeira, em que a infância e a adolescência são vistas conjuntamente; a segunda, que seria a vida adulta; e a

terceira, a velhice. Essa é uma divisão que leva em conta, principalmente, a participação dos indivíduos no mercado de trabalho, onde o Estado moderno desempenhou um papel importante na institucionalização da escola e da aposentadoria.

Mais recentemente, essas idades ou fases foram subdivididas considerando-se as transformações econômicas, sociais, culturais e biológicas. Fala-se hoje, no mínimo, em sete fases: infância, adolescência, juventude, idade adulta ou madura, meia idade, terceira e quarta idades.

É interessante salientar na abordagem de Sheehy (1996) a sua visão de juventude como uma fase de transição. Esta é, de fato, uma das muitas imagens associadas à juventude, que seria a da transição entre dois universos: o das crianças e o dos adultos. Reconhece-se que os jovens têm autonomia parcial diante de suas vidas. Estão aptos para determinados atos, ao mesmo tempo em que permanecem tutelados por seus responsáveis em outros. Se aceita a idéia de que vivem um processo de transição e preparação para a vida adulta, como, também, um momento no qual decisões cruciais são tomadas – entre as quais exercem papéis importantes a educação e o início da vida no trabalho. (SHEEHY, 1996)

O processo de transição para a vida adulta é complexo e heterogêneo, refletindo as diversidades da sociedade. No entanto, a independência econômica aparece como um pré-requisito importante para a transição. Assim, a possibilidade de se gerar renda para a sobrevivência/independência passa a ser uma condição necessária, o que significa a entrada no mercado de trabalho, principalmente, para os homens. Além da questão da independência financeira, a saída de casa, associada ao casamento, é tida como outro ponto preponderante a partir do qual um jovem se torna adulto. (CARNEIRO; KNUDSEN; OSÓRIO, 2002)

Maia & Mancebo (2009) citam a questão da renda e das passagens de todas as etapas da vida. Segundo elas, parece que, dentro do cenário contemporâneo, que muitas vezes dificulta a possibilidade de os jovens adquirirem autonomia, principalmente no sentido financeiro, as passagens por todas as etapas da vida têm se tornado cada vez menos rígidas, transformando-se em verdadeiras posições de passagem. Essas posições poderiam se confundir em determinados momentos, desaparecer e até mesmo se repetir.

Guimarães (2006) destaca as características escolares e profissionais como duas das mais importantes dentro o processo de transição à vida adulta. Segundo ele, os jovens ingressam muito cedo no trabalho, o que torna a trajetória ocupacional e a trajetória escolar largamente conviventes para a maioria destes. Além disso, os níveis de escolarização cresceram recentemente. Apenas no decorrer dos anos 1990, consolida-se a universalização do ensino básico e, no final dessa mesma década, ocorre uma expansão significativa do acesso ao ensino de nível médio. Dessa forma, o ingresso no mercado de trabalho – momento decisivo no processo de transição para a vida adulta – não apenas parece antecipado pelo engajamento laboral de crianças e adolescentes, como apresenta um grande ônus na absorção de conhecimentos escolares tidos como básicos. (GUIMARÃES, 2006)

Conforme apontam Castro e Corrêa (2005), a juventude passa por uma situação paradoxal: ao mesmo tempo em que tem diante de si um leque maior de possibilidades, muitas vezes não tem o que escolher. Diante da aceleração cada vez maior do ritmo da vida, da rapidez com que as relações são feitas e desfeitas, caracterizando um ar de superficialidade, do peso de ter que alcançar o sucesso arcando com toda a responsabilidade pelo resultado de suas decisões, o sujeito contemporâneo e especialmente os jovens encontram-se, muitas vezes, sem saber para onde ir. Diante disso, estes mesmos jovens passam, no cenário atual, por uma fase de transição extremamente complexa e, não raramente, dolorosa. (MAIA; MANCEBO, 2009)

Frutuoso (2012) traz uma reflexão que vai no encontro do que Bauman (2008) levanta no seu livro “Vida para Consumo”. Nela, a juventude vive o instante e o momento em que tudo parece se bastar. Vive-se para o hoje e o tudo. Vive-se em instantes e para instantes. Ferramentas materiais e simbólicas são criadas e consumidas para satisfazer esses fragmentos de momentos. Criam-se, também, os desejos de se consumir essas ferramentas e serão esses desejos que impulsionarão a criação de outras ferramentas, enfim, tudo é momentâneo e passageiro.

Rojas (2000) segue uma linha de raciocínio parecida, que pode ser muito aplicada ao jovem atual. Ao descrever este tempo de transição que é vivido, usa a figura do “Homem *light*”. Para ele o homem *light* – podendo aqui ser aplicado ao jovem *light* - é aquele que evita o conflito, que se interessa “superficialmente” por

tudo e que, portanto acredita em tudo o que lê. Rojas complementa sobre a questão de que tudo que este homem *light* procura é prazer e bem-estar, não importando as conseqüências. Tudo é descartável, desde os bens materiais até as relações humanas. Não se preocupa com a essência das coisas, se contenta com a superficialidade de tudo. Vive de modismos e não se envolve em assuntos que conflitam a sua mente e sua personalidade. (ROJAS, 2000)

Guimarães (2004) traz a discussão entre velho e novo, jovem e adulto sob outro prisma. Ela traça um paralelo entre revoluções culturais na França e no Brasil, citando os novos filósofos e a “*nouvelle cuisine*” na França e o cinema novo, bossa nova e os novos baianos dentro do Brasil, para ilustrar que igualmente como os movimentos culturais tem seu antecessor, o mesmo acontece entre as pessoas. Os termos de “jovens” e “adultos” são construções sociais não engessadas e, portanto, variáveis, por exemplo, as distintas regras de envelhecimento que vigem nos mercados locais de trabalho, em contextos determinados, ou mesmo em ocupações específicas. Ela complementa dizendo que seria espantoso um atleta profissional continuar no seu ápice ao ultrapassar os 30 anos, já que o seu condicionamento físico seria muito desgastado em virtude de anos de trabalho corporal. Por outro lado essa seria uma idade de amadurecimento entre cirurgiões, por exemplo. Por fim, Guimarães (2004) salienta que, da mesma forma em que no mercado de trabalho francês, talvez um trabalhador de idade pouco competitiva pudesse ser identificado por situar-se acima dos 50 anos, no Brasil de hoje tal limite pode estar posto quase uma década antes, aos 40 anos. Ou seja, não há algo imutável, todos os cortes de faixa etária – e, porque não, de geração - são reflexos do ambiente de trabalho em que a pessoa está situada.

Segundo Elias (1998), a noção de preparação para a vida adulta está intimamente ligada à forma com que a idéia de tempo foi instituída dentro da sociedade ocidental, e traduz os esforços das pessoas para se situarem no interior do fluxo cada vez maior de acontecimentos.

Para Guimarães (2006), o debate sobre a transição para a vida adulta tem uma das suas âncoras mais importantes nos processos que transcorrem no âmbito do trabalho. Não somente porque a inserção no mercado de trabalho se constitui num dos momentos marcantes dessa transição, como porque ela é condição de

possibilidade para que outras dimensões da passagem da adolescência à vida adulta se efetivem. Com efeito, os ganhos do trabalho são a garantia de independência ante o grupo familiar de origem, propiciando a montagem da própria casa e gerando a independência material requerida para a constituição de família e descendência, sinais socialmente relevantes da passagem ao mundo dos adultos.

Guimarães (2004) fala sobre a questão do sentido do trabalho para o jovem. Segundo ela, a centralidade do trabalho para os jovens não vem, atrelada em sua maioria, do seu significado ético (ainda que ele não deva ser de todo descartado), mas resulta da sua urgência enquanto problema; ou seja, o jovem encara o trabalho muito mais como algo a satisfazer seus desejos que o de um valor a cultivar.

Silva (2003) comenta que as abordagens que estudam a passagem à vida adulta, do ponto de vista da inserção profissional, com frequência associam as expectativas em torno do ingresso no trabalho a outro tipo de evento da trajetória individual: o fim da formação escolar, com a aquisição das credenciais necessárias para encarar o mundo do trabalho e de uma formação que funcionem como um passaporte para a obtenção da ocupação. Nesse sentido, ingressar no mercado de trabalho seria a continuidade de uma trajetória de saída do sistema escolar. Ambas estão inseridas no mesmo contexto do processo de individualização, pensando do ponto de vista da independência do jovem em relação à família. (SILVA, 2003).

Sobre os maiores temores dos jovens, Guimarães destaca como o trabalho acaba sendo o centro das discussões, quando perguntados sobre seus interesses e preocupações com a vida futura. Ele também está entre os problemas que mais preocupam e reaparece entre as urgências que nossos jovens resolveriam, na própria vida ou no mundo atual, se lhes fosse dada a capacidade mudar algo. Além disso, grande parte cita-o entre os problemas mais importantes que hoje preocupam o Brasil, sendo o desemprego como o maior temor. (GUIMARÃES, 2004)

Para Tokman (2003), estudar os fenômenos que cercam a participação social e econômica da juventude nos faz chegar a uma situação paradoxal. Cada vez mais o conhecimento se transforma num dos fatores de diferenciação perante o desenvolvimento das sociedades; ao mesmo tempo, muitos jovens, público sempre conhecido por ser mais compreensivo e simpático a mudanças e novos sistemas, se deparam com inúmeras restrições para se inserir no sistema escolar e na vida ativa.

As taxas de desemprego dos jovens na Argentina, Brasil e México são o dobro ou triplo dos adultos, e as dificuldades tendem a crescer entre aqueles que possuem menos escolaridade. (TOKMAN, 2003)

Os jovens se encontram, também, entre as principais vítimas da crise do trabalho que se abateu sobre o mundo nas últimas décadas. Os patamares de desemprego juvenil, de maneira generalizada, vêm se mantendo em uma curva sempre ascendente. Os tipos de vínculos de trabalho dentre esta categoria é caracterizado, principalmente, pela falta de estabilidade. A introdução de novas tecnologias e de novos métodos de gestão no processo produtivo, associados a uma onda de desregulamentação das relações de trabalho, produzindo taxas elevadas de desemprego e uma competição mais acirrada no mercado de trabalho, têm atingido prioritariamente os jovens. (OLIVEIRA, 2012)

Para Rocha (2008), de fato são os jovens os mais diretamente afetados pelo contexto desfavorável do mercado de trabalho atual, uma vez que, normalmente, já estão em situação de desvantagem devido às suas características inerentes, como a falta de experiência e a busca de experimentação. Além disso, como muitos dos jovens ainda não são chefes de família, a sua posição no âmbito familiar acaba por permitir ou estimular a instabilidade ocupacional, gerando maiores riscos.

Rocha prossegue comentando que as dificuldades de inserção de jovens no mercado de trabalho têm a ver, em parte, com características intrínsecas deles mesmos, tais como a falta de experiência, a tendência à experimentação, a predominância do seu status de não-chefe no grupo familiar. No entanto, a baixa escolaridade de uma proporção significativa dos jovens de 18 a 25 anos certamente contribui para a sua desvantagem relativa no mercado de trabalho: 30% destes não têm o curso fundamental completo, sendo que a maioria deles (25%) já não freqüenta a escola. Se levarmos em conta que o mercado brasileiro está cada vez mais selecionado, deixando de absorver pessoas com menos de 8 anos de estudo, temos uma situação preocupante. (ROCHA, 2008)

Novaes (2007) vai de encontro com esta temática e fala que os jovens sabem que os certificados escolares são imprescindíveis. Mas sabem também que o diploma não é garantia de inserção produtiva condizente aos diferentes níveis de escolaridade atingida. Frente à globalização dos mercados, redesenha-se o mundo

do trabalho. Rápidas transformações econômicas e tecnológicas se refletem no mercado de trabalho enfraquecendo relações, provocando mutações, modificando especializações e sepultando carreiras profissionais. Aí então, entra em cena o medo de sobrar dentro da esfera profissional.

