

FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS (FUMEC)
Programa de Pós-Graduação em Administração

Sandra dos Santos Trindade

SIGNIFICADO DO TRABALHO E AS EXPECTATIVAS SOBRE CARREIRA:
estudo com jovens da Geração Z em processo de primeiro emprego

Belo Horizonte
2018

Sandra dos Santos Trindade

**SIGNIFICADO DO TRABALHO E AS EXPECTATIVAS SOBRE CARREIRA:
estudo com jovens da Geração Z em processo de primeiro emprego**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado da Faculdade de Ciências Empresariais (FUMEC), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Sousa da Silva Tolentino

Co-orientadora: Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik.

Belo Horizonte
2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T832s Trindade, Sandra dos Santos, 1984 -
Significado do trabalho e as expectativas sobre carreira: estudo
com jovens da Geração Z em processo de primeiro emprego / Sandra
dos Santos Trindade – Belo Horizonte, 2018.
95 f. : il. ; 29,7 cm

Orientadora: Renata Sousa da Silva Tolentino

Coorientadora: Zélia Miranda Kilimnik.

Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade
FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2018.

1. Trabalho - Brasil. Profissões - Brasil. 3. Pessoas. 4. Anos
1990 - Brasil. I. Título. II. Tolentino, Renata Sousa da Silva. III.
Kilimnik, Zélia Miranda. IV. Universidade FUMEC, Faculdade de
Ciências Empresariais.

CDU: 658.3

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Universitária-FUMEC



Dissertação intitulada “**Significado do trabalho e as expectativas sobre carreira: estudo com jovens da geração Z em processo de primeiro emprego.**” de autoria de Sandra dos Santos Trindade, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Renata de Sousa da Silva Tolentino – Universidade FUMEC
(Orientador)

Profª. Dra. Zélia Miranda Kilimnik
(Orientadora)

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto – Universidade FUMEC
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Thiago Soares Nunes – UNA
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade
FUMEC

Belo Horizonte, 26 de novembro de 2018.

REITORIA

Av. Afonso Pena, 3880 - Cruzeiro
30130-009 - Belo Horizonte, MG
Tel. 0800 0300 200
www.fumec.br

CAMPUS

Rua Cobre, 200 - Cruzeiro
30310-190 - Belo Horizonte, MG
Tel. (31) 3228-3000
www.fumec.br

RESUMO

As gerações mudam ao longo dos anos e com elas, as perspectivas e anseios quanto ao primeiro emprego. Assim, este estudo teve por objetivo analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego. O método de pesquisa adotado foi a qualitativa com aplicação de questionário e das escalas Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO) e a Escala de Significado do Trabalho (IMST), aplicadas em data específica, previamente acordada com os participantes. A pesquisa quantitativa estruturou-se a partir dos conceitos de trabalho, carreira e gerações, e, empiricamente, trabalhou a EECO e a IMST, obtendo como resultados principais a existência de dois conjuntos de expectativas de carreira pela Geração Z, por meio de análise fatorial. O primeiro fator reuniu conquistas no ambiente de trabalho, tais como crescimento, remuneração e sucesso na carreira. O segundo fator verificado foi a interface entre carreira/trabalho e a vida pessoal/familiar dos jovens, denotando a importância dada pela Geração Z a esse aspecto, no sentido de valorização da vida fora do trabalho, assim como da realização de atividades de caráter pessoal. Como indicativo do poder preditivo geral do modelo de hipóteses, calculou-se a medida GoF, que indicou que 40% da variabilidade geral dos dados é explicada pelo modelo preditivo proposto. Todas as hipóteses foram suportadas pelo modelo. Os dados qualitativos evidenciaram que os jovens têm sua opinião própria quanto àquilo que não gostariam ou não gostam que aconteça no seu trabalho. Além disso, os resultados permitiram observar que eles trabalham desde cedo, a maioria com renda mensal familiar entre um e dois salários mínimos, sendo provavelmente esse um dos fatores motivacionais para integrarem o mercado de trabalho desde jovens. Para os entrevistados, o trabalho deveria ser algo divertido, que lhes desse prazer de executar, que lhes proporcionasse crescimento de carreira e se realizasse em um ambiente agradável.

Palavras-chave: Significado do trabalho. Trabalho. Carreira. Geração Z.

ABSTRACT

Generations change over the years and with them, the prospects and yearning for the first job. Thus, this study aimed to analyze the meaning of the work and the career expectations of beautiful youngsters belonging to the so-called Generation Z, in the process of first employment. The research method adopted was qualitative with questionnaire application and the Scale of Career Expectations in the Organization (EECO) and the Scale of Meaning of Work (IMST), applied on a specific date, previously agreed with the participants. The quantitative research was structured from the concepts of work, career and generations, and, empirically, worked on the EECO and IMST, obtaining as main results the existence of two sets of career expectations by Generation Z, through a factorial analysis . The first factor brought together achievements in the workplace, such as growth, pay and career success. The second factor verified was the interface between career / work and the personal / family life of young people, denoting the importance given by Generation Z to this aspect, in the sense of valuing life outside work, as well as performing personal activities . As indicative of the general predictive power of the hypothesis model, the GoF measure was calculated, which indicated that 40% of the general variability of the data is explained by the predictive model proposed. All assumptions were supported by the model. Qualitative data showed that young people have their own opinions about what they do not like or do not like happening in their work. In addition, the results showed that they work from an early age, most with monthly family income between one and two minimum wages, and this is probably one of the motivational factors to integrate the labor market since the young. For those interviewed, the job should be fun, enjoyable, work-intensive, and enjoyable.

Key-words: Work. Career. Generation Z.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Modelo hipotético de pesquisa	33
Figura 2 –	Modelo estimado no PLS: pesos padronizados e R2.	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Caracterização da amostra	43
Gráfico 2 – Renda familiar	44
Gráfico 3 – Comparação de médias dos construtos de acordo com o gênero	65
Gráfico 4 – Comparação de médias dos construtos de acordo com a escolaridade.....	66
Gráfico 5 – Comparação de médias dos construtos de acordo com o tempo de trabalho.....	66
Gráfico 6 – Comparação de médias dos construtos de acordo com trabalha desde qual idade.....	67
Gráfico 7 – Comparação de médias dos construtos de acordo com curso/contrato.....	66
8	
Gráfico 8 – Comparação de médias dos construtos de acordo com a renda familiar.....	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Análise da assimetria e curtose das variáveis.	48
Tabela 2 –	Resumo das análises fatoriais das escalas de EECO	52
Tabela 3 –	Resumo das análises fatoriais das Escalas de Aspectos Valorativos ..	53
Tabela 4 –	Resumo das análises fatoriais das Escalas de Aspectos Descritivos ..	54
Tabela 5 –	Resumos das análises fatoriais das escalas de Expectativas.....	55
Tabela 6 –	Resumos das análises fatoriais das escalas de Instrumentalidade.....	56
Tabela 7 –	Validade Convergente dos indicadores	57
Tabela 8 –	Resultado das hipóteses do modelo proposto	64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Questão de pesquisa	12
1.2 Objetivos	13
1.2.1 <i>Objetivo geral</i>	13
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	13
1.3 Justificativa	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 O significado do trabalho	15
2.1.1 <i>A percepção dos jovens sobre trabalho</i>	18
2.2 Carreira	20
2.2.1 <i>Expectativas de carreira</i>	22
2.3 Breve histórico das gerações	24
2.3.1 <i>A Geração dos Tradicionalistas</i>	25
2.3.2 <i>A Geração dos Baby Boomers</i>	26
2.3.3 <i>A Geração X</i>	27
2.3.4 <i>A Geração Y</i>	27
2.4 A Geração Z	28
3 MODELO HIPOTÉTICO DE PESQUISA	32
3.1 Trabalho e expectativa no trabalho	32
a) <i>Significado do trabalho</i>	32
b) <i>Expectativa no trabalho</i>	33
3.2 Hipóteses e modelo hipotético de pesquisa	34
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35
4.1 Tipo de pesquisa	35
4.1.1 <i>Pesquisa quantitativa</i>	35
4.1.2 <i>Pesquisa qualitativa</i>	36
4.2 Método de pesquisa	37
4.3 Procedimentos de coleta de dados	37
4.3.1 <i>Entrevista com roteiro semiestruturado</i>	37
4.3.2 <i>O questionário</i>	38
4.4 População e amostra	40
4.5 Análise dos dados	41
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	43
5.1 Perfil demográfico da amostra: entrevista	43
5.2 Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO) e Escala de Significado do Trabalho (IMST)	45
5.2.1 <i>Análise exploratória</i>	45
5.2.1.1 <i>Descrição da amostra conforme as escalas EECO e IMST</i>	45