Complementando os dados levantados por Rocha (2008) anteriormente, os jovens de 18 a 25 anos têm acompanhado as tendências verificadas para os trabalhadores em geral, mas de forma mais acentuada. De 1996 a 2005, sua taxa de atividade aumentou de 71% para 76%, portanto mais fortemente que a da população de 26 anos e mais (67% para 70%). A taxa de atividade crescente e mais elevada entre os jovens reflete o fato de que, cada vez mais, a inserção produtiva é vista como parte da vida adulta por todos, independentemente de sexo e condição econômico-social. (ROCHA, 2008)

Ainda sobre o estudo, Rocha (2008) fala que ocorre um aumento mais acentuado da taxa de atividade dos jovens, o que se insere num contexto geral de participação crescente no mercado. O mercado todo está numa participação crescente, mas olhando apenas o contexto do jovem, esse panorama fica ainda mais nítido. Isso está ligado a uma mudança estrutural e cultural, já que, cada vez mais, a participação no mercado de trabalho é vista como uma condição para a realização plena dos indivíduos, independentemente de sexo, condição na família e nível de renda.

Para Guimarães (2006), no Brasil, homens e mulheres vivem padrões de transição ao trabalho que os diferenciam fortemente entre si. Assim, sabemos que os primeiros se inserem mais precocemente que as últimas. O interessante a ressaltar é que, enquanto para o público feminino o momento de maior mudança na curva de crescimento da atividade econômica coexiste com outros importantes eventos na transição para a vida adulta (como são a constituição de família e a maternidade), entre os homens é mais largo o período de tempo que separa o momento em que se atinge uma atividade intensa no mercado de trabalho e o momento em que se decide casar ou estabelecer residência própria.

Segundo Rosenbaum e Kariya (1989), a facilidade da transição escola-trabalho não dependeria apenas de características do indivíduo, ou da estrutura e funcionamento do mercado de trabalho. Seria um ponto importante também nesta

fase o modo como estão organizados os sistemas educativos nas diferentes sociedades. Modelos que promovem a formação específica, técnica, com terminalidade, são um caminho possível e permitem um tipo de engajamento profissional que provavelmente diferenciará em muito de modelos de sistemas escolares que almejam dotar os jovens de uma formação generalista, a ser completada fora da escola, por novos diplomas específicos ou com o treinamento no posto de trabalho.

Pegando como exemplo o modelo generalista, predominante atualmente no Brasil, Shavit e Müller (1998) nos trazem uma boa reflexão. Segundo eles, os empregadores vêem nas credenciais escolares dos jovens “pistas” quanto aos seus prováveis custos adicionais de incorporação do trabalhador (quais atividades técnicas e sociais que o trabalhador precisaria incorporar para desenvolver o seu trabalho) e não exclusivamente os indicadores das suas qualificações específicas. Portanto, tais credenciais servem antes para ordenar as filas de demandantes de trabalho, os quais são, por este fator supracitado, instigados a adquirir, sempre e em maior quantidade, formação complementar; pois só assim podem alterar sua posição na disputa por postos de trabalho. Os efeitos negativos dessa demanda desenfreada de titulados e de desvalorização de credenciais, bem como a pulverização das chances para os menos educados são sentidos nesse tipo de modelo atualmente utilizado no Brasil.

Em seu estudo desenvolvido com jovens, Oliveira & Piccinini (2012) falam sobre a questão da inserção profissional relacionada aos estágios. Para os autores, a inserção envolve aspectos relativos às experiências individuais de cada jovem, já que a inserção no estágio não obrigatoriamente é entendida como a inserção definitiva no trabalho. Tal processo é efetuado de fato quando um jovem encontra alguma posição que satisfaça as suas próprias expectativas, expectativas essas que são moldadas pela sua formação escolar e universitária, origem familiar e as primeiras experiências profissionais.

Além desse estudo, outros dois desenvolvidos por Oliveira (2009, 2010) objetivaram a compreender quais as representações dos universitários sobre a experiência de estágio e suas implicações para sua inserção profissional no atual contexto socioeconômico brasileiro e francês, e analisar quais representações

sociais que estão presentes nas falas de jovens estudantes de um curso de Administração no que se refere à sua compreensão do que seja “trabalho”, respectivamente.

Rocha (2008) traz ainda uma importante constatação sobre as dificuldades na inserção dos jovens no mercado de trabalho. Segundo ele, tais dificuldades acarretam implicações socioeconômicas importantes. O alongamento e a incerteza que cercam o período de transição da juventude certamente geram algum mal-estar individual, que se reverte rapidamente em mal-estar social, se envolver grande número de jovens. Parte das dificuldades e incertezas está associada a mudanças estruturais no mercado de trabalho em si e não é exclusividade dos jovens; são eles, no entanto, que mais sofrem o seu impacto: menos emprego tradicional, isto é, o emprego formal com turno integral, único por toda a vida; mais ocupações temporárias, intercaladas por períodos de inatividade e desemprego; mudança contínua dos requerimentos de qualificação e envelhecimento cada vez mais rápido de competências outrora adquiridas, o que requer formação continuada e resulta em trajetórias profissionais específicas. É evidente que essas mudanças requerem níveis crescentes de escolaridade e flexibilidade, através de mecanismos de formação continuada. (ROCHA, 2008)

Rocha complementa afirmando que a respeito da relação entre escolarização e inserção produtiva, ainda é preciso enfatizar que, na faixa etária jovem, a experiência é altamente valorizada no mercado de trabalho, mesmo mais que a escolaridade. Desse modo, parece recomendável que a experiência de trabalho dentre os jovens, especialmente na faixa etária a partir de 18 anos, seja estimulada, paralelamente à escola, o que facilitaria sua inserção profissional definitiva.

Dentro de seu estudo com jovens, Tonelli & Mota (2013) observam que a família tem uma grande importância no contexto do trabalho, como um valor e dignidade, independente da renda familiar do jovem. Ela é percebida como uma fundamental base emocional, servindo de alicerce para os jovens seguirem em frente.

Seguindo nesta linha, percebe-se que os jovens com maior renda e que ainda não tem filhos ou família, vêm no trabalho algo fundamental e motivador a fim de ter condições econômicas de constituir uma família. (TONELLI; MOTA, 2013)

Além disso, muitos dos jovens estudados fizeram uma associação forte entre felicidade e dinheiro. Independente da renda do jovem, a felicidade aparece como uma consequência do dinheiro acumulado e seu poder de consumo, normalmente associada a um aproveitamento em âmbito familiar. Nos jovens com maior poder aquisitivo, este discurso aparece muitas vezes na forma da busca pela realização pessoal. (TONELLI; MOTA, 2013)

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos usados neste trabalho, a fim de alcançar os objetivos propostos. A primeira seção (5.1) caracteriza o tipo de pesquisa realizada. A segunda seção (5.2) apresenta os sujeitos estudados. Por fim, na terceira seção (5.3) são apresentados os instrumentos para coleta e na quarta seção (5.4), a maneira como estes documentos foram analisados.

3.1 MÉTODO

O presente estudo tem como objetivo analisar a inserção de jovens administradores no trabalho, verificando suas expectativas com relação ao estilo de vida e ao trabalho propriamente dito. Sendo assim, a presente pesquisa se caracteriza como um estudo de caráter qualitativo e exploratório. (MINAYO, 2004)

3.2 PARTICIPANTES

Os participantes da pesquisa são todos administradores e encontram-se trabalhando no momento da coleta de dados do presente trabalho. Todos são formados na Escola de Administração da UFRGS entre o período de 2012/1 e 2013/1, conforme mostra o quadro a seguir.

Quadro 1: Caracterização dos participantes do estudo

Entrevistado	Sexo	Idade	Formatura	Reside	Namora
E1	M	23	2012/2	Sozinho	Não
E2	M	23	2012/2	Com pais	Sim
E3	M	26	2012/2	Com amigos	Não
E4	M	24	2012/2	Com pais	Sim
E5	M	24	2012/2	Com pais	Não
E6	F	25	2012/2	Sozinha	Sim
E7	M	23	2012/2	Com pais	Não
E8	F	24	2012/1	Com namorado	Sim
E9	M	24	2012/2	Com pais	Sim
E10	M	24	2012/1	Com pais	Não
E11	M	23	2012/1	Com pais	Sim
E12	M	23	2013/1	Sozinho	Sim

3.2.1 Perfil dos Entrevistados

Entrevistado 1

Homem, 23 anos, formado em 2012/2 e é atualmente sócio de uma empresa de consultoria de pesquisa de mercado. Começou a trabalhar com 17 anos em uma empresa júnior, onde passou pelos cargos de consultor de projetos, gerente de projetos e diretor de qualidade. Após a empresa júnior, trabalhou como estagiário e analista na empresa em que atua durante 1 ano. De janeiro a julho de 2011, trabalhou na filial americana de uma empresa multinacional gaúcha. Após este tempo, voltou à empresa de consultoria, a qual é sócio.

Entrevistado 2

Homem, 23 anos, formado em 2012/2 e é atualmente proprietário de uma empresa especializada em chocolates. Começou a trabalhar com 15 anos, ajudando a mãe no negócio familiar. Durante a faculdade, trabalhou durante 1 ano e meio em uma empresa júnior, na qual ocupou os cargos de consultor de projetos, gerente de projetos e diretor de marketing. Após isso, trabalhou na área comercial de uma empresa de compras coletivas por 3 meses. Logo em seguida, começou a planejar a abertura de alguns empreendimentos, o qual culminou na sua empresa atual de chocolates.

Entrevistado 3

Homem, 26 anos, formado em 2012/2 e é atualmente gerente regional de uma organização sem fins lucrativos. Começou a trabalhar numa agência de publicidade com 16 anos, trabalhando na parte de criação. Posteriormente, em 2006 e por indicação de um professor da EA, ingressou na organização em que trabalha atualmente e ficou lá por 5 anos, atuando nas áreas comercial, como analista e de desenvolvimento de negócios, como coordenador. Em 2011, foi trabalhar em um grupo de comunicação, dentro da área de anúncios digitais. Saiu no início de 2012 para fazer a abertura da operação em Porto Alegre de uma rede de programa de relacionamento e fidelidade de São Paulo. Ao final de 2012, recebeu o convite para retornar à organização sem fins lucrativos, agora na condição de gerente regional.

Entrevistado 4

Homem, 24 anos, formado em 2012/2 e atualmente analista de marketing de uma consultoria em soluções fiscais. Começou a trabalhar aos 16 anos, na organização e cerimonial de eventos. Ao final de 2008, ingressou na Receita Federal como estagiário, onde ficou por 1 ano e 3 meses. Após isto, entrou como estagiário na empresa em que atua até hoje. Cumpru os dois anos de estágio e foi efetivado. Em breve irá trabalhar com o irmão, administrando clínicas odontológicas.

Entrevistado 5

Homem, 24 anos, formado em 2012/2 e atualmente bolsista de iniciação científica. Teve como primeira experiência profissional um estágio na Receita Federal, em 2009, onde ficou em torno de 9 meses. Logo após, foi trabalhar em uma pequena empresa de automação agrícola, como estagiário do setor financeiro, de fevereiro de 2010 até fevereiro de 2011. De lá, saiu para estagiar no setor financeiro de uma empresa de siderurgia, onde ficou de março de 2011 até novembro de 2011. Após isto, parou de trabalhar e focou em concursos públicos. Em 2013, foi aprovado num concurso público para o cargo de agente sócio educador, onde ficou por 2 meses e acabou saindo em função da dificuldade de conciliação entre o estudo atual (ingressou no curso de Economia da UFRGS após se formar em Administração) e com os estudos para concursos. Atualmente é bolsista de iniciação científica.