5.2.2 <i>Análise descritiva</i>	47
5.2.2.1 <i>Avaliação da normalidade</i>	47
5.2.2.2 <i>Análise de linearidade</i>	51
5.2.2.3 <i>Análise de redundância e multicolinearidade</i>	51
5.3 Qualidade da mensuração	51
5.3.1 <i>Análise da dimensionalidade</i>	52
5.3.2 <i>Validade convergente</i>	57
5.3.3 <i>Validade discriminante</i>	59
5.3.4 <i>Análise da confiabilidade e indicadores de qualidade de mensuração</i>	60
5.3.5 <i>Teste do modelo estrutural</i>	62
5.3.6 <i>Cálculo de médias e comparação de perfil</i>	64
5.4 Questões abertas - entrevista	69
6 CONCLUSÃO	77
REFERÊNCIAS	80
APÊNDICE A	
Roteiro de entrevista	88
ANEXO A	
Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO)	90
ANEXO B	
Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST)	91

1 INTRODUÇÃO

O trabalho como uma atividade remunerada é de fundamental importância para a conquista da cidadania, tendo em vista os pressupostos do capitalismo e a necessidade de possuir condições de acesso a itens e serviços essenciais, como moradia, alimentação, educação e saúde, entre outros (CASTRO; CANÇADO, 2009). Não há dúvidas de que a remuneração acaba se tornando central, embora o âmbito do trabalho seja mais amplo, envolvendo aspectos sociais e psicológicos.

Rosa, Souza e Avellar (2008) salientam que a ideia do trabalhador ativo, que não apenas produz, transforma e realiza, mas também é transformado pelo trabalho, marca uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza. Entende-se que na atuação sobre o mundo exterior, por meio da atividade-trabalho, o homem desenvolva suas potencialidades, além de se constituir como um ser social.

Em relação ao primeiro emprego do jovem, pode-se afirmar que se trata de um processo de construção social permeado por aspectos subjetivos, tais como realização pessoal, satisfação, orgulho, entre outros. As potencialidades individuais dos jovens são mobilizadas para que possam responder às demandas do que desejam em relação a seu futuro quanto à carreira. Quando o trabalhador descobre suas potencialidades como profissional e as coloca em prática no seu local de trabalho, seus esforços de crescimento ganham outro sentido, e ele passa a valorizar mais ainda a sua atividade.

Segundo Gonzalez (2009), é relevante realizar uma análise das expectativas dos jovens no que diz respeito ao significado do trabalho para eles, de modo a compreender o que eles esperam como profissionais e quanto à carreira, enquanto ainda estão no seu primeiro emprego.

São vários os fatores que podem influenciar a inserção do jovem no mercado de trabalho, bem como suas expectativas futuras como profissional. No caso da Geração Z, cabe ressaltar, de acordo com Dalapria *et al.* (2015), que ela surgiu em uma época marcada pelo mundo globalizado, tecnológico e interconectado, envolvido por uma diversidade de características voltadas para pessoas, empresas, modos de vida e de trabalho, conforme a necessidade e o desejo de cada indivíduo.

Ao abordarem o trabalho, Dalapria *et al.* (2015) salientam que, em se tratando da Geração Z, suas características podem ser elementos relevantes quando o assunto é o primeiro emprego e suas expectativas de carreira. Essa geração é formada pelas pessoas nascidas a partir da metade da década de 1990, e é denominada como “Z” como referência ao ato de “zapear”. É a geração que domina as mídias digitais e que se caracteriza pelo imediatismo (DALAPRIA *et al.*, 2015).

Com base no exposto, busca-se analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego.

1.1 Questão de pesquisa

As relações estabelecidas na esfera organizacional entre o empregador e o trabalhador são reguladas por um fenômeno de considerável caráter subjetivo, qual seja: o contrato psicológico. Segundo Menegon e Casado (2012), esse contrato diz respeito à confiança que um trabalhador tem sobre um acordo tácito firmado com a empresa, cuja natureza implica um processo de troca mútua que determinará a força da união dos valores próprios aos organizacionais. Em se tratando do primeiro emprego, espera-se dos jovens grande envolvimento e motivação, seja pela vontade e necessidade de crescimento, seja pela expectativa quanto ao significado do trabalho e da carreira, com foco no futuro.

Devido às peculiaridades que a Geração Z apresenta, seus integrantes tendem a apresentar grande dificuldade com relações hierárquicas, preferindo trabalhar em empresas em que tenham fácil acesso ao seu superior. Além disso, esses indivíduos se relacionam melhor com pessoas que também façam parte da sua geração (DALAPRIA *et al.*, 2015).

Sendo assim, é preciso conhecer, por meio de estudo, o significado e as expectativas dessa geração em relação ao trabalho. Diante desse contexto, tem-se como problema de pesquisa: **Qual o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens belo-horizontinos da Geração Z, em processo de primeiro emprego?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à Geração Z, em processo de primeiro emprego.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Verificar qual a importância e aspectos mais valorizados do trabalho;
- b) Identificar as expectativas em relação à carreira;
- c) Identificar as expectativas em relação à carreira quanto a aspectos subjetivos para a Geração Z em processo de primeiro emprego;
- d) Analisar os subgrupos pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego, com diferentes percepções sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira, no que se refere a variáveis demográficas (escolaridade, idade, sexo, estado civil, número de filhos) e funcionais.

1.3 Justificativa

O trabalho e a carreira são fundamentados em diversos fatores que mudam ao longo do tempo, tais como valores de segurança e estabilidade. Esses valores foram perdendo espaço, e a carreira passou a ser voltada para a flexibilidade, bem como para a capacidade de adaptação. Assim, o indivíduo desenvolve uma expectativa voltada para a melhoria contínua da gestão de sua carreira, fazendo com que ela se adapte a formas variáveis de trabalho, e redirecionando-a conforme as próprias necessidades ou contextos (BORGES; YAMAMOTO,2004).

Assim sendo, a presente pesquisa poderá contribuir para uma melhor compreensão sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego. Trata-se de um estudo que também irá se abrir para melhor conhecer a Geração Z e

sua inserção nas empresas, de modo a analisar a visão que esses jovens têm a respeito de trabalho e carreira.

Este estudo sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens da Geração Z em processo de primeiro emprego poderá constituir fonte para pesquisas por parte de estudiosos, empresas e a sociedade em geral. Para as organizações que contratam jovens dessa geração, é necessário adotar determinados comportamentos e práticas, tanto para atrair quanto para reter esses novos profissionais. Somado a isso, poderá contribuir também para uma melhor percepção das características, peculiaridades, desejos e anseios dessa população, visando elaborar estratégias para melhor qualificar e reter jovens nas organizações. Promoverá, ainda, uma reflexão nos jovens quanto a repensarem sobre suas perspectivas e relações de trabalho com as organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo versa sobre a teoria que serviu de base para a construção da pesquisa, por meio da abordagem de temas como o significado do trabalho e as expectativas sobre carreira para essa geração que entra no mercado cheia de exigências.

2.1 O significado do trabalho

Na Antiguidade, o trabalho era associado ao castigo, à tortura, e sempre era relegado aos escravos. Era visto como uma atividade menor, uma vez que não era uma criação livre, e sim um meio de sobrevivência: “A noção de trabalho estava diretamente vinculada à rotina da utilização das mãos em contato com utensílios rudimentares, sem técnica e criatividade” (CARMO, 1992, p. 18).

O trabalho assumiu papel importante na vida do homem a partir do século XVIII, com a industrialização, conforme destaca Enriquez:

Neste momento [...] justamente porque a indústria se desenvolve, começou-se a perceber que os homens não somente sofrem sua história, mas também podem produzir sua história. E para produzi-la, é preciso também produzir economia. O trabalho, que não era tido em alta consideração [...] de repente passou a ser valorizado, porque se transformou num símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza, transformar as coisas e a sociedade (ENRIQUEZ, 1999, p. 70).

Segundo McCrindle (2011), no século XX, em especial no período pós-guerra, o capitalismo vive seu apogeu, e o trabalho passa a ser percebido como útil para a sociedade e com valor inegável para o homem e seu meio social. Ademais, o trabalho representa para o trabalhador a sua própria identidade, pois é ele quem lhe dá valor como homem, como cidadão e como elemento que participa ativamente da economia do país.

Albornoz (1995) explica que o trabalho pode proporcionar prazer ao trabalhador, mas também sofrimento, de acordo com as condições sob as quais as atividades são executadas e com a remuneração que se recebe. Nesse contexto, a autora empreende amplo esforço de modo a responder à questão que intitula esta seção,

destacando o que o trabalho tem sido, e também o que o trabalho não é, mas pode ser.