Entrevistado 6

Mulher, 25 anos, formada em 2012/2 e atualmente analista de inteligência de mercado numa agência de propaganda. Começou a trabalhar na empresa de confecção dos pais, ajudando no que era possível. Como algo formalizado, teve a primeira experiência como estagiária em 2009, numa empresa pública de transmissão de energia, dentro do departamento de recuperação de crédito. Em setembro de 2010 foi trabalhar na agência de propaganda em que atua até agora. Ficou 2 anos como estagiária na área de controladoria e, após efetivada, passou a montar a área de inteligência de mercado.

Entrevistado 7

Homem, 23 anos, formado em 2012/2 e atualmente é supervisor administrativo financeiro de uma empresa de consultoria em soluções fiscais. Começou a trabalhar em 2009, na gestão de um restaurante. Trabalhou por uma semana e, por medo de ter que falar no telefone, se demitiu. Logo após, entrou para trabalhar na área administrativo de um hospital, ficando 1 ano e meio lá, saiu na metade de 2010. Em julho de 2010, ingressou na empresa que está trabalhando

atualmente. Entrou como estagiário da área financeira, foi efetivado já como coordenador e atualmente é supervisor.

Entrevistado 8

Mulher, 24 anos, formada em 2012/1 e atualmente analista sênior da área de comunicação com o varejo de uma empresa multinacional de tecnologia. Começou a trabalhar com 18 anos em uma empresa júnior, exercendo os cargos de consultora de projetos, gerente de projetos, diretora de projetos e diretora de qualidade. Após isto, estagiou dentro da área de vendas de uma multinacional do setor de higiene, atendendo exclusivamente uma empresa varejista. Ficou lá até junho de 2010, quando resolveu ficar 8 meses em Londres estudando inglês. Após a volta, em abril de 2011, entrou na empresa que atualmente trabalha, fazendo um estágio na área de marketing. Passado 1 ano, foi efetivada e atualmente trabalha na equipe de comunicação com o cliente varejista desta empresa.

Entrevistado 9

Homem, 24 anos, formado em 2012/2 e atualmente é consultor em uma consultoria focada em processos e gestão. Começou a trabalhar com 18 anos, como operador de suporte de um provedor de internet. Após ingressar na faculdade, ingressou também na empresa júnior, exercendo os cargos de consultor de projetos, gerente de projetos e diretor de projetos. Saiu no final de 2009 e trabalhou nos primeiros meses de 2010 como estagiário de marketing de uma empresa de comunicação. Após, foi indicado para trabalhar como estagiário dentro de uma empresa de consultoria de São Paulo focada em processos e gestão, onde ficou durante 1 ano e 8 meses. Logo em seguida, foi convidado por alguns antigos colegas a trabalhar, como efetivo, numa nova empresa de consultoria em processos e gestão, empresa a qual trabalha até hoje. A consultoria atende clientes com faturamento entre R\$ 300 milhões e R\$ 1 bilhão.

Entrevistado 10

Homem, 24 anos, formado em 2012/1 e atualmente é gestor de uma empresa de controle de pragas. Começou a trabalhar com 19 anos em uma empresa júnior, onde exerceu os cargos de diretor financeiro, gerente de projetos e diretor de recursos humanos. Após isto, ficou 2 anos como estagiário numa empresa de consultoria de processos e gestão e, em seguida, ficou 4 meses numa nova empresa de consultoria de processos e gestão, aberta com antigos colegas. Saiu para ser gestor da atual empresa, onde já está a cerca de 1 ano.

Entrevistado 11

Homem, 23 anos, formado em 2013/1 e atualmente é analista do setor de inteligência de mercado de uma rede de universidades. Começou a trabalhar com 15 anos, como auxiliar administrativo no escritório do pai. Após ingressar na faculdade, entrou em uma empresa júnior, exercendo cerca de 4 funções. Saiu em julho de 2009 e, em setembro, foi trabalhar na área comercial de uma multinacional do ramo de tecnologia, ainda como estagiário. Saiu de lá em abril de 2011, ingressando na área de controladoria de uma editora, agora como efetivo. Ficou até setembro de 2012, quando foi convidado a trabalhar na área de marketing da editora. Saiu em janeiro de 2013 para trabalhar na área de inteligência de mercado da rede de universidade que atualmente atua.

Entrevistado 12

Homem, 23 anos, formado em 2013/1 e atualmente *trainee* do setor de *pricing* de uma empresa varejista. Começou a trabalhar com 17 anos, em uma empresa júnior, exercendo os cargos de consultor de projetos, gerente de projetos e diretor de marketing. Saiu de lá e foi trabalhar como estagiário numa empresa de pesquisa de mercado, na qual atuou por cerca de 10 meses. Após um ano morando na Austrália, voltou a trabalhar na mesma empresa, mas dessa vez na área comercial. Não gostou da experiência e, passados 3 meses, foi trabalhar numa empresa de SMS corporativo. Após um mês de experiência na empresa, não se adaptou e acabou

entrando para fazer a parte administrativa de uma agência de comunicação on-line. Ficou mais três meses e foi convidado a retornar à empresa de pesquisa, dessa vez como coordenador do núcleo de pesquisas. Lá ficou durante 8 meses, retornando à agência de comunicação on-line, agora na função de coordenador de projetos. Saiu da agência após 1 ano e 3 meses e, em julho deste ano, ingressou no *trainee* de uma empresa varejista. Pensa em abrir uma empresa em breve.

Participaram da presente pesquisa, na qualidade de informantes-chave uma professora atuante junto ao Serviço de Orientação Profissional e ao Núcleo de Apoio ao Estudante de uma Universidade Federal e uma diretora de desenvolvimento de pessoas de um grande grupo do Rio Grande do Sul, com atuação internacional, sendo a diretora da companhia a responsável pelo programa de *trainees*. As duas entrevistadas serão chamadas de IC1 e IC2, respectivamente.

3.3 COLETA DE DADOS

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com doze participantes, com duração entre vinte e cinquenta minutos cada. Estas entrevistas foram realizadas na cidade de Porto Alegre, conforme roteiro básico em anexo, e, após a sua realização, foram transcritas pelo pesquisador. No momento de agendamento da entrevista, foi explicada a finalidade do trabalho, bem como solicitada a permissão para utilizar o recurso de gravação.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise do conteúdo ocorreu, conforme orientações de Minayo (2004) em três fases distintas: a leitura das entrevistas, exploração do material coletado e tratamento e interpretação dos resultados obtidos.

Na primeira etapa, foi realizada uma leitura detalhada do conteúdo das entrevistas e destacados os pontos marcantes ao longo da fala dos entrevistados para traçar um paralelo com a literatura e às entrevistas das informantes-chave.

Logo após, ocorreu uma divisão das informações coletadas na forma de categorias. Todo o conteúdo foi dividido em aspectos relacionados aos tópicos de inserção e expectativas dos jovens administradores.

Por fim, foi realizado um agrupamento das respostas dos entrevistados de acordo com os seis temas propostos no roteiro semiestruturado. Durante o tratamento e interpretação foi realizada uma separação entre pontos favoráveis e desfavoráveis sobre cada um dos aspectos levantados no roteiro.

As categorias de análise a serem apresentadas no capítulo a seguir foram: o Trabalho em Si, Tempo e Trabalho, Remuneração e Consumo, Carreia x Família, Reconhecimento e Estilo de Vida em 10 Anos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 UM OLHAR SOBRE OS ENTREVISTADOS

Esta seção é destinada a descrever, de forma genérica, o perfil do grupo de entrevistados.

Conforme apontado como algo de grande importância por Oliveira e Piccinini (2012), todos os jovens começaram a sua inserção no trabalho na forma de estágios. Dentro disso, pode-se dividir o grande grupo em dois pequenos grupos: de um lado, os entrevistados que começaram sua carreira em empresa júnior e de outro os que buscaram estágios em empresas públicas/privadas.

O grupo que teve a empresa júnior como sua porta ao mundo do trabalho corresponde a E1, E2, E8, E10, E11 e E12. Além disso, este foi o segundo contato com o trabalho de E9. Todos destacaram a importância da empresa júnior como um primeiro contato com o trabalho: “Sou fã de empresa júnior, acredito que se for bem organizada é uma baita escola, é um baita aprendizado.”, conta E11. Entre os demais, E3 e E7 iniciaram em órgãos privados, enquanto E4, E5 e E6, tiveram o seu início de trabalho dentro de órgãos públicos.

A mudança de aparência entre os entrevistados ao longo da sua inserção no trabalho também é perceptível. Usando o exemplo dos entrevistados oriundos de empresa júnior, as roupas com toques esportivos deram lugar a um estilo mais social. A única exceção é de E2, o qual é empreendedor e usa roupas do seu dia-a-dia para trabalhar.

Dentro da carreira, é possível já prever algumas vertentes de trabalho dentro dos entrevistados. E2 e E12 tem o objetivo de serem donos de seus próprios negócios, algo que não é descartado por E5. Este, no entanto, tem como maior desejo o serviço dentro da esfera pública. E6 e E8, as mulheres do grupo, não

descartam a possibilidade de ingressarem na vida pública, mas desde já adotam a preferência pelo trabalho dentro das organizações privadas.

As organizações privadas aliás, que são o maior interesse dos jovens em questão, mas em carreiras diferentes. Enquanto E4 e E7 adotam uma postura de trabalhos menos demandantes de tempo e esforço, E3 e E11 falam em suas entrevistas o desejo de trabalhar em grandes corporações e centros de negócios.

E1 e E10 compartilham do sonho de serem professores. Enquanto o primeiro tem como objetivo transitar por diversos meios, tais como consultoria em projetos, meio acadêmico e coordenação de equipes de projetos, o segundo ainda espera por uma definição sobre a sua carreira, se irá se voltar mais ao meio corporativo ou acadêmico. E9, por sua vez, acredita na questão da consultoria, a qual lhe propicia uma gama grande de conhecimentos adquiridos.

Conforme o quadro mostra, sete dos doze entrevistados atualmente estão namorando. Dentro disso, cinco (E2, E8, E9, E11 e E12) já namoram a mais de 3 anos, considerando que E8 já mora inclusive com o atual namorado. Tal situação nos mostra uma estabilidade nas relações afetivas em praticamente metade dos entrevistados.

Dentre os solteiros, todos são freqüentadores de festas noturnas, embora todos considerem que no futuro, o tempo e energia que é gasto nas festas será automaticamente transferido para a constituição de uma família.

4.2 O TRABALHO EM SI

Antes de perguntar expectativas com relação ao trabalho propriamente dito, os entrevistados foram convidados a refletirem e julgar o que consideram trabalho.

Com relação ao trabalho, o conceito é variado entre os entrevistados. O certo mesmo é que mais de um deles ao ser questionado acerca da palavra “trabalho” parou e refletiu durante alguns instantes. Tal momento de reflexão é totalmente compreensível se pegarmos a abordagem que Sheehy (1996) faz sobre o processo

de transição entre a juventude e a vida adulta. Como a própria autora cita, este é um momento onde decisões muito importantes são tomadas, como o início da vida no trabalho. Logo, nada mais natural do que haver certa dúvida dos recém egressos no mercado em conceituar o trabalho.

Sobre o conceito de trabalho, os entrevistados são homogêneos ao afirmarem que é algo ao qual a pessoa se esforça em prol de um objetivo maior. Para E1 “O trabalho é uma construção que faz parte da tua vida e vai te ajudar a chegar a algum lugar melhor.” Já E10 conceitua da seguinte forma: “Trabalho eu acho que é um meio através do qual a gente tenta atingir nossos objetivos.” E8 também destaca a importância do trabalho dentro da sua rotina, falando inclusive de um ponto negativo: “Trabalho é uma coisa muito, mas muito importante pra mim! Hoje é um dos temas centrais da minha vida, pelo tempo que eu dedico, pela intensidade, pela pressão que eu sofro nele.” Para E4, “Trabalho é o que a pessoa faz pra sobreviver ou pra se manter inserido na sociedade.” Indo na mesma linha de E4, E9 trouxe uma excelente forma de ver a questão. Ele diz: “Eu vejo assim, socialmente falando, trabalhar hoje é uma obrigação do ser humano, porque a gente vive numa sociedade que cada um tem que fazer a sua contribuição, tem que fazer a sua parte pra evolução da sociedade como um todo, não apenas individual (...) o trabalho no caso, é a forma como tu contribui socialmente pro crescimento da comunidade como um todo e isso tu acaba sendo recompensado pela tua parcela de contribuição,” Tal conceito se assemelha muito ao que Bauman (2001) fala sobre trabalho. Para ele, o trabalho era uma verdadeira forma de manter a rotina e estabelecer a ordem dentro de uma sociedade. O trabalho deve ser visto como algo natural e que seu esforço é recompensado, exatamente como E9 retrata em seu diálogo.

IC1 caracteriza o jovem da administração como um jovem muitas vezes confuso, que não tem bem certeza sobre o que vai fazer na sua carreira e acaba optando pela administração por ser uma carreira ampla: “Se tu pegares o pessoal do Ensino Médio, eles tem a idéia de que o curso de administração vai torná-los executivos. E isso acaba gerando um *status*, um *glamour* de ser executivo de multinacional, andar de jatinho e ganhar dinheiro. Move a menina, mas muitos acabam entrando e sentem-se perdidos.”

Algo que aparece com força dentro das entrevistas é o fato do trabalho ser encarado por parte dos jovens como uma forma de satisfação. Guimarães (2004) citara que o jovem encara o trabalho muito mais como algo a satisfazer seus desejos do que de um valor a ser cultivado. E3 fala muito da questão de se achar um propósito dentro do trabalho: “Porque eu sinto, principalmente no meu trabalho atual, um constante aprendizado, ao mesmo tempo em que eu to fazendo um trabalho que tem um propósito muito grande de médio/longo prazo.” IC1 também comenta essa questão: “Hoje existe muito a questão de fazer alguma coisa que se goste e tenha um propósito.” Tal fato fica ainda mais nítido nas falas de E2 e E12, o primeiro um empreendedor e o segundo um candidato a empreendedor. E2 conta que quando da abertura da empresa teve uma reunião com um *chef*, o qual enxergava potencial administrativo nele, mas não via nele a paixão, a satisfação por fazer aquilo que estava fazendo. A partir da fase de produção da empresa, que ele percebeu que apenas o dinheiro não seria o suficiente para motivá-lo: “...acabava trabalhando 10 ou 11 horas direto, só produzindo. Aí eu comecei a ver que só o dinheiro não me motivava o quanto eu achava.” Ele ainda cita o grande sonho que possui ao longo do trabalho: “Criar uma empresa em que os funcionários tenham envolvimento com a empresa. Que o pessoal não venha aqui só pra receber dinheiro, mas sim que se envolva na causa.” Vale destacar também que a empresa de E2 destina 10% de todo o seu lucro para ações sociais. E12, que se enxerga empreendendo num futuro muito próximo, vai na mesma linha. Para ele o trabalho acaba sendo a busca pela felicidade, “remuneração e *status* ficam em segundo plano, a satisfação vem antes.” Ele ainda cita que a busca da satisfação por vezes é uma questão desfavorável, pois acaba fazendo com que ele pule de lugar em lugar, algo comprovadamente notório em sua trajetória profissional. Conforme Bauman (2008) já havia alertado, a efemeridade é uma característica muito marcante dos dias atuais, onde o consumo é estimulado a todo o momento. Frutuoso (2012) vai na mesma linha e cita que na atual sociedade, vive-se para o hoje e para o agora.

Na linha da efemeridade, E11 usa uma metáfora interessante para a juventude atual. “A gente tem uma busca absurda, e os mais novos mais ainda, por um prazer muito momentâneo e eu acho que isso é até algo muito normal de jovem. Mas assim, a vida não é uma corrida de 100 metros, não é um tiro. Ela é uma

maratona e eu tenho que aprender a dosar as coisas.” A busca absurda ao qual o entrevistado se refere é logo distinta em outro trecho de Bauman, o qual fala que estamos passando por um momento em que precisamos cada vez mais das coisas novas, o velho já não nos contenta mais.

Shavit e Müller (1998) falam da questão do Brasil ter uma formação voltada ao lado generalista, o que acaba encarecendo o custo de um funcionário dentro de uma organização. Para E9, esse tipo de formação é a que mais lhe atrai. “E assim, a minha visão de hoje com relação ao trabalho e planejamento de carreira, é que eu procuro criar conhecimentos e aprendizados que eu consiga aplicar em várias áreas diferentes.” E1 vai numa linha oposta e acredita que o perfil especialista é o mais correto a ser seguido: “E vendo o futuro, eu acredito que quanto mais especialista tu for, mais tu consegue valor pelo teu trabalho e menos tu precisa trabalhar.”

A questão relacionada ao trabalho não ocupar o tempo de outras atividades da pessoa também é citada por muitos jovens. Para E5, “eu acho que o trabalho é muito importante, mas ele não pode ser quase tudo na vida da pessoa, ele não pode invadir outros espaços.” Já E7 cita que “...a gente não pode dar a vida pelo trabalho e deixar outras coisas importantes de lado.” Indo na mesma linha, E4 fala que “eu tenho tentado escolher trabalhos que supram as minhas necessidades, não que me enriqueçam e que me façam bem, me desenvolvendo profissionalmente e pessoalmente e o que me deixa feliz de fazer.” Por outro lado, E11 fala que “Eu entendo que até os 30 anos eu vou ralar demais, eu sei que nos próximos 6 anos eu vou ter que dar o sangue e mais um pouco pra chegar aonde eu quero e o mais importante: eu sei conviver com isso, não me importo (...) Alguém vai entrar no mérito de se isso é bom ou se é ruim, eu já nem discuto mais esse mérito. Para o que eu quero fazer, faz parte, eu entendi isso.”

4.3 TEMPO E TRABALHO

Entrando na ótica de tempo e trabalho, foram perguntadas duas vertentes aos entrevistados: o tempo de carreira e a expectativa de carga horária durante o tempo de trabalho.

Sobre a primeira questão, a resposta é praticamente uma só: os jovens não projetam um tempo para parar de trabalhar, desde que ainda achem um propósito, como fala E3: ““Eu não consigo estipular “ah, vou trabalhar até os 50, até os 60, até os 70”. Enquanto eu continuar fazendo o que eu curto, vou até cair, desde que achando propósito, como te falei anteriormente.”. E5 corrobora este pensamento: ““Eu acredito que o ideal é tu trabalhar até tu ter condições, enquanto agüentar fisicamente. O grande limite que eu acredito é a questão física.” E4 complementa afirmando que “eu não tenho perspectiva de parar, eu acho que parar de trabalhar, agora vou só viver de renda é algo muito difícil, eu me acharia muito inútil, sabe.”

Ao invés de parar, grande parte dos jovens prevê um ritmo de trabalho muito mais lento no momento na terceira e quarta idades. E9 fala que ““Eu não tenho uma visão de me aposentar. Tenho a visão de diminuir a carga de trabalho, chegar numa fase da vida talvez que eu trabalhe 2 ou 3 vezes por semana. Não sei porque, acho que é uma questão de vivência, experiência, cada um tem a sua visão de mundo e eu conheci muita gente que quando abandonou o trabalho teve sérias dificuldades. Entrou em depressão, começaram a se sentir inúteis.” Tal declaração vem ao encontro do que Bauman (2001) prega sobre o trabalho ser, num plano superior, um estabelecimento de ordem e rotina na vida das pessoas. No momento em que se deixa a rotina de lado, o ócio pode se estabelecer, como explica E11: ““Não quero morrer trabalhando no escritório, que nem eu faço hoje, mas não quero ir pra casa e passar o dia vendo televisão, esperando a morte chegar, não quero isso pra mim.”

Indo na contramão desse pensamento, E10 fala que “essa questão de por quanto tempo trabalhar, acho que depende muito da carreira que o cara vai seguir. Se eu fosse executivo de alguma empresa, ia tentar ser o quanto antes, ganhar muito dinheiro e parar de trabalhar aos 40, 45 anos, ficar só curtindo a vida.” E8 é o único que acaba usando a palavra “aposentadoria”, mas da mesma forma, insere num contexto em que o ritmo de trabalho cai ao longo do tempo: ““Acho que vou trabalhar até a hora da aposentadoria, mas acredito que não com a intensidade que

eu trabalho hoje”. Nessa mesma linha de raciocínio, E12 é o único que coloca um limite de idade “De expectativa, eu não quero parar tão cedo, sabe. Acho que o trabalho faz bem pra cabeça também, então não pretendo parar antes dos 60 anos de idade.”

Entrando no campo de carga diária de trabalho durante a carreira, a flexibilidade é o ponto que mais chama a atenção. E2 exemplifica essa questão quando fala: “A minha idéia é chegar até as 8 horas de trabalho diário como a maioria faz. Às vezes trabalhar 12 horas e folgar num dia.” E12, o outro entrevistado que pensa em empreender, faz com que a afirmação de E2 ganhe mais peso e ateste uma tendência entre os jovens empreendedores: “Empreendendo, vai ter dia que eu vou trabalhar 15 horas, mas pode ter dias que eu não trabalho. Então isso eu vejo como muito favorável, talvez a coisa que eu mais procure ao empreender é ter liberdade, eu ser dono da minha vida.”

E11 comenta que “no mundo que eu vivo cara, trabalho de 8 horas não existe. A gente não é peão de indústria, esse é o ponto, a gente não fica apertando parafuso o dia inteiro. Esse é um ponto muito importante, acho que a gente ainda tem um conceito de horário de trabalho muito antiquado pra realidade das funções que a gente desenvolve.” Já E9 não consegue colocar um número ideal de horas a serem trabalhadas diariamente: “eu gosto de ter uma rotina de trabalho que consiga variar meu tempo, não gosto de nenhuma obrigação muito fixa, gosto de ter flexibilidade com relação ao meu tempo.” Vasapollo (2006) já alertara sobre a onda de flexibilização que ocorre nas empresas. Para ele, a flexibilização não apenas atinge o tempo de trabalho, mas o salário e a função do indivíduo dentro da organização.

E4 e E5 fazem duras críticas quanto ao modelo de trabalho em que são exigidas cargas diárias duras. Enquanto o primeiro afirma que “eu acho que dá pra jogar sabe (a carga diária de trabalho), tu não precisa se matar todo dia, eu vejo gente trabalhando 18 horas por dia e achando normal”, o segundo fala que “acho que entre 6 e 8 horas é algo aceitável. E dentro dessa jornada, tem uma questão de intensidade de trabalho. Tu trabalhar 6 horas num ritmo alucinante, que te exaure as forças e que depois tu não consegue fazer mais nada no resto do dia também não é adequado.” O pensamento de ambos é corroborado com E2, o único empreendedor

do grupo. Ele conta: “vejo a galera empreendedora nova que trabalha final de semana e isso é a maior balela que já falaram, que empreendedor tem que trabalhar 12 horas por dia, não tem final de semana. Talvez se eu fizesse isso eu estivesse muito melhor, mas eu abro mão disso pra ter uma qualidade de vida boa.” Tal ponto vem a contrastar com o que E11 prega, quando o mesmo afirma que é impossível trabalhar menos de 8 horas por dia. O fato de muitas vezes a jornada ultrapassar as 8 horas diárias em média, se deve a um fenômeno já relatado por Mészáros (2006). Para ele, a flexibilidade por muitas vezes acaba por intensificar o ritmo de trabalhar e aumentar a carga diária, já que nada fica tão controlado pelo tempo e sim, pelas tarefas que estão sendo desenvolvidas. E3 não vê grandes problemas por trabalhar demais e por vezes isto afetar até mesmo suas necessidades básicas. Para ele, o momento é de investimento na carreira: “Eu tenho dormido uma média de 6 horas por dia, mas eu ainda tenho gás. E vejo muito como uma fase da minha vida de investimento, que daqui a pouco eu vou começar a colher...”