A etimologia da palavra “trabalho” (do latim *tripalium*, instrumento de tortura formado por três estacas, utilizado para manter presos os cavalos difíceis de ferrar) remete ao sofrimento. No latim vulgar, “trabalho” significa “pena ou servidão do homem à natureza” (CARMO, 1992, p. 16). Por outro lado, Trajano (2002) salienta que a palavra “labor” se liga, na sua origem latina, às atividades agrícolas, à lavra, à laboração do campo. Trabalhar significa cultivar, o que remete diretamente ao sentido da palavra “cultura”. Cultivar é fazer cultura. A cultura é cultivada, é fruto de um processo de enriquecimento, de transformação.

A respeito do significado do trabalho, Albornoz (1995) explica que muitas pessoas o associam à própria identidade, e, em se tratando do primeiro emprego, muitos jovens também acabam relacionando sua profissão e sua carreira à própria identidade. Por outro lado, diferentemente da explicação de Albornoz (1995), Andrade *et al.* (2017) defendem a ideia de que o significado do trabalho não está associado à identidade, mas sim às motivações, tais como um tipo de troca econômica, recompensas tangíveis, troca social, troca de ativos intangíveis e outras que levem ao reconhecimento e aumento da autoestima.

Sobre a motivação, Morin sinaliza:

A motivação é um processo psicofisiológico que dificilmente se pode observar diretamente, já que não se apresenta de forma igual, homogênea para todos os indivíduos, pois cada um determina para si uma representação distinta de motivação. Contudo, se pode verificar os efeitos da motivação nas ações e no comportamento das pessoas no trabalho e, uma delas é a organização do trabalho (MORIN, 2001, p. 61).

Sobre o significado do trabalho, Nardi, Tittoni e Bernardes observam que:

Tal modo de conceber as relações entre o trabalhador e o seu trabalho busca redimensionar duas formas clássicas de análise: uma, que prioriza as determinações macrosociais, de cunho econômico, sobre a ação dos trabalhadores. Outra, baseada, principalmente, nas análises, de cunho psicológico, individualizantes, historicamente associadas ao campo da motivação e dos comportamentos no trabalho (NARDI; TITTONI; BERNARDES, 2002, p. 304).

Santos (2009) acrescenta que a autoridade do sujeito será legitimada na empresa por meio da relação do seu trabalho com o objetivo da instituição, que, de alguma

forma, irá influenciar no autoconceito que ele tem sobre o mundo do trabalho. O autor ainda destaca que a construção e a percepção daquilo que o sujeito considera sobre o trabalho também são influenciadas pelos interesses pessoais e coletivos, uma vez que ele estará frequentemente ligado à empresa por meio dos arranjos sociais. Neste caso, os indivíduos escolhem, mesmo que inconscientemente, aquelas pessoas que farão parte do seu universo social com a finalidade de aumentar seus espaços de poder na empresa. Tal fato também auxilia no processo de motivação e autoestima positiva.

Nos ensinamentos de Morin (2001), ao se falar sobre sentido e significado do trabalho, é preciso considerar os elementos construídos na contemporaneidade, tal como segue:

Para a compreensão dos significados e sentido do trabalho na contemporaneidade, deve-se considerar que o trabalho, apesar de passar por constantes transformações, continua representando um valor fundamental nas sociedades contemporâneas, como fonte de subsistência das pessoas e autoestima e realização, exercendo uma influência relevante na motivação dos trabalhadores, assim como na sua satisfação e produtividade (MORIN, 2001, p. 55).

Machado (2003) assevera que as empresas existem no interior de seus membros, fazendo com que a identidade organizacional influencie na percepção que cada um tem sobre ela. Nota-se, nesse contexto, que essa identificação é muito próxima de uma afiliação, pois os trabalhadores assumem um compromisso com a empresa, que consiste em atender seus objetivos e seguir suas normas. Além disso, a identificação do trabalhador com a empresa, quando é forte, contribui para aumentar a cooperação entre todos e elevar a competição com os concorrentes. Contudo, é notório que, do mesmo modo que o sujeito influencia na estrutura da empresa, esta também influencia na construção da percepção do indivíduo sobre o trabalho, sendo, portanto, um fenômeno dinâmico e recíproco.

Segundo Machado (2003), o significado do trabalho também está relacionado com o papel que cada pessoa exerce. Tais papéis estão intimamente associados ao mundo do trabalho, pois este constitui um elemento fundamental na estrutura dos sujeitos, e, por isso, é preciso levar em consideração que a empresa é um instrumento de suma relevância para a socialização do ser humano. Assim, os indivíduos que

trabalham passam a adotar atitudes, ações e comportamentos que contribuirão na construção de uma identidade social e profissional.

Tal socialização social e do trabalho é explicada por Machado (2003) como sendo decorrente das relações de poder que o sujeito vivencia no mundo produtivo, as quais criam regras coletivas de comportamento que irão permitir que ele construa sua própria percepção do que de fato o trabalho significa. Dessa forma, a pessoa passa a ser possuidora de um modo de dar sentido para o próprio “eu” na diversidade múltipla de papéis sociais, em que o trabalho é parte essencial e indissociável, trazendo reconhecimento por parte de colegas de trabalho, chefia e patrão. Contudo, ainda que o trabalho seja, para a grande maioria, fundamental para a construção da identidade, Gorzoni (2010) afirma que o significado do trabalho não é construído apenas em cima de uma atividade laboral, de modo que o bem-estar próprio é considerado mais importante que fatores como crescimento profissional e salário.

Sendo assim, busca-se na seção seguinte discorrer sobre identidade e trabalho para analisar se para a Geração Z o significado é o mesmo ou pelo menos, semelhante às demais gerações.

2.1.1 A percepção dos jovens sobre trabalho

Falar das expectativas de carreira e do significado do trabalho para a Geração Z é algo de grande complexidade (MCCRINDLE, 2011). Isso porque, segundo o autor, essa geração busca um crescimento profissional pleno e satisfatório, sem desequilibrar a vida familiar e pessoal, por ser uma geração dotada de maiores conhecimentos e tecnologia, que lhes permitem realizar tarefas que antigamente, como nas décadas de 1940 ou 1950, por exemplo, eram difíceis. Além disso, principalmente no Brasil, é uma geração que compreende que ganhar dinheiro é de grande importância, e também apresenta um maior comprometimento com a carreira do que com a organização.

Segundo Erickson (2011), em se tratando da Geração Z, o cargo – seja o de diretor, gerente, supervisor ou outro de confiança – não é o único elemento motivador, não sendo esse o principal objetivo de carreira dessa geração. Para tais indivíduos, o

mais relevante não é a posição alcançada, mas sim *como* ela foi conquistada, embora a oportunidade de crescimento profissional seja uma das prioridades em termos de carreira.

Rosa, Souza e Avellar (2008) consideram o trabalho um componente de suma relevância na constituição da identidade das pessoas e de toda a sociedade. Isso porque há determinados fatores – como dignidade, responsabilidade, realização pessoal, *status*, independência e reconhecimento – que fazem parte da construção da identidade ligada ao trabalho. Entretanto, há elementos que precisam ser considerados nessa construção, tais como os valores a ela associados, os quais envolvem, por sua vez, classe social, cultura, gênero e faixa etária.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) enfatizam que o significado do trabalho faz referência a um processo de inclusão e, por isso, requer o reconhecimento de uma ideia dialética entre sujeito e sociedade, em que um ser se identifica e se modifica a partir do outro. Assim, o sujeito absorve a realidade em que vive e a reproduz de forma ativa durante seu convívio e sua experiência social.

Segundo McCrindle (2011), a Geração Z tem maior afinidade com as artes, mídias e tecnologias, e, sendo assim, a empresa deve saber lidar com essas pessoas de modo a construir vantagem competitiva, a partir dos conhecimentos e comportamentos dos trabalhadores dessa geração.

A forma como a empresa estrutura sua cultura influencia no modo como o indivíduo organiza o trabalho. Para Morin:

A organização do trabalho tem por guia modificar os comportamentos de tal forma que os empregados sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às tarefas que executa, à organização em que atua e a si próprio (MORIN, 2001, p. 47).

Sobre o exposto por McCrindle (2011), Vasconcelos e Vasconcelos (2001) explicam que o trabalho e o reconhecimento deste pelo grupo dentro da organização é parte da constituição da identidade do indivíduo:

O reconhecimento dos outros é um dos elementos fundamentais na construção da identidade do indivíduo, que ocorre de modo dinâmico, a partir de suas interações sociais aqui e agora (VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2001, p. 47).