Sobre os pontos favoráveis e desfavoráveis da rotina de trabalho, E7, que com 23 anos já ocupa uma posição de liderança dentro da empresa em que trabalha aponta que o fato de trabalhar muito afeta a sua vida social: “seja pelo cansaço, seja por estar ocupado, pois às vezes também trabalho um pouco no final de semana, amigos e familiares por vezes ficam prejudicados.” Entretanto, ele traz um contraponto: “a dedicação que eu sempre dei e essa disposição de ficar mais tempo, de ficar fora do horário, foi o que me fez crescer dentro da empresa.” Já E5 comenta que uma menor carga horária traria benefícios na sua vida fora do trabalho, porém a remuneração sairia afetada: “Como ponto favorável, gera mais tempo pra se dedicar a outras atividades, com uma jornada menor. Eu acho que isso é muito interessante, é fundamental. Como ponto desfavorável, com certeza, a remuneração sai prejudicada né. Se tu trabalhar menos, tu vai ganhar menos.”

E8 traz um ponto importante na análise. Para ela, o momento da maternidade pode determinar até mesmo uma mudança radical na carreira da jovem. Trabalhar na iniciativa privada é algo muito valorizado por ela, mas tem uma ressalva: “Antes eu falava que jamais faria concurso público e tal, hoje eu não vejo mais com esses olhos. Acho que quando eu tivesse filhos, seria uma boa, porque tu consegue sair do trabalho, não leva o trabalho pra casa, fica as 8 horas que tu tem que ficar.” E6, a

outra mulher entrevistada, também ressalta na seção anterior a questão de que o serviço público começa a virar alternativa se até determinada idade não tiver alcançado o nível que deseja no setor privado.

É interessante notar que, além de E5, que tem como objetivo trabalhar no setor público, as duas mulheres entrevistadas citam a questão do serviço público como algo factível nos próximos anos para diminuir a carga diária de trabalho. Tal fato pode estar diretamente relacionado com a questão da maternidade. E8 inclusive cita um caso real vivido na atual empresa para ilustrar essa possível situação: “Recentemente teve uma mulher que teve filho, ela ta muito infeliz, ta completamente escanteada. Nesse meio tempo que ela teve o filho, mudou todos os chefes, então todo mundo que gostava dela lá dentro saiu, agora ela ta precisando redescobrir o caminho dela lá e ela ta mal sabe.” Na seção de Carreira x Família o tema volta a aparecer com força.

4.4 REMUNERAÇÃO E POSSIBILIDADES DE CONSUMO

Ao analisar a questão da remuneração e possibilidades de consumo que a mesma irá proporcionar, o grupo de entrevistados pode ser dividido entre os que consideram a remuneração como um item secundário em suas vidas, priorizando uma qualidade de vida maior e os que não se enxergam como ricos no futuro, mas que desejam um padrão de vida alto. Entretanto, uma coisa fica clara em praticamente todas as falas: a remuneração é um meio para se atingir o bem-estar.

E1 reflete esse pensamento de maneira muito clara: “Eu penso minha carreira profissional sustentando um bem-estar, entende.” E6 faz coro ao que E1 fala: “Hoje eu acho que já estou valorizando muito mais uma questão de qualidade de vida. Não adianta ter dinheiro se eu não vou achar tempo pra usufruir e aproveitar ele.” Para IC2, este comportamento tende a ser natural dentro da chamada “geração Y”: “Essa é uma geração que viu seus pais construir muita coisa, se doar ao trabalho para dar uma condição de vida melhor à família e, muitas vezes, serem dispensados de

suas posições. Então ela (a geração Y) não quer o mesmo para si, quer aproveitar mais a caminhada.”

Em termos materiais, o maior desejo dos entrevistados fica claro: a necessidade de viajar e conhecer outros lugares e culturas. IC2 fala que: “nunca vi como essa gurizada viaja! É incrível!” O anseio de consumo pelos jovens é citado por todos, com exceção a E4 e E6. E10 e E3 ilustram bem essa situação. Enquanto o primeiro afirma que “guardo grana pra viajar pelo menos uma vez por ano, fazer uma baita viagem pro exterior, que é algo que eu gosto muito.”, o segundo é definitivo: “Em termos materiais, o meu único anseio é viagem.” E12 já coloca a situação um pouco diferente. Enquanto E10 e E3 têm anseios por viagens longas e a turismo, E12 projeta, além de viagens curtas, um modo de vida diferente: “eu gosto de viajar, gosto de poder ir pra praia direto, eu quero morar na praia”. Já E1 demonstra todo o seu amor por viajar: “O que eu quero é ter esse bem-estar e poder viajar, que é uma das maiores paixões da minha vida, sabe.”

A questão da efemeridade, a qual Bauman (2001) e Sennett (2006) insistentemente comentam, é mais uma vez trazida à tona na questão da remuneração. Contrapondo o que os pensadores afirmam, E11 não pensa em ganhos substanciais no início da vida. Projeta uma vida com planejamento e equilíbrio para chegar à remuneração almejada: “Na nossa idade, não adianta o cara ter ganhos incrementais de salário, tem que ir trabalhando por um negócio e te consolidar na forma que tu dê saltos. 30, 40, 50 por cento.”

Outro ponto muito levantado pelos jovens é a questão de ter uma remuneração que propicie uma condição de vida boa para seu núcleo familiar. E9 comenta que “quero ter dinheiro pra ter uma casa boa, comer bem, poder sustentar meus filhos de uma forma legal, estudo, poder investir nos meus filhos no momento em que eu julgar que eles estão fazendo por merecer sabe.” A preocupação com a educação dos filhos aparece na fala de E5: “Eu penso que eu quero ter uma casa num bairro mais central, quero ter um carro, quero poder colocar meus filhos num colégio particular.” E1 também partilha do pensamento: ““Eu sou uma pessoa simples, o que eu prezo na minha vida é ter uma segurança e ter um bem-estar. Pensando no futuro, quando eu tiver a minha família, acho que uma coisa que eu gostaria é ter condições de pagar uma escola boa pro meu filho, pagar um plano de

saúde, pagar inglês, coisas do tipo.” E11 aborda essa questão da família até com certa indignação: “Eu quero ter um bom carro, ter uma boa casa, quero poder viajar com os meus filhos, dar um bom colégio pra eles, uma educação excelente pra eles, eu quero ter esse tipo de coisa. É o mínimo que eu aceitaria.”

O ponto tratado anteriormente revela o que Tonelli e Mota (2013) abordam no seu estudo com jovens. Dentro dele, os jovens com maior poder aquisitivo encontram a felicidade através do alto poder de consumo associado às suas famílias. Tal discurso se faz muito presente dentro de questões de poder oferecer aos filhos o que os pais não puderam propiciar ao jovem.

Sobre níveis de riqueza, E4 é muito claro: não está entre os seus objetivos ganhar muito dinheiro. “Então eu acredito que com o tempo, até me especializando nos assuntos que eu gosto, a minha remuneração vai aumentar, mas eu não tenho a expectativa de chegar a um patamar muito alto. Não é um desejo, um objetivo.” E12 traz uma análise muito viva e realista sobre o que imagina ser a sua remuneração no futuro: “Ao mesmo tempo que eu penso que não quero ser rico, eu não posso ser hipócrita de falar que dinheiro não importa pra mim. Eu precisaria ganhar relativamente bem e bem eu digo em ter uma renda familiar de R\$ 20 mil a R\$ 30 mil, a ponto de tu conseguir comprar uma casa, conseguir viajar, conseguir tocar as tuas coisas.” Assim como E12, E8 também aposta na renda familiar para conseguir propiciar uma qualidade de vida boa aos filhos: “(...) a carreira no setor privado não é uma carreira que tu vai ficar muito rica. Por outro lado, acredito que 13 mil é um salário muito bom, pra eu viver, pra ter filho, considerando que eu tenho uma renda familiar.”

E2, empreendedor e E12, postulante a empreendedor apresentam uma característica em comum neste sentido: a incerteza sobre a remuneração no futuro. E12 comenta sobre a questão de não poder prever gastos num período um pouco maior de tempo, visto a incerteza sobre a situação de seu futuro negócio: “Hoje eu não financiaria um apartamento, porque eu vou empreender e eu não sei se vou ter condições de pagar por esse apartamento.” E2 já teve um aumento de renda, já que no primeiro ano de operação não ganhava nenhum salário. Ele inclusive fala que já recebeu propostas muito melhores financeiramente, mas acredita no seu sonho: “Esses tempos veio o pessoal de uma empresa falar de um processo de *trainee* e

era um dinheiro legal e tal, o cara fica tentado. Só que não é o que eu quero, o meu sonho é diferente.” Ele também afirma que se mostra um pouco incomodado com a situação de seus antigos colegas de faculdade estarem ganhando muitas vezes 8 vezes mais do que ele atualmente, mas mais uma vez, é o seu sonho e espírito empreendedor que o mantém firme: “porque o cara sempre se compara com os colega de faculdade dele, o pessoal que teve a mesma formação, saiu do mesmo local que ele né, que sai do mesmo ponto de partida. E hoje eu vejo ex-colega meu ganhando R\$ 4 mil, R\$ 5 mil, enquanto eu ganho R\$ 650. Mas acredito que num futuro, consiga emparelhar esse número e até passar.” A expectativa de ganhos mais exponenciais como empreendedor também é algo que chama a atenção de E12: “Abrindo meu negócio, posso em 1 ano ganhar R\$ 200 por mês e, se der certo, ganhar R\$ 1 milhão de uma só vez. Então é a questão de risco e retorno. Acho que vale a pena o risco, consigo ver uma progressão muito maior se tu for dono do teu negócio, se for sócio.”

4.5 CARREIRA X FAMÍLIA

A dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar é hoje um ponto central na vida de diversos trabalhadores. E9, E10, E11 e E12 inclusive relatam fatos que do mundo das grandes corporações em que pessoas perdem a família ou acabam largando o trabalho devido a cargas muito pesadas. No caso de E10, o relato é sobre um ex-colega de trabalho: “Tem caso da consultoria que eu trabalhava antes que um dos caras que abriu a empresa, era um dos sócios, largou a empresa, saiu da sociedade justamente por causa disso, ele passava toda a semana fora e tinha pouco tempo com a família.” E11 relata uma experiência semelhante com um conhecido: “eu mesmo conheço um cara que quase perdeu a família porque era maluco, 100% focado no trabalho, quase perdeu a família e acabou revendo tudo isso. Hoje tenta encaixar toda a agenda para que possa ter mais tempo com a família.”

Conforme relatado anteriormente, todos os jovens têm o desejo de constituir família. Entretanto, a grande maioria é vaga quanto à hora mais adequada de realizar este processo. Enquanto E12 fala em começar a pensar em casar com 26 anos e E4 imagina formar uma família por volta dos 30 ou 30 e poucos anos, E3 prefere não colocar um limite de idade: “não acho que eu tenha muito esse lance de ter que casar até os 30, eu tenho que ter filho até os 35. Eu vou muito pelo momento, deixa viver intensamente sabe.”

O pensamento de E3 demonstra claramente o pensamento de Frutuoso (2012), o qual fala que a juventude vive o momento e o instante, vivendo-se para o hoje e para o tudo. Além dessa reflexão, Maia & Mancebo (2009) citam a questão de que as passagens por cada uma das fases da vida tem se tornado algo menos engessado, fazendo com que em alguns momentos a fase juvenil e adulta se encontre. Este pensamento vem de encontro e pode explicar o porquê da forma vaga como os jovens delimitam a idade de formação da sua própria família.

Sobre a relação que virá a ter com o seu cônjuge, E3 e E11, dois dos entrevistados que mais citam a questão de cargas horárias elevadas de trabalho, enfatizam na questão de que o casal precisa se conhecer e delimitar a relação para que isto não afete a família. Para E3 “eu suponho que eu vou encontrar uma mulher que tenha a mesma vibração que eu pra ter essa sintonia, ela tem que ter esse ritmo de paixão pelo que faz, esse lance de energia. Eu não quero ter uma mulher que é dona de casa, tu entendeu. Acho que esse é o tipo de relacionamento que descola um do outro e daqui a pouco fica difícil de encaixar, porque os dois tem que ter vidas paralelas interessantes.” E11 cita que “acho que o trabalho em excesso e dependendo no nível que tu quer, ele obviamente atrapalha a família, então tu tem que saber balancear. Agora, balancear é algo que se faz em conjunto, onde os dois estabelecem o que é o mínimo a ser entregue por cada uma das partes.”

Para Guimarães (2006), o momento de maior mudança em termos econômicos para as mulheres se dá em meio a processos como a constituição da família e a maternidade, este último idealizado tanto por E6 como por E8. Para E6, a conciliação entre carreira e família precisa ser possível, de uma forma ou outra. Ela também traz uma reflexão interessante, a qual pode ser atribuída à independência cada vez maior que as mulheres têm com relação à sua vida: “Só vou constituir uma

família quando estiver bem colocada e souber que estarei bem planejada, consigo ter filhos com condições de sustentá-los sozinha. Tive o exemplo dos meus pais que viviam um casamento infeliz apenas para que meu irmão e eu pudéssemos nos formar sem maiores problemas.” Novamente o pensamento de IC2, sobre a questão da atual geração não querer se espalhar neste aspecto dos pais ganha força. Para ela, os jovens que estão ingressando hoje no trabalho não se sujeitam mais a algumas situações, tanto pessoais como profissionais. Este “círculo” pode ser fechado retomando a questão que Frutuoso (2012) levantou, sobre a necessidade da juventude viver intensamente o presente.

Ainda sobre a questão das mulheres, E8 é categórica ao afirmar que “ter filho é o momento que eu vou deixar de ver o trabalho como a questão principal da minha vida e passar a priorizar a minha família.” Nota-se que o termo filho é logo misturado com família, dando uma idéia de que o pensamento dela é de que uma união estável não seria uma família, ou pelo menos uma família completa. Ainda sobre E8, existe um enfoque um pouco diferente na questão da conciliação entre a família e o trabalho: “Acho que é bem complicado de conciliar assim, mas quando eu tiver filho com 30 e poucos anos, vai ser o momento que eu vou parar pra pensar como eu quero fazer isso e pensar em alternativas pra isso também.”

Dentre estas alternativas, o serviço público aparece com força, tanto para E6 como para E8 e, em ambas situações, por ser visto como algo mais estável, causando mais segurança e menos preocupação sobre as mulheres. Conforme citado na seção de “Tempo e Trabalho”, E8 é uma jovem que jamais pensaria em trabalhar no setor público, mas que para atender as demandas de família e trabalho, já repensa esta questão. E11 retrata a situação da namorada, a qual também optou pelo serviço público: “eu tenho uma namorada que optou por ter uma vida mais sossegada do ponto de vista de carreira. Não sossegada, mas assim, uma estabilidade e uma tranqüilidade um pouco maior, optou pra ir pro serviço público por inúmeros motivos que possibilitam atender algumas demandas que ela tem.” Dentre as demandas citadas por E11, certamente pode ser enquadrada a questão de haver um tempo maior para cuidar e criar dos filhos. Para IC1, essa estereotipia é muito relativa: “Vejo muita gente que quer ter um maior equilíbrio e busca apenas a carreira pública, simplesmente ignora as organizações privadas. O pessoal tem que

entender há diversos tipos de empresas, não acho que seja correto criar um rótulo dentro de cada um dos setores, pois muitas vezes acaba mascarando outras situações.”

Abordando a questão da criação dos filhos, E1 cita a questão de que “é muito importante sim, para um filho, ter a educação ou do pai presente ou da mãe presente e no momento que os dois tem uma carreira profissional, eu não acho bacana. O ideal, na minha visão, seria ou o pai ou a mãe criar o filho.” E4 segue na mesma linha e usa o exemplo da quantidade cada vez maior de crianças mimadas e sem educação. Para ele a presença dos pais é fundamental na hora de criar um filho: “Por que será que essas outras crianças ficaram dessa forma (mal-educadas)? Porque não teve alguém pra guiar elas. Se tu não cuida, alguém vai cuidar e ele vai acabar saindo do caminho que tu quer que ele vá.” E10 aponta uma questão que pode ser tratada como fundamental para explicar um pouco melhor todo esse movimento: “Um dos fatores que o pessoal todo tem normalmente casado bem mais tarde do que as gerações anteriores, é o fato de tu ficar mais voltado pro trabalho, até os 30 ou 40 pra juntar dinheiro, pra depois tu poder dedicar mais tempo à família e ajudar na criação dos filhos.”

O equilíbrio para que a relação entre trabalho e família funcione da melhor maneira possível pode ser destacado entre os jovens entrevistados. O próprio E1, ao fazer um comparativo ao filme “O Sol de Cada Manhã” afirma: “tenho a visão de que tudo tem que ser equilibrado na vida. Eu não quero ser muito rico e ficar triste porque eu não tenho tempo pra dar atenção pro meu filho, pra dar atenção pra minha família, pra ter momentos em família. Mas ao mesmo tempo, não quero ser o cara que não tem dinheiro para dar um presente pro teu filho no Natal que ele curta. Vejo isso tudo como planejamento.” E7 também reforça o pensamento: “Me preocupo um pouco com diminuir o ritmo de trabalho para poder dar atenção para outras coisas importantes como irá ser uma família no futuro. Acredito que vai ser um grande exercício equilibrar o trabalho com a família.” IC1 comenta a questão de muitos jovens procurá-la visando um maior equilíbrio: “O trabalho que a gente faz de planejamento de carreira, auxilia o pessoal a encontrar um equilíbrio maior a longo prazo. Ele não pode ficar olhando só pra agora, tem que se preocupar com o que vai vir por aí.”

Outro ponto muito explorado pelos jovens é a questão da carga horária de trabalho após a formação da família. E10 é muito objetivo sobre o ritmo de trabalho após a formação familiar: “Trabalharia menos para ter tempo pra família. Claro que depende muito da situação em que eu vou me encontrar, mas não teria muito sentido tu constituir família, quando na verdade tu é só o financiador da parada né.” E5 concorda com o pensamento e enfatiza a questão de que trabalharia menos quando da constituição da família: “A partir do momento que a pessoa tem uma família, ela precisa ter a noção de que ela precisa se dedicar a essa família. Não adianta virar a noite trabalhando, tem que voltar a noite pra cuidar do filho, então acho que a família me levaria a trabalhar menos sim, com certeza.” Por outro lado E9 tem uma visão um pouco diferente. Para ele a questão da família é fundamental, mas ele se vê trabalhando bastante, independente da formação familiar: “Provavelmente eu vá trabalhar bastante durante a minha vida. Mas uma coisa que eu me preocupo muito é ter os teus momentos com o teu filho né. Tu te sentir próximo, se sentir presente. Acredito que eu vou conseguir dar condições pra ele caminhar, mas ao mesmo tempo, não vou conseguir ser aquele tipo de pai que ta sempre de mãos dadas.”

E2 e E12, os dois voltados ao empreendedorismo, têm uma linha de raciocínio um pouco diferente neste aspecto. E12 vê o trabalho próprio como uma chance para uma vida com mais liberdade: “O fato de eu querer empreender se deve ao fato de eu querer ficar perto da minha família sempre, de eu querer poder levar meu filho pro meu trabalho, querer levar o meu cachorro pro meu trabalho, porque eu vou ter muito mais liberdade.” Já para E2, não é possível distinguir o que vem primeiro: o sonho de uma empresa ótima e estruturada ou a família: “Acho que é necessário ter um tempo pra família, não coloco a carreira em primeiro lugar. Agora, se tratando do sonho inteiro que eu tenho de empresa, já não sei o que ficar em primeiro lugar.”

4.6 RECONHECIMENTO

Na presente seção, foi perguntado aos jovens qual seria a expectativa de reconhecimento dos mesmos durante a sua vida no trabalho. Num primeiro momento, a questão que mais se destaca é o fato de poder se dividir os entrevistados em dois grupos: o primeiro, que acham que o reconhecimento é algo pessoal e o segundo, que acredita que o reconhecimento deva partir dos colegas, clientes e demais atuantes do mercado.

Este primeiro grupo, o qual acredita que o reconhecimento é algo que vem de dentro pra fora, possui uma característica em comum muito forte: as três pessoas (E1, E6 e E10) podem ser classificadas como possuindo uma alta confiança no seu próprio trabalho, além de possuírem uma alta carga de cobrança pessoal. Um fato muito explorado é a satisfação de ter feito um bom trabalho, como explica E1: “Então eu acho que tem que vir de ti, te sentir realizado com relação ao trabalho e tal. Claro que quando vem de outras pessoas e é natural, é muito importante. Mas a primeira parte do reconhecimento é tu te sentir bem com relação ao que fez.” E6 fala que a questão do reconhecimento pessoal para a continuidade do bom trabalho: “Acho que é muito mais uma questão de eu estar satisfeita com o que eu fiz, do que pelas outras coisas. Até porque eu sou bastante exigente, então se eu for fazer uma coisa meia boca, vou me sentir mal e vou acabar me desmotivando.” Por sua vez, E10 além de definir que o reconhecimento pessoal é mais importante que o de outras pessoas, alerta para pontos favoráveis e desfavoráveis nessa relação: “Reconhecimento eu considero mais com os objetivos que eu tenho mesmo né. Se eu atingir aquilo, vou considerar como objetivo completo, mais do que ter o reconhecimento de outras pessoas. O desfavorável é que eu sou muito exigente, então pra mim eu nunca to satisfeito. Sempre acho tudo ruim, que tem que melhorar. Como ponto favorável, acredito que seja a questão de tu te sentir bem contigo mesmo, não precisa te guiar pelo desejo dos outros.”

Sobre o grupo que encara o reconhecimento como algo que vem “de fora para dentro”, IC2 destaca a necessidade dos jovens atuais pela feedback constante: “Eu sou a maior incentivadora de um acompanhamento do profissional, principalmente do jovem. Ele tem que saber o que precisa melhorar e o que não está tão bom, mas às vezes chega a ser engraçado. O desejo por feedback é tão grande, que muitas vezes não se tem o que dizer, já que o momento da última conversa foi

recente.” Tal comportamento nos remete a Bauman (2001) e à sua modernidade líquida. No anseio de desejar novidades, o jovem por muitas vezes não consegue “dar tempo ao tempo”; logo pede uma nova avaliação, quando na verdade ainda não se teve tempo suficiente para tal. IC2 complementa a questão mostrando um exemplo dentro da própria equipe de trabalho: “Dentro da minha equipe de 12 pessoas, 10 pessoas tem 30 anos ou menos. Tivemos uma pesquisa de clima muito ruim num determinado ano e aquilo me deixou triste, pois o ambiente sempre foi muito bom, não temos maiores problemas de convívio. De um ano para o outro fiz um trabalho mais forte no acompanhamento dos jovens, fazendo reuniões de projeção de carreira. E o crescimento da nossa pesquisa foi de quase 30%.”