Os autores também salientam que os valores, a cultura e os significados que são compartilhados na organização são importantes para que se possa entender e lidar com o trabalho, sendo fundamentais para a organização e o grupo.

Nos tempos modernos, como analisam Andrade *et al.* (2017), o trabalho tem sido percebido pelas pessoas de várias maneiras, pois cada geração propõe o que lhe satisfaz para buscar o crescimento profissional.

De acordo com Maurer (2013), quanto mais adaptado ao contexto do mercado e às novas transformações que ocorrem, maior será a empregabilidade do profissional. Nota-se, então, a importância do trabalho para a economia do país e para o indivíduo que precisa estar atuante no mercado, e a Geração Z atualmente faz parte desse mercado de trabalho e está em busca de uma carreira.

2.2 Carreira

Sobre o conceito de carreira, Silva *et al.* (2016) explicam que esse é um termo com vários significados, podendo representar salário, vocação, profissão, ocupação e outros, geralmente adotados nas empresas para se referir à trajetória pessoal com foco na realização profissional. Além do conceito dado por Silva *et al.* (2016), Dutra (2010) também apresenta sua definição para carreira, enfatizando ser a mobilidade ocupacional, como um tipo de trilha a ser seguida, que se apresenta em forma de carreira por meio da profissão.

No entendimento de Hall (2002), é possível definir carreira como a percepção que cada indivíduo tem acerca da sequência de ações e comportamentos ligados às experiências vivenciadas em trabalho e atividades laborais durante sua vida. Ainda para Hall (2002), não se pode falar que carreira seja apenas a sucessão linear de experiências de trabalho, de forma única, como nas décadas de 1970 e 1980, em que o profissional desejava e valorizava o trabalho em uma única empresa durante toda a sua vida.

No Brasil, ao se investigar sobre as carreiras, pode-se observar que há diferenças entre gerações com base na idade dos profissionais, especialmente em relação à condução da carreira nas empresas. Segundo Silva *et al.* (2016), embora existam

estudos e avanços para compreender as gerações, as investigações continuam acerca dessa temática. Além disso, desenvolver uma visão de carreira tem sido uma atividade cada vez mais complexa, pois os valores de cada pessoa têm se tornado cada vez mais determinantes, quando se fala de escolha profissional, principalmente em se tratando da carreira de uma geração nascida em meio à tecnologia e que não tem vivenciado hierarquia.

De acordo com Wilkoszynski e Vieira (2012), o desenvolvimento da carreira depende das atitudes do profissional, cabendo a ele acompanhar as mudanças que ocorrem, pois o mundo do trabalho tem sofrido significativas alterações decorrentes das diversas mudanças de cunho político, social, econômico e cultural, juntamente com as transformações tecnológicas e, inclusive, organizacionais. Isso tem feito com que profissionais e empresas sofram um impacto no sentido do trabalho e nos paradigmas quanto à organização e gestão de carreira.

Para Silva *et al.* (2012), devido às constantes mudanças, é preciso que cada profissional busque aquela carreira que mais o satisfaça. Em relação à carreira, pode ser apontada a existência de três modelos: tradicional, proteano e sem fronteiras. O modelo de carreira tradicional é aquela linear e previsível. O modelo de carreira proteano é aquele em que a própria pessoa administra a sua carreira à sua maneira, tirando a organização de foco. A carreira sem fronteiras é um modelo em que o profissional é independente e busca constantemente por novas oportunidades que não sejam apenas em um único empregador.

Considerando esse fato, Silva *et al.* (2012) também explicam ser a carreira a percepção individual em relação à sequência de ações e comportamentos em conjunto com as experiências de trabalho ao longo da vida.

Oliveira e Wetzell (2009) salientam que a carreira deve ser centrada no trabalho realizado pelo indivíduo, inclusive em relação ao contrato, pois é este que mantém os princípios do compromisso e da reciprocidade de longo prazo, ainda que esteja cedendo lugar para um modelo que vem emergindo nas relações de trabalho. Tal modelo se volta para a lógica do mercado, em que o trabalhador não tem tempo para esperar e, por isso, é dedicado e leal à empresa com o intuito de obter estabilidade profissional.

Wilkoszynski e Vieira (2012) citam que no mundo de trabalho, em que as pessoas apostam suas carreiras, é necessário se ater às expressivas transformações, que são constantes e rápidas. Nesse contexto, a carreira pode ser vista a partir de seus significados, pois apresenta uma diversidade de definições. Entre tais elementos que auxiliam na definição de carreira, pode-se citar vocação, emprego assalariado, ocupação, atividade não remunerada, carreira solo, posição em uma organização, alocação de recursos humanos, realização dos próprios desejos e outros.

Abordagem importante feita por Oliveira e Wetzel (2009) é sobre o jovem, pois, como qualquer outro profissional, ele deve aprender a escolher, seguir e valorizar sua própria carreira e ter consciência de que ela tem ligação íntima aos conceitos de empregabilidade. Dessa forma, cada pessoa precisa buscar meios que lhe ajudem a se manter no trabalho, mas, em se tratando de geração, essa manutenção é vista de várias maneiras, conforme cada época. Por isso, é fundamental fazer um breve histórico das gerações para melhor explicar o tema central, que é o significado do trabalho e as expectativas sobre carreira para a Geração Z em processo de primeiro emprego.

2.2.1 Expectativas de carreira

Compreender a expectativa de carreira e o que está envolvido nela requer o entendimento sobre o termo “expectativa”. Segundo explicam Lemos e Sá (2012), a palavra “expectativa” significa a qualidade ou o estado de se aguardar por alguma coisa ou que algo aconteça, criando, assim, uma expectativa de que ocorra. Os autores ainda salientam ser algo cujo acontecimento seja provável ou viável, um sentimento de desejo ou vontade em receber algo, uma notícia ou outro. Sobre às expectativas que são mais comuns aos seres humanos, pode-se afirmar que uma delas tem a ver com a vida profissional, quando a pessoa inicia sua carreira no mercado de trabalho, recebe promoção, muda de cargo, etc., sem ter a certeza quanto ao futuro profissional, somente esperanças de que tudo seja melhor.

Em relação às expectativas de carreira, Oliveira (2011) afirma ser algo complexo quando envolve os jovens, sendo a compreensão das suas expectativas um grande desafio. O autor enfatiza que se forem observadas as gerações das décadas de

1960 e 1970, por exemplo, o trabalho em uma empresa estava associado diretamente ao sacrifício da vida pessoal, pois a esfera profissional era uma prioridade e um desafio. Em se tratando do século XXI, porém, observa-se que os jovens buscam o equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal e familiar, incluindo o lazer, o que tem implicações sobre as políticas de gestão de pessoas das empresas.

Lemos e Sá (2012) explicam que a geração do século XXI tem exigido das empresas horários mais flexíveis e também alternativos de trabalho, seja em trabalho temporário, em meio período ou integral, pois os jovens da atualidade têm a expectativa de ingressar em uma organização que atenda a esses novos horários em suas estruturas e rotinas.

De acordo com Vasconcelos e Neiva (2016), as expectativas de carreira mudam em cada geração, pois cada época oferece e exige situações e realidades diferentes, além de as pessoas das diferentes gerações apresentarem características diferenciadas e estilos de vida específicos. Tais diferenças contribuem para que as expectativas e os anseios quanto à carreira também sejam diferenciados, demandando compreensão por parte de gestores, administradores e gerentes quanto a essa nova realidade.

Segundo Weidgenant (2017), respeitar e saber lidar com as diferentes gerações é necessário, pois não se pode generalizar a respeito de modelos de carreira ou profissões, tampouco sobre as trajetórias de cada indivíduo, uma vez que estão em mudança constante. Não somente os anseios dos jovens são elementos importantes, mas, inclusive, a postura das empresas em relação à busca de profissionais qualificados e competentes também faz parte das expectativas de carreira dos jovens.

Não é possível generalizar os modelos emergentes de carreira, as trajetórias profissionais estão em constante mudança e apresenta-se um novo cenário. Tanto a instabilidade das organizações quanto a busca ativa dos indivíduos por seus ideais de trabalho tendem a transformar o futuro da carreira em um projeto aberto para muitos profissionais. E, uma vez que as trajetórias futuras não estão bem definidas e que cresce o autogerenciamento da carreira, os rumos a seguir tornam-se desafiadores para os profissionais. Nesse sentido, os riscos e as oportunidades no futuro tendem cada vez mais a capturar a atenção dos trabalhadores (WEIDGENANT, 2017, p. 32).

Conforme apontado por Weidgenant (2017), não há como resumir as expectativas de carreira dos jovens, mas, caso isso fosse possível, talvez a melhor palavra que as traduza seja “reconhecimento”, e somente quando as empresas percebem a rotatividade dos seus funcionários é que procuram compreender o que está se passando e buscam adotar as medidas necessárias para sanar o problema.

Segundo Weidgenant (2017), a expectativa de carreira talvez seja um dos fatores que levam os jovens a trocarem de emprego, e, em comparação às gerações anteriores, as maiores expectativas dos jovens decorrem do modo como eles foram criados, assim como das tecnologias disponíveis.

Conforme Aguiar e Conceição (2009), devido ao fato de as mudanças serem constantes e rápidas, as expectativas dos jovens em relação à carreira e ao primeiro emprego nem sempre são de longo prazo, pois eles parecem ser mais ansiosos, impacientes e buscam sempre por desafios, diferentemente das gerações anteriores.

2.3 Breve histórico das gerações

Constitui-se objeto desse estudo o significado do trabalho e as expectativas de carreira da Geração Z em processo de primeiro emprego. Porém, para compreender melhor a Geração Z e para que os objetivos propostos por essa dissertação sejam atingidos, é preciso considerar, ainda que de forma sucinta, a evolução das gerações anteriores e que ainda se encontram presentes no mercado de trabalho.

Segundo Michelle (2012), na atualidade existem pelo menos três gerações, e tais gerações precisam conviver no ambiente das organizações, mas seus objetivos e sua maneira de realizar as tarefas são, no mínimo, conflitantes. Assim, promover a interação entre elas de maneira a manter um clima organizacional adequado e favorável ao bem-estar de todos é um crescente desafio e, portanto, não pode ser subestimado pelas organizações.

Segundo Kupperschmidt (2000 *apud* SCALABRIN, 2008), uma geração é um grupo de pessoas que compartilha, além do período de nascimento, eventos históricos significativos ocorridos ao longo de suas vidas, como mudanças sociais e

econômicas. Sobretudo, essas pessoas possuem um conjunto de valores, atitudes e comportamentos bastante próximos na semelhança, que as ajudam a interpretar as diversas experiências de vida.

Conforme compreensão de Michelle (2012), as gerações podem ser definidas como um grupo de pessoas nascidas na mesma época, que vivenciaram o mesmo contexto histórico, pelo qual foram influenciadas. Em virtude disso, tais pessoas tendem a agir de maneira semelhante, com relação a atitudes, ações e desejos. Dessa maneira, a variável geração é considerada como uma dimensão analítica profícua para o estudo da dinâmica das mudanças sociais, dado o impacto que causa na sociedade. Assim, cada geração possui características que estão diretamente relacionadas a comportamento, costumes e valores.

Segundo Michelle (2012), não se pode estar alienado quanto ao fato de que, ao longo do tempo, as gerações mudam o significado de alguns fenômenos sociais para a geração seguinte, que os incorpora e dá continuidade às transformações; mas essas mudanças nos significados não acontecem sem estranhamentos e conflitos, daí a necessidade de constantes ajustes e quebras de paradigma.

Na visão de Santos (2012), a cada época surge uma nova geração que é influenciada pelo contexto social vigente. São variáveis do setor social, político e econômico, que contagiam a conduta, a visão e a percepção dos indivíduos. A autora completa que, perante tantas modificações comportamentais, é provável que apareçam variadas reflexões sobre o entendimento de como se distinguem as gerações umas das outras. Dessa forma, serão expostas as características primordiais das gerações que antecipam a Geração Z, sendo elas a Geração dos Tradicionalistas, os *Baby Boomers*, a Geração X e a Geração Y.

2.3.1 A Geração dos Tradicionalistas

De acordo com Lancaster e Stillman (2011), a Geração dos Tradicionalistas se define por pessoas nascidas antes de 1946. Esses são, na maioria das vezes, filhos de pais estrangeiros que lutaram para obter um serviço no país. Essa geração é caracterizada por pessoas que trabalharam muito para alcançar seus objetivos. Para

essas pessoas, o trabalho representava a possibilidade de oferecer aos filhos um futuro mais digno, e por isso o trabalho deveria ser muito bem executado.

A particularidade dessa geração está relacionada principalmente à dedicação ao trabalho, o que se explica pela constante busca pela reconstrução da sociedade pós-guerra. Nessa geração, o casamento e o trabalho constituíam um objetivo para toda a vida. Na época, a função dos pais era bem clara, uma vez que o pai era responsável por trabalhar para colocar dinheiro em casa, provendo o sustento da sua família. A mãe, por sua vez, tinha a função de ficar em casa para cuidar dos filhos e da casa. Aos filhos cabia a tarefa de estudar para obter um melhor futuro (OLIVEIRA, 2010).

2.3.2 A Geração dos Baby Boomers

Posteriormente à Geração dos Tradicionalistas surge a Geração *Baby Boomers*. Lancaster e Stillman (2011) dizem que são os nascidos após 1946 até 1964. Os adolescentes dessa geração foram educados de forma diferente, mais rígida e de modo a respeitar e valorizar a família; levavam os estudos e o trabalho com mais seriedade e, caso descumprissem essas normas, eram castigados. Os *Baby Boomers* cresceram em uma época de grande inquietação popular, marcada por uma luta em prol dos direitos civis e pelo avanço do movimento feminista, bem como pela imposição de respeito e pela obediência às regras. Os membros dessa geração são conhecidos como pessoas que buscam crescimento profissional e reconhecimento por parte dos líderes e que sabem trabalhar em equipe.

Oliveira (2010) afirma que essa geração conseguiu tirar proveito do empenho realizado pelos seus pais (os Tradicionalistas) e se destacou por ser de uma geração com maior grau educativo. Os nascidos nessa geração acreditavam que, caso fizessem um bom trabalho, poderiam crescer na hierarquia das organizações e alcançar cargos de confiança no futuro.

2.3.3 A Geração X

Para Lancaster e Stillman (2011), essa geração é formada pelas pessoas nascidas entre 1965 e 1981. A infância desses jovens teve um marco, que foram as discórdias conjugais de seus pais, o que transformou suas perspectivas de futuros relacionamentos (LANCASTER; STILLMAN, 2011). Os tumultos entre os pais provocaram nas crianças sofrimentos físicos e principalmente uma angústia psicológica. Como decorrência desses fatos essa geração se inseriu no mundo da TV como pessoas que preferiam passar boa parte do tempo assistindo a novelas e seriados, o que fez com que esses jovens se tornassem mais individualistas e incrédulos.

Os jovens dessa geração buscavam ter uma vida melhor e consertar coisas que dessem errado, procurando consecutivamente o bom senso entre a vida pessoal e o trabalho (LANCASTER; STILLMAN, 2011). Essa geração encarou uma grande dificuldade para conseguir emprego devido ao colapso econômico ocorrido nos anos 1990 e, por isso, via o trabalho como algo que poderia desaparecer a qualquer tempo, por isso acabavam cultivando mais tempo para *hobbies* e encontros com amigos e familiares. Eles procuravam fazer um trabalho expressivo, o que comumente não era imaginável devido ao cenário então vigente, no qual a prioridade era a sobrevivência (LANCASTER; STILLMAN, 2011).

2.3.4 A Geração Y

Nascidos entre 1980 e 1990, a Geração Y, de acordo com Lipkin e Perrymore (2010), constitui o grupo daqueles filhos dos *Baby Bombers* e dos primeiros componentes da Geração X; os mais jovens ainda estão saindo da adolescência, e os mais velhos ainda não chegaram aos 38 anos. Essa geração não passou por qualquer grande ruptura social e convive com a democracia, o livre-arbítrio político e prosperidade econômica. O padrão familiar é brando, muitos são filhos de pais separados, vivem com irmãos de pais distintos, com madrasta, padrasto, companheiro/a do pai ou da mãe, o que para eles consiste em algo natural.

A maior parte das mães dessa geração são autônomas em relação à vida financeira e emocional e trabalham fora, já os pais dos Y, de forma geral, têm uma culpa muito grande com relação à sua ausência na educação dos filhos, por isso buscam consolar esse vazio proporcionando-lhes a melhor educação imaginável, dando cursos, esportes, viagens, tecnologia. “Para muitos pais e mães, preparar seus filhos para o ambiente de alta competitividade tornou-se missão de vida” (OLIVEIRA, 2010, p. 37).

2.4 A Geração Z

Segundo Erickson (2011), ainda que não seja possível classificar as pessoas somente conforme a sua faixa etária, para uma conceituação imediata, pode-se afirmar que a Geração Z é inquieta e possui o hábito de realizar várias tarefas. Trata-se de uma geração que quer as coisas rapidamente. Considerando o entendimento sobre a definição da Geração Z em termos de idade, o autor afirma que é um grupo constituído por jovens nascidos entre a década de 1998 e 2010 em diante.

Erickson (2011) afirma que suas características, contudo, ainda são limitadas para conceituar precisamente esse grupo de pessoas, pois elas estão sofrendo constantes influências culturais, sociais, tecnológicas e econômicas que resultam em alterações no comportamento.

As características da Geração Z, segundo entendimento de Tapscott (2010), iniciam-se na adolescência, que foi marcada por grandes avanços e criações tecnológicas, fazendo com que ela já surgisse dentro de um contexto digital e que ela não consiga pensar em uma vida sem tecnologia. Assim, é notório que o século XXI introduziu, principalmente na Geração Z, tecnologias diversas. Tudo mudou, o comportamento, a linguagem e o meio de comunicação, pois surgiram as redes sociais, alterando a forma de se comunicar.

Maurer (2013) aponta que a Geração Z tem um perfil muito categorizado para liberdade, customização, integridade, colaboração, entretenimento e inovação. A explicação dessas peculiaridades é dada por Tapscott (2010), que afirma que a liberdade imposta por essa geração é em relação a expressão e escolha, pois

querem um local e setor de trabalho em que a tecnologia seja sua ferramenta de atuação, com foco em eliminar regras que geralmente vigoram em um ambiente de trabalho tradicional.

Quanto à customização, Tapscott (2010) explica que a Geração Z procura personalizar tudo para ser diferente, indo desde o ambiente do trabalho até as funções laborais e atividades relacionadas ao mundo do trabalho.

Quanto ao escrutínio, Tapscott (2010) explica que a Geração Z tem perfil investigador e pesquisador e tem o hábito de buscar informações sobre empresas, produtos e serviços de maneira detalhada para obter transparência.

Sobre a integridade, o autor explica ser essa uma característica da Geração Z, também chamada de Geração Internet, que, quando decide em qual empresa deseja trabalhar, mantém a integridade e procura se assegurar de que seus valores estejam em conformidade com os da empresa.

A colaboração é uma característica que, de acordo com Tapscott (2010), está mais relacionada à tecnologia, visto que esta simplificou o modo de trabalho e comunicação da Geração Z quanto a colaboração e relacionamento. São jovens que compartilham ideias e realizam discussões em fóruns, trocando informações que podem influenciar na área profissional.

Quanto ao entretenimento, Tapscott (2010) salienta que a Geração Z tem a vontade e o desejo de estar constantemente entretida no ambiente de trabalho, fazendo com que este se torne um local alegre e divertido, proporcionando experiências e trocas de informações entre todos.

Em relação ao ambiente de trabalho, para esta geração, Ceretta e Froemming (2011) enfatizam não haver mais lugar para a formalidade, tampouco para a hierarquia, contribuindo para que críticas surjam sobre o real papel das empresas na sociedade. A busca constante por autoconhecimento é elemento presente nessa geração, constituindo parte dos jovens futuros profissionais que desde cedo iniciaram sua vida laboral como *trainees* nas organizações com foco no crescimento exponencial e rápido. São jovens que não têm medo de tentar, de errar ou arriscar, pois têm a facilidade de se adaptar a qualquer situação.

A velocidade é parte inerente dessa geração, principalmente pelo fato de ter nascido e convivido em meio a um mundo todo digital, acostumada a ver e ter tudo muito rápido, bem como respostas instantâneas, simplificando a comunicação entre todos os envolvidos na empresa. Por fim, a inovação é, segundo Tapscott (2010), uma característica da Geração Z, por ter a preocupação com a autenticidade.

Além das características apontadas por Tapscott (2010), Ceretta e Froemming (2011) salientam ser essa uma geração que recebe todos os meios de conteúdo durante todo o tempo e capaz de interagir com vários temas ao mesmo tempo. Somado a isso, a Geração Z também apresenta o desejo de mudar o mundo.

Oliveira (2014) afirma que trabalhar com os jovens da Geração Z requer paciência, pois eles são dotados de um comportamento, por vezes, arrogante e autossuficiente demais, por terem ciência do potencial que possuem. São pessoas que apresentam dificuldades em ouvir críticas, pois acreditam ser os melhores em tudo e, por isso, não aceitam ser mandados. É preciso ainda explicar que os aspectos motivadores para a Geração Z são a qualidade de vida no trabalho e fora dele, mudanças, inovações e um bom ambiente organizacional.

Com base no exposto e do que foi citado sobre a Geração Z, as empresas devem melhor compreender que, em cada época, uma nova geração se insere no ambiente de trabalho. Além disso, essa é uma geração que chega com novidades, criatividade e novas aspirações, por isso, quando seus integrantes sentem não ter mais espaço na empresa, acabam se sentindo motivados a buscar ambientes adequados aos seus desejos e ideais, o que normalmente uma empresa de gestão tradicional não tem.

Diante desse fato, os jovens da Geração Z procuram em seus líderes a imposição de um ritmo acelerado e a criação de um ambiente descentralizado e propício à participação. Buscam líderes com a capacidade de saber orientá-los dentro do contexto em que atuam, considerando, também, as novas perspectivas que se apresentam.

Para melhor visualizar a teoria apresentada, segue-se um resumo sobre as gerações, suas características, sua percepção sobre trabalho e suas expectativas de carreiras, como ilustrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Resumo das Gerações

GERAÇÃO	CARACTERÍSTICAS	PERCEPÇÃO SOBRE TRABALHO	EXPECTATIVAS DE CARREIRA
Geração dos Tradicionalistas	Rígida com as hierarquias, prática, dedicada, e em geral permanecia na mesma empresa, ou no primeiro emprego, até se aposentar.	Dedicava-se muito ao trabalho para conseguir conquistar alguma coisa.	Dedicação constante ao trabalho para construir uma sociedade melhor.
Geração dos <i>Baby Boomers</i>	Otimista, geração dos filhos do pós-guerra, rompeu padrões.	Considerava o trabalho algo sério, apoiava o respeito e trabalho em equipe.	Acreditava que se se dedicasse ao trabalho, poderia crescer hierarquicamente dentro da empresa.
Geração X	Prática, empreendedora, independente. Sabe respeitar autoridades e hierarquias. Dá preferência a fazer leituras em livros físicos.	Mantinha o bom senso entre a vida pessoal e o trabalho.	Via o trabalho como algo que poderia sumir a qualquer momento.
Geração Y	Questionadora, realiza várias tarefas ao mesmo tempo, imediatista e prefere fazer uso de meios eletrônicos.	Busca a prosperidade econômica.	Autônoma financeiramente e trabalha fora.
Geração Z	Liga-se na socialização, mas por meios eletrônicos, e é muito preocupada com a beleza. Tem facilidade de aprendizagem, porém, com dificuldade de concentração.	Sente-se livre para escolher o que fazer, onde trabalhar e quanto ganhar.	Não aceita hierarquias e deseja respostas instantâneas por parte da empresa.

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

A partir do Quadro apresentado, pode-se observar as diferenças entre as gerações e suas características em relação a cada período, envolvendo relações de trabalho e emprego.

3 MODELO HIPOTÉTICO DE PESQUISA

O capítulo que segue apresenta os passos percorridos para o levantamento dos dados de campo para a análise dos objetivos propostos, fazendo uma abordagem sobre o trabalho e expectativas no trabalho, seguido das hipóteses e modelo hipotético de pesquisa, mostrando como o trabalho foi realizado.

3.1 Trabalho e expectativa no trabalho

Para o desenvolvimento de um modelo hipotético de pesquisa, foi utilizado como elementos, os termos significado do trabalho e expectativas no trabalho.

a) Significado do trabalho

Sobre o significado do trabalho, utiliza-se a IMST elaborada e validada por Borges (1999), em que a estrutura fatorial se constitui dos seguintes fatores:

- Realização pessoal e êxito: a ideia de trabalho é descrita considerando dois conceitos principais, que são o desafio intelectual e o crescimento pessoal, relacionados ao bom senso de responsabilidade e de respeito à hierarquia e ao prazer em realizar a tarefa.
- Justiça no trabalho: estrutura fatorial que agrupa itens que definem o trabalho a partir do respeito vivenciado pelo trabalhador em seu ambiente de trabalho, no modo de cumprimento e atendimento às obrigações por parte da empresa para com ele. Nesse caso, incluem-se segurança física, cuidados com a higiene, atenção merecida, relacionamento interpessoal hierárquico, ferramentas de trabalho, conforto, consideração das suas opiniões, recompensas e reconhecimento.
- Independência financeira, sobrevivência pessoal e familiar: reúne os itens relacionados à função social do trabalho quanto à sobrevivência do trabalhador, da sua família, garantias individuais, recompensas, independência econômica e, em uma função social maior, o progresso da sociedade.
- Carga mental: item que descreve o trabalho de acordo com o que o esforço mental representa, repetição, subordinação hierárquica, exigência de ritmo

de tarefas. Os atributos consistem na ideia sobre o “deve ser” do trabalho, ou seja, os valores do trabalho.

- Exigências sociais: estrutura fatorial que reúne itens traduzidos pela ideia de considerar o significado do trabalho como responsabilidade social e atendimento a todas as demandas sociais.
- Esforço corporal e desumanização: traz a ideia de que o trabalho precisa ser um fardo na vida do trabalho, resultando em desgaste mental e corporal.
- Realização pessoal: fator que expressa o conceito valorativo do trabalho como sinônimo de prazer ao sujeito em relação ao significado dos resultados de trabalho, interesse pela tarefa realizada, exigência de raciocínio, direito a recompensas e crescimento pessoal.
- Sobrevivência pessoal e familiar: traz a noção de que é dever do trabalho assegurar o sustento do trabalhador, bem como de seus familiares, com ideia conotativa fisiológica, econômica e moral.

b) Expectativa no trabalho

Foi a Teoria das Expectativas desenvolvida por Porter e Lawler em 1968, que consagrou a ideia de expectativas no âmbito do trabalho, aplicada, também, no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Trata-se de uma teoria baseada em diversas proposições e conceitos básicos:

- Valências: fundamentadas nos valores positivos ou negativos que os trabalhadores conferem aos resultados do trabalho, os quais refletem preferências.
- Instrumentalidade: grau de relação observado entre a execução e o alcance dos resultados.
- Expectativa: percepção a respeito do grau do esforço dispensado para conduzir aos resultados desejados. É o grau em que o trabalhador acredita que um determinado resultado seja provável. Trata-se de uma probabilidade subjetiva.
- Força motivacional: quantidade desprendida de esforço para se motivar.

3.2 Hipóteses e modelo hipotético de pesquisa

Considerando a revisão da literatura realizada neste trabalho, tornou-se possível delinear as seguintes hipóteses:

H1: Quanto maior o significado do trabalho, no que se refere a aspectos valorativos, maiores são as expectativas de carreira, dos jovens integrantes da geração Z;

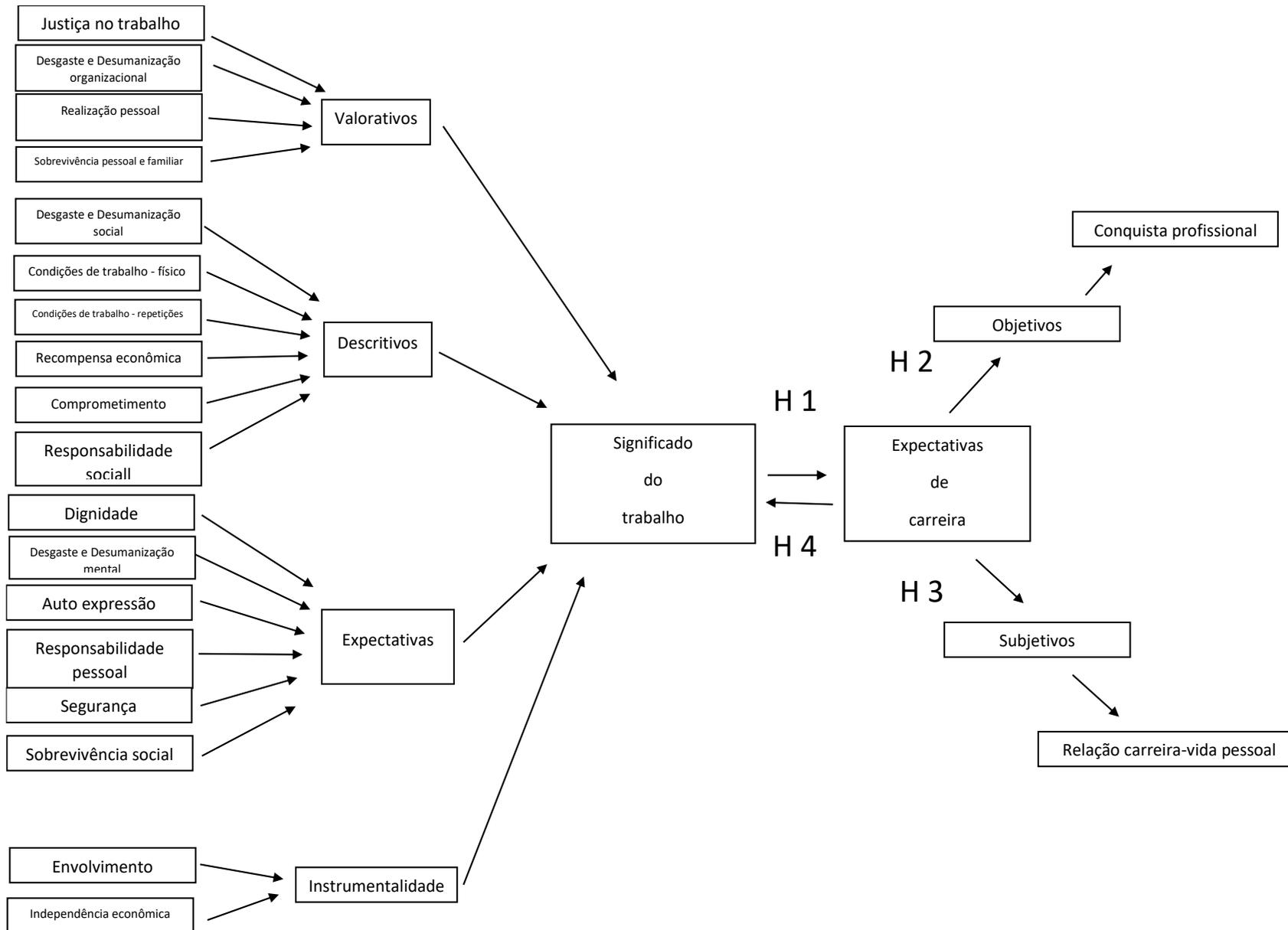
H2: Quanto maior o significado do trabalho, maiores são as expectativas de carreira, no que se refere a aspectos objetivos dos jovens integrantes da geração Z;

H3: Quanto maior o significado do trabalho, maiores são as expectativas de carreira, no que se refere a aspectos subjetivos dos jovens integrantes da geração Z;

H4: Há significativas diferenças quanto às expectativas e valores dentro do conjunto dos jovens trabalhadores constituídos pela Geração Z.

As hipóteses levantadas sugerem o modelo estrutural que segue:

Figura 1 – Modelo hipotético de pesquisa



Esse modelo estrutural está alinhado com a literatura consultada, segundo Borges (1999), pois o conceito de geração está fundamentado em valores e percepções acerca do trabalho (significado) tanto no que se refere a aspectos valorativos como objetivos, aspectos esses que podem afetar o que o indivíduo espera de sua carreira (expectativas), quanto no que se refere a aspectos descritivos e aspectos subjetivos.

Destaca-se, ainda, que foram respondidos 505 questionários *on-line*, utilizando-se o Google Docs como ferramenta. Não houve dados ausentes, visto que o questionário *on-line* tornava obrigatório responder todas as perguntas.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo foi desenvolvido para apresentar os resultados alcançados por meio dos dados levantados em campo com a aplicação do questionário e das escalas EECO e IMST.

4.1 Tipo de pesquisa

O estudo sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens belo-horizontinos pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego foi realizado por meio de abordagem quantitativa e qualitativa.

Trata-se de uma pesquisa exploratória, que, de acordo com Vergara (2007), permite a familiarização do pesquisador com o problema a ser investigado, que poderá ser analisado com maior entendimento e precisão. Trata-se de um tipo de pesquisa que viabiliza a utilização de diversas técnicas de levantamento de dados, tais como a seleção de uma pequena amostra a fim de alcançar os objetivos propostos.

4.1.1 Pesquisa quantitativa

Optou-se pela pesquisa quantitativa por ser um método que permite transformar dados em números, de modo a se chegar a um resultado para classificar e analisar o que foi estudado. É ainda um método que requer a utilização de recursos e técnicas estatísticas, caracterizando-se, segundo Richardson (1989), pela quantificação e por dados estatísticos.

Complementando a explicação dada por Richardson (1989), Oliveira (1997) afirma que o método quantitativo é ideal para ser usado no desenvolvimento de pesquisas descritivas nas esferas econômica, social, comunicacional, mercadológica e de administração, por representar um modo de assegurar que os dados sejam apresentados com precisão, evitando contradições e distorções.

Segundo Gil (2011), esse tipo de pesquisa contribui para transformar opiniões, dados e informações em resultados quantitativos e, dessa forma, possibilitar a

classificação e a análise. Além disso, é um tipo de estudo que requer a utilização de recursos e técnicas estatísticas, caracterizado pelo uso da quantificação, que se inicia na coleta das informações até a análise final por meio de técnicas estatísticas, seja qual for sua complexidade. Assim, por meio da abordagem quantitativa, procura-se analisar os dados resultantes da aplicação de questionários sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens brasileiros pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego.

4.1.2 Pesquisa qualitativa

Sobre a pesquisa qualitativa, Yin (2001) afirma ser realizada, normalmente, por meio de entrevistas, observação e dados documentais. Isso porque utiliza informações coletadas diretamente do ambiente natural, e, nela, o pesquisador é o instrumento-chave.

A abordagem qualitativa, conforme Vergara (2007):

Não se preocupa com relação aos números, mas sim com relação ao aprofundamento e de como ela será compreendida pelas pessoas. Os pesquisadores que utilizam este método procuram explicar o porquê das coisas, explorando o que necessita ser feito sem identificar os valores que se reprimem a prova de dados, porque os dados analisados por este método não estão baseados em números (VERGARA, 2007, p. 45).

Ainda sobre a abordagem qualitativa, Marconi e Lakatos (1991) explicam ser um método que consiste em investigações de pesquisa empírica, pois aplica artifícios qualitativos que têm por finalidade a coleta sistemática de dados e informações acerca de determinada população, tipos de programa ou amostras de populações. Assim, dá-se maior valor ao contato direto por parte do pesquisador com o ambiente e a situação sobre os quais se busca fazer a pesquisa, procurando compreender o comportamento dos participantes da situação em estudo.

No presente estudo, a pesquisa qualitativa foi usada de modo a complementar a quantitativa com a finalidade de comparar os resultados, por meio da realização de entrevistas com um grupo de participantes da amostra à qual foi aplicado o questionário.

4.2 Método de pesquisa

No que se refere à abordagem quantitativa, foi realizado um *survey* que, de acordo com Sampieri (1991), ocorre em um só momento, pretendendo descrever e analisar o estado de uma ou várias variáveis em um dado momento. No caso do *survey*, é retirada uma amostra da população para que sejam feitas avaliações e inferências sobre tal população.

Fonseca (2002) salienta que um *survey* é fundamentado na obtenção de dados ou informações acerca das características ou das opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo.

Segundo Freitas *et al.* (2000), em uma pesquisa realizada com o *survey*, na maioria dos casos, não se identifica o respondente, garantindo o sigilo das respostas. O *survey* é um método que se coaduna com o objetivo deste trabalho, que consiste em analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira para a Geração Z em processo de primeiro emprego, dada a intenção de se fazer generalizações quanto à população pesquisada.

4.3 Procedimentos de coleta de dados

Para a realização da coleta de dados foram utilizadas uma *survey* e entrevistas para complementar os resultados.

4.3.1 Entrevista com roteiro semiestruturado

Neste trabalho, também foi utilizada a entrevista com roteiro semiestruturado como instrumento complementar de coleta de dados, que, segundo Gil (2011), valoriza a presença do investigador, além de proporcionar a oportunidade para que o entrevistado se expresse de maneira mais livre, enriquecendo a investigação. Para Gil (2011), a entrevista estruturada se dá a partir de determinados questionamentos básicos, fundamentados em bases teóricas e hipóteses referentes ao assunto abordado, oferecendo um amplo campo de interrogativas que fazem com que surjam respostas por parte do entrevistado.

Com base no exposto, a entrevista com roteiro estruturado (Apêndice A) para este estudo foi realizada com 20 (vinte) jovens trabalhadores que responderam às 10 perguntas previamente elaboradas sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira, em processo de primeiro emprego. Esses jovens foram selecionados de forma aleatória, conforme a disponibilidade de participarem. Neste caso, o único critério foi estar no primeiro emprego. O contato com esses jovens foi feito pessoalmente, assim como a aplicação dos questionários.

Quanto aos aspectos éticos, para preservar a identidade dos participantes, não foram usados nomes e sim o código R para identificá-los.

4.3.2 O questionário

Como instrumento de pesquisa, foi aplicado um questionário aos participantes sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens belo-horizontinos pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego, composto pela Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO) e pela Escala de Significado do Trabalho (IMST) (Anexo A e Anexo B, respectivamente).

Segundo Vasconcellos e Neiva (2016), a EECO é um instrumento que tem por finalidade mensurar as expectativas das pessoas a respeito do futuro das suas carreiras nas empresas em que trabalham. Além disso, a EECO também é constituída de um conjunto de atributos que contribuem para se ter uma visão mais ampla do fenômeno. Ao mensurar expectativas de carreira dentro da empresa, a EECO se mostra um instrumento voltado para a esfera organizacional, orientado para o futuro e com foco na carreira do trabalhador. A referida escala é composta de 13 questões, relacionadas aos fatores “Conquista profissional” e “Relação carreira-vida pessoal” (VASCONCELLOS; NEIVA, 2016).

Sobre a escala EECO, Vasconcellos e Neiva (2016) desenvolveu um estudo para construir e identificar indícios de validade dessa ferramenta quanto às expectativas de carreira em uma empresa. Esse autor constatou que tanto o item “Conquistas profissionais” quanto o “Carreira e vida pessoal” apresentaram altos índices que puderam apontar ser uma escala adequada como medida do construto avaliado.

Sobre a IMST proposta por Borges (1999), trata-se de um inventário baseado na motivação e no significado do trabalho que surgiu da proposta de incluir na teoria da motivação a ideia de expectativa por meio da formulação de categorias fundamentadas a partir da prática dos próprios profissionais.

A IMST, segundo Borges (1999), permite alcançar uma visão em relação aos desdobramentos de vários estudos que envolvem expectativa de carreira, usando, para tanto, escalas que o constituem, levando em consideração a variância explicada, fatores, fatorabilidade, escores e outros. Borges (1999) ainda explica que a função da IMST está associada diretamente ao significado do trabalho e à motivação, a partir de sua validação e aplicação aos profissionais de diversas áreas. De um modo geral, o questionário IMST foi desenvolvido como resultado de uma pesquisa feita com profissionais do setor bancário e da área da saúde.

Já o instrumento IMST elaborado e validado por Borges (1999) permite acesso à subjetividade, no sentido de como o trabalho é percebido pelos indivíduos, sua importância e aspectos motivacionais. O referente instrumento possui 171 questões, e neste estudo ele foi adaptado para 70 questões. Essa adaptação foi necessária devido ao fato de terem sido excluídas as questões que não abordava o tema em estudo.

O questionário foi aplicado em 505 jovens trabalhadores, utilizando-se das questões básicas propostas por Borges (1999), que são: O que significa trabalhar para você?; Como você gostaria que fosse seu trabalho?; e O que você não gostaria que ocorresse no seu trabalho?

Sobre a validação dessas escalas, encontrou-se, no caso da IMST, estudo de Magalhães (2011), que evidenciou que se trata de uma escala de grande relevância para pesquisas que desejam analisar os fatores motivacionais das pessoas em relação ao trabalho, além de subsidiar todos os elementos da motivação diagnosticados.

Também para validar a escala IMST, Prazeres (2013) realizou uma análise a respeito do significado do trabalho e da motivação para as pessoas quanto às mudanças sociais, tecnológicas, políticas e econômicas com o objetivo de “identificar e mensurar o significado do trabalho e da motivação no trabalho para os

empregados de uma empresa de usinagem mecânica e caldeiraria” (PRAZERES, 2013, p. 112). A partir da aplicação da escala IMST, o autor constatou que os construtos que envolvem o significado do trabalho, os componentes da motivação e os fatores que constituem os atributos do significado do trabalho e da motivação são correlacionados entre si.

Foi realizado o pré-teste da entrevista com o roteiro semi estruturado seguido da aplicação do questionário com uma amostra de 10 jovens trabalhadores pertencentes a geração Z. O critério de escolha foi estarem no primeiro emprego e serem nascidos a partir do ano de 1990 em diante. A seleção dos sujeitos para o pré-teste foi realizada conforme interesse e disponibilidade dos participantes em fazer parte desse processo.

4.4 População e amostra

A população é composta por 1000 jovens. Os mesmos são contratados por empresas no segmento do comércio nos contratos de supermercados, vendas e administrativos. Estas empresas vinculam os jovens a uma instituição de ensino onde os mesmos desenvolvem cursos no segmento do contrato. Toda a coleta de dados foi previamente