Para E2, o reconhecimento é algo que passa muito pela questão da sociedade enxergar no seu modelo de negócio como algo que vise além do lucro, procure a felicidade: “O maior reconhecimento seria se a galera conseguisse ver e entender isso. Não como uma busca de lucro, mas como uma busca pela felicidade.” Para E12, o reconhecimento é visto como crescimento dentro das empresas. Este é, inclusive, um dos principais temores do jovem futuro empreendedor: “Isso até é um ponto de interrogação pra quando eu for empreender, eu não tenho pra onde crescer né, é só crescendo do negócio em si.” Já para E5, a questão do reconhecimento tem duas frentes: “acho que ela seria composta por esse aspecto pessoal, de olho no olho, de um elogio, de uma avaliação de desempenho e também de um aspecto de remuneração né, um reconhecimento salarial por um bom desempenho.”

O reconhecimento na remuneração, aliás, é outro ponto que merece destaque dentro das entrevistas. A grande maioria dos jovens enxerga o dinheiro como uma alternativa de reconhecimento em curto prazo. E7 não acredita que um aumento salarial seja garantia de reconhecimento em longo prazo: “dinheiro não é uma questão que motiva no longo prazo, então é algo que me motive durante o mês, vai me fazer trabalhar bem durante aquele tempo e depois isso já vai ser incorporado e não vai mais fazer efeito.” E8 acaba deixando a questão do salário num segundo plano, enfocando bastante no cargo que poderá ocupar: “mais que um aumento, é a promoção de cargo e não o aumento em si, porque às vezes o aumento é pequeno quando tu muda de cargo. Mas pelo reconhecimento mesmo das pessoas saberem que tu é o cargo X.” Ela complementa afirmando que, apesar de gostar muito do

atual local de trabalho, caso não se sinta reconhecida pode muito bem sair da empresa. É interessante notar que a entrevistada fala isso de modo muito sutil, usando o termo “aberta ao mercado”: “Talvez se eu começasse a não ser reconhecida, trabalhar que nem um animal e nada acontecer, poderia acontecer de eu ficar mais aberta ao mercado.” E11 cita que o reconhecimento pode ser medido pelo tamanho dos desafios que o colaborador recebe: “Pra mim, salário é consequência de desafio, quanto maior o desafio que te dão, teoricamente, maior é o salário que tu vai ter e isso é um reconhecimento. Pra mim reconhecimento é desafio, o cara falar que tem um problema gigante, que ninguém resolveu até hoje e te dar pra resolver.”

Outra forma de reconhecimento muito explorada pelos jovens diz respeito sobre a questão de tornar a sociedade um lugar melhor. E3 isso de forma muito clara: “Reconhecimento talvez seja as pessoas me reconhecerem e me identificarem como um cara que faz um trabalho realmente relevante dentro da sociedade.” E4 segue na mesma linha de raciocínio. Para ele, é muito importante ser bem sucedido, mas fazer a diferença na sociedade é algo que motiva: “Eu espero ser muito bem sucedido no que eu vier a fazer e eu espero ser reconhecido sim, sou um cara que quero ser reconhecido no meio que eu to, tenho interesse de ser um cara importante pro mercado que eu tiver inserido, que de alguma forma eu contribua, não só com o meu trabalho e a minha família, mas também a sociedade. Que o meu trabalho vá além das fronteiras dele e ajude mais pessoas.” IC2 também destaca esta questão. Para ela, a atual geração é voltada para o lado social como nenhuma outra foi até hoje: “É incrível ver a vontade dos jovens de querer transformar o mundo. Eles ultrapassam aquela questão de estarem bem consigo mesmos, querem é modificar a sociedade como um todo. Possuem uma visão dos problemas muito mais global do que a minha geração, por exemplo.”

Entretanto, nem todos os pontos relacionados ao reconhecimento podem ser destacados como positivos. E9 faz uma declaração muito franca, ao afirmar que reconhecimento para ele é estar melhor do que o seu colega de trabalho: “Eu me comparo muito com os outros, sempre me comparei e tenho tentado mudar um pouco isso. Hoje eu vejo que eu me sinto reconhecido a partir do momento que acontece uma coisa comigo que não acontece com outro que eu julgo ser pior do

que eu. Sendo sincero, acho que é um pensamento bem ridículo, mas infelizmente é a forma como eu penso hoje.” E5 coloca a questão do clima organizacional como negativo no momento em que se tem uma competitividade muito grande: “O que eu vejo de negativo é que isso (a disputa por reconhecimento) gera um clima de competição interna. Os colegas querendo ganhar mais que o outro, querendo ter um reconhecimento maior, o que pode inibir um trabalho mais de cooperação.”

Sobre a questão de prêmios dentro do trabalho, E7 acredita que seja útil, mas que muitas vezes pode acabar sendo algo pior para a empresa: “O reconhecimento em forma de premiação é favorável a quem vai ser reconhecido, mas quem deixa de ser reconhecido, pode gerar esse sentimento de frustração e provocar danos no desempenho dessas pessoas na empresa.” Ele usa um caso ocorrido na empresa em que trabalha para exemplificar melhor: “uma colega minha ano passado, que esperava ser reconhecida e não foi, aí ficou mal, não gostou daquilo que se passou, por mais que todo mundo soubesse que ela faz um trabalho excelente. Ela não teve aquele reconhecimento e acabou gerando uma grande decepção.” E4 faz coro ao pensamento levantado por E7: “Acredito que a maioria das pessoas hoje em dia tem muita sede por reconhecimento e aceitação e quando isso não vem é frustrante, a pessoa se deprime, entra numa outra dimensão.”

Bauman (2008) já alertara sobre o fato de que além de sensações de liberdade e felicidade momentânea, as aventuras por novos caminhos não raramente provocam o fracasso e a perda de auto-estima. Sennett (2006) chega a citar o fracasso como um dos maiores tabus da modernidade, fato corroborado pelo medo encontrado nos jovens por fracassar. E11 cita essa questão muito fortemente: “O meu maior medo é de fracassar, não ser capaz de conseguir realizar uma tarefa.”

4.7 ESTILO DE VIDA EM 10 ANOS

Nesta seção, os entrevistados são convidados a fazerem uma reflexão sobre o que acreditam que serão em 10 anos, onde estarão vivendo e quais serão suas principais características.

Conforme apontam Castro e Corrêa (2005), a juventude atual passa por uma situação curiosa: como o número de oportunidades é muito maior se comparado com outras gerações, tal situação acaba causando confusão na cabeça dos jovens, os quais acabam não sabendo para onde ir. A colocação é muito pertinente, pois, dos doze entrevistados, cinco (E5, E6, E7, E8 e E10) relataram dificuldade imediata de se enxergarem em 10 anos. As causas, entretanto, variam. E5 afirma: “Eu acho bem complicado, não tenho essa visão de longo prazo. Porque eu não sinto que eu encontrei ainda aquele trabalho que, como eu te disse anteriormente, me traga aquela satisfação, que me traga aquele sentido de missão que eu gostaria de ver no trabalho.” E7 acaba indo na linha do imediatismo: “Não me enxergo daqui a 10 anos, não penso muito no que eu vou estar fazendo daqui a 10 anos, porque eu to tentando modificar um pouco o futuro imediato, to pensando agora um pouco mais a curto prazo, sem planejar a minha vida pra daqui a 10 anos.” Para E6 e E10, a grande dúvida persiste entre qual linha suas carreiras irão tomar. Mesmo sem ter noção de onde estará, E6 espera a tão falada realização: “É bem complicado me situar daqui a 10 anos. Eu espero pelo menos ta bem colocada em qualquer uma das duas situações e estar numa situação confortável, tanto financeiramente como olhar para o meu trabalho e dizer que me sinto realizada profissionalmente, estou feliz na escolha que eu fiz, é isso que eu gosto.”

Tais visões podem ser sustentadas na fala de Sennett (2006), o qual afirma a dificuldade da sociedade atual, em decorrência da maior superficialidade e ritmo intenso de vida, ser muito complicado atingir uma visão de longo prazo. Como o próprio autor cita, parece ser o fim do “pensamento longo prazo.”

Sobre o estilo de vida em si, o desejo de morar na praia aparece como algo a ser alcançado por alguns deles, principalmente entre os empreendedores. E12 afirma: “Cara, daqui a 10 anos eu quero ta morando com a minha atual namorada, casado com ela, com uns 2 ou 3 filhos, morando em Sydney, San Diego ou Rio de Janeiro.” É curioso notar a especificidade de E12 sobre filhos e cidades, já que grande parte da sua entrevista é marcada pela imprevisibilidade. E2 é muito específico sobre o porquê deseja sair de Porto Alegre: “Eu queria tentar me mudar pra praia, morar no litoral, porque eu gosto do clima, da calma, gosto de tomar banho de mar. Eu acho uma vida mais tranqüila, longe da cidade.” Para E10, a vida

na praia seria muito bem, mas viver lá não parece ser uma obsessão. Em contrapartida, E9 não consegue se enxergar morando em lugares que não sejam urbanos: “Gosto de praia, adoro ir pro Rio de Janeiro, mas morar ali não é algo que me ajude. Prefiro morar em centros urbanos, gosto de cidade.” E4 também aponta aonde quer morar e traz consigo uma justificativa interessante: “Tem gente que quer sair de Porto Alegre a qualquer custo, fala que aqui não tem nada. Eu já acho que não sabe, eu vivo aqui, meus amigos tão aqui, minha família ta aqui. Por mais que os outros lugares sejam muito mais legais, as pessoas importantes pra mim e que contribuem com a minha felicidade tão aqui, sabe.”

O ritmo de vida esperado pelos jovens é de uma jornada sadia, que concilie a vida pessoal com a profissional, mesmo que tal ponto afete a remuneração. E1 é muito claro neste ponto: “Eu pondero: 6X, trabalhar 10 horas por dia e sair meia noite do trabalho ou vale mais a pena um salário de X ou 2X e tu poder almoçar em casa e às 18h ir correr na praça, que pra mim é uma coisa importante?” É curioso notar que esta questão causou certa confusão das falas nos entrevistados. Como exemplo, E9 cita a importância de se estar perto de pessoas: “Meu estilo de vida eu quero poder viajar, comendo bem, tranquilo, com tempo pra fazer as coisas sabe. E gente a minha volta, família e amigos.” Apesar de citar isto, não podemos esquecer do que o mesmo jovem havia dito na seção de “Carreira x Família”, quando afirmara que trabalharia durante muito tempo, prejudicando em algumas ocasiões o seu contato com os filhos. E11 também fala da tranquilidade: “Tendo um estilo de vida tranquilo, onde eu possa sair pra fazer um esporte, pra jantar, ir no cinema, ter tempo pra tomar cerveja com meus amigos.” A afirmação contrasta com o que o mesmo entrevistado pregou anteriormente, afirmando que teria que batalhar muito e abrir mão de algumas coisas. Além disso, o discurso parece em desarmonia para alguém que trabalhou um mês em horas extras durante os dez primeiros meses do ano. Tais questões podem ser entendidas mais uma vez por Corrêa e Castro (2005) e a afirmação de que os jovens muitas vezes não sabem para onde querem ir. Rocha (2008) também trabalha nesta mesma linha, afirmando que o período de transição dentro da juventude pode causar confusão e uma grande incerteza na cabeça dos jovens.

A questão da sociedade altamente voltada para o consumo, caracterizada por Bauman (2008) pode ser mais uma vez levada em consideração aqui. Quando perguntados sobre o que seriam em 10 anos, muitos dos jovens logo idealizaram situações voltadas ao lado material. E2, E3 e E11, coincidentemente, usaram o mesmo exemplo para afirmarem que não necessitam de uma riqueza excessiva: citam o caso de que uma lancha ou um iate não são necessários para atingir a felicidade. Tal questão nos relata a dificuldade dos jovens em aspirar questões pessoais ao invés de materiais. E9 ainda cita a questão de que gostaria de usar boas roupas e ter o carro do ano. E4 afirma não necessitar do carro mais moderno, enquanto E8 gostaria de ter dois carros na família, um para ela e outro para seu namorado. Fugindo destes exemplos, E1 e E5 podem ser destacados como “ponto fora da curva”, já que dão uma ênfase maior na vida em si. Para E1, o momento com a família é o grande diferencial: “Não consigo me enxergar numa grande empresa, trabalhando 40 horas, mesmo chegando a ser diretor e ganhando muito dinheiro. Não é isso que eu quero, precisando ligar pro meu filho de noite e ter que falar que não posso jantar com ele hoje porque tenho muito trabalho.” Já E5 cita que não vê um propósito em se trabalhar nas atuações organizações que reproduzam o capital e visam apenas o lucro. Para ele, achar uma oportunidade fora disso seria uma forma de achar um sentido no trabalho: ainda procura um propósito dentro das organizações para achar um local que realmente lhe satisfaça enquanto profissional: “Então isso é algo que eu acharia muito legal profissionalmente, trabalhar numa organização diferente, empreender numa organização que seja diferente. Mas eu não consegui ainda ver a melhor forma de fazer isso.”

A questão de riscos e segurança é muito abordada pelos participantes. E12, ao longo de toda a entrevista, sempre trata a imprevisibilidade dentro do seu desejo como empreendedor como o principal obstáculo, entretanto, admite que tem anseio por correr os riscos por acreditar no seu grande sonho de montar o próprio negócio. E2, o outro empreendedor, também fala do seu desejo em construir o sonho, mas admite a possibilidade de voltar para uma carreira mais “tradicional”, como ele próprio fala, caso não consiga ser bem-sucedido no seu projeto pessoal. Bauman (2008) já explicara que, assim como a liberdade traz uma incrível força e anula praticamente todo tédio que possa existir, o contrário é proporcional, levando a

derrota a uma perda de auto-estima muito grande. E12 parece ter consciência desse sentido quando afirma que o risco é recompensado na forma de dinheiro. E1, para explicar o seu modo de vida com maior liberdade e diversidade de opções, arrisca no sentido de se tornar um especialista: “Pra que chegar aonde eu quero daqui a 10 anos, eu sei que tenho que ser um cara especialista em alguma coisa. Acredito que isso vai gerar valor ao meu trabalho e abrir um leque maior de opções.”

A questão da segurança neste sentido contrasta, como comentado na seção 6.2, com E9, o qual afirma que o lado generalista mais lhe atrai por ter uma capacidade de conhecimentos ampliados e, assim, nunca ter falta de oportunidades. Nota-se ao longo da entrevista e numa série de evidências, que tal expectativa é, na realidade, uma forma de segurança contra o desamparo profissional. Por adquirir conhecimento e experiências diversificadas no sentido de mostrar-se empregável, E9 fica, portanto, mais afastado das filas da rejeição ou das peças de contêineres empregadas por Bauman (2008). E8 também corrobora neste sentido: “Meu maior medo é não me sentir mais útil para a organização a qual eu trabalho. É de atingir um patamar em que a empresa vai olhar pra mim e pensar: “Consigno colocar alguém menos oneroso e que vai me dar um trabalho praticamente igual”, que foi basicamente o que aconteceu com a pessoa que trabalhava antes de mim na função que eu exerço atualmente”. A jovem cita que, anteriormente a ela, a posição em que se encontra era de uma pessoa mais velha, mas com um salário maior que o dela.

A questão da família é levantada como um desejo da maioria dos entrevistados dentro de 10 anos. E4 cita este momento como início para constituição de uma família: “Eu acho que 33 anos eu vou estar no início dessa fase de constituição da minha própria família.” E11 também cita isto como algo fundamental: “Esse é o meu objetivo de vida pros próximos 10 anos, estar com uma família constituída.” E12 tem uma imagem muito semelhante, o qual o próprio entrevistado retrata como um momento de felicidade e auto-realização: “a primeira imagem que eu tenho (dentro de 10 anos) é uma casa, eu de bermuda e camiseta, correndo atrás do meu filho e um cachorro junto, sabe.”

IC2 retrata a sua confiança na geração atual: “Acho que essa geração veio com uma cabeça muito boa, ela tem grandes chances de conseguir transformar o país e o mundo em um lugar melhor para se viver.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No desenvolvimento do trabalho, mesmo adotando-se procedimentos metodológicos considerados adequados, é importante ressaltar algumas limitações. Por estar fundamentado em entrevistas semiestruturadas, a opinião dos entrevistados pode ser considerada subjetiva, sendo que em outras ocasiões de pesquisa, as percepções poderiam não ser as mesmas.

Pode-se considerar que os jovens encaram a inserção no trabalho de maneira positiva. O trabalho é visto como algo que agrega valor ao ser humano e fundamental para a continuação da espécie; entretanto, fica evidente uma maior preocupação em equilibrar o trabalho com outros aspectos da vida. Neste sentido, a questão da carga horária é vista como importante, já que no discurso, os jovens parecem estar menos dispostos a suportar cargas exaustivas de trabalho, fato este que não é visto na prática.

Sobre carga horária, ainda, é possível afirmar após as entrevistas que a flexibilização da mesma parece ser uma estrada sem volta. Resta às organizações entenderem as demandas internas e conseguirem se adaptar a essa nova realidade, principalmente no que tange ao trabalho imaterial, em que apenas o conhecimento do colaborador é usado.

A alta volatilidade da sociedade atual como Bauman (2001) cita acaba gerando mudanças mais velozes, causando insegurança em alguns dos jovens. A palavra “desemprego” não é dita em nenhuma entrevista – aos olhos do pesquisador, pelo aquecimento atual do país nesta área ser notório – mas é percebido certo temor por parte de alguns jovens de serem vítimas da atual sociedade do descarte.

Fica notória certa confusão sobre os jovens no momento de definir quais serão os próximos passos a serem dados e se existe objetivo maior em longo prazo, fato este que vem ao encontro do pensamento de Sennett (2006) sobre a extinção da visão em longo prazo. Até por esta questão, sugere-se a realização de nova pesquisa dentro de alguns anos, para averiguar quais foram os caminhos tomados

por cada um dos doze entrevistados e, assim, ter um maior embasamento para confirmar esta afirmação.

Além desta questão, recomenda-se um estudo mais aprofundado no caso feminino, visto que as mulheres entrevistadas apresentaram as maiores limitações com relação aos estilos de vida futuros, principalmente na conciliação entre trabalho e família.

Em termos metodológicos, um ponto que seria muito agregador é a realização de grupos focais, a fim de possibilitar uma discussão e reflexão entre os jovens. Além disso, uma pesquisa quantitativa poderia ser incluída para alcançar alguns dados estatísticos.

O trabalho é encarado pela maioria dos jovens como o meio para se buscar uma satisfação e um bem-estar. As viagens podem ser apontadas como a maior necessidade pessoal de consumo dos entrevistados. Além disso, uma boa condição de vida à família, com possibilidades de educação aos filhos e momentos de lazer entre todos são vistos como fundamentais na construção de seus estilos de vida.

6 ANEXOS

Roteiro básico:

Quais são as suas expectativas em relação: (considerando aspectos favoráveis e desfavoráveis)

1. ao trabalho propriamente dito
2. ao tempo a ser despendido para o trabalho
3. à remuneração e possibilidade de consumo
4. à carreira versus família
5. ao reconhecimento
6. ao estilo de vida em 10 anos

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2a ed.). São Paulo: Boitempo
- ANTUNES, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. – São Paulo : Boitempo
- BAUMAN, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. 1ª Ed.
- BAUMAN, Z. (2008). *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Tradução Carlos Alberto Medeiros. – Rio de Janeiro: Zahar
- CARNEIRO, I.; KNUDSEN, L.; OSÓRIO, R. (2002) *Late-stayers: who are they? The home leaving process in Brazil and Denmark*. Research Report, v. 24, Danish Center for Demographic Research.
- CASTEL, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário* (2a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- CASTRO, L. R., & CORREA, J. (2005). Juventudes, transformações do contemporâneo e participação social. In L. R. Castro & J. Correa (Eds.), *Juventude contemporânea: perspectivas nacionais e internacionais* (pp. 9-16). Rio de Janeiro: Nau
- FRUTUOSO, A. (2012). *Juventude e Desterro: A condição dos valores juvenis nesse tempo*. Curitiba
- GORZ, A. (2005). *Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital*, O. 1ª Ed.
- GUIMARÃES, N. (2004). *Trabalho: Uma categoria chave no Imaginário Juvenil?* In: Abramo, Helena Wendel e Branco, Pedro Paulo Martoni (orgs.). *Retratos da Juventude Brasileira* [título provisório], São Paulo, Instituto Cidadania e Editora da Fundação Perseu Abramo.
- GUIMARÃES, N. (2006). *Trajetórias inseguras, Autonomização Incerta: Os Jovens e o Trabalho em Mercados Sob Intensas Transições Ocupacionais*. In: *Transição para Vida Adulta ou Vida Adulta em Transição?* Org: Camarano, Ana Amélia, IPEA.
- LÉVY, P. (2000). *World Philosophie*, Paris, Odile Jacob.

MAIA, A & MANCEBO, D (2009). *Juventude, Trabalho e Projeto de Vida – Ninguém Pode Ficar Parado*. In: Psicologia Ciência e Profissão, 2010, 30 (2), p376-389.

MÉSZÁROS, I. (2006). Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In R. Antunes (Ed.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 27-44). São Paulo: Boitempo.

MINAYO, M. C. S. (2004). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

NOVAES, R. (2007). *Juventude e sociedade: jogos de espelhos*. São. Paulo: Editora Escala, Sociologia Especial, Ciência& Vida, 2007

OFFE, Claus (1989). “Trabalho: uma categoria-chave da sociologia?” in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 4, n. 10, junho de 1989, pp. 5-20 (traduzido a partir da versão inglesa em: *Disorganized Capitalism: contemporary transformations of work and politics*, Oxford, Basil Blackwell, 1986)

OLIVEIRA, R. (2012). Juventude e Trabalho como Questão Pública no Brasil: há uma inflexão com as iniciativas recentes? *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*. São Carlos, v. 2, n. 1, jan-jun 2012, pp. 231-253.

OLIVEIRA, S. R. (2009). Estágios para universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses.

OLIVEIRA, S. R. (2010). O trabalho como representação: a visão de jovens universitários. Em: Rev. Cien. Adm. Florianópolis, Vol. 12, n. 28 (set./dez. 2010), p. 169-195

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. (2012). Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 13, N. 2, SÃO PAULO, Mar./Abr.

ROCHA, S. (2008). *A Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho*. In: CADERNO CRH, Salvador, v. 21, n. 54, p. 533-550, Set./Dez.

ROJAS, E. (2000). *El hombre light: una vida sin valores*. Buenos Aires, Argentina: Planeta.

ROSENBAUM, J. E.; KARIYA, T. (1989). From *high school to work: market and institutional mechanisms in Japan*. American Journal of Sociology, v. 94, n. 6, p. 1.334-1.365.

SENNETT, R. (2006). *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução Marcos Santarrita – 11ª Ed. – Rio de Janeiro: Record

SHAVIT, Y.; MULLER, W. (1998). *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford: Clarendon Press. 550 p.

SHEEHY, G. (1996). *New passages*. New York: Ballantine Books.

SILVA, N. V. (2003). (Orgs.). *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: IUPERJ e TopBooks Editora.

TOKMAN, V. (2003). *Desempleo juvenil en el Cono Sur: causas, consecuencias y políticas*. *Inter Joven*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Santiago do Chile.

TONELLI, M. J.; MOTA, K. S. (2013). “Trabalhar? Para Quê?”: Percepções Sobre Trabalho Entre Jovens de Diferentes Estratos Sociais. IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho: Brasília, 3-5 de novembro.

VASAPOLLO, L. (2006). O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In R. Antunes (Ed.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 45-58). São Paulo: Boitempo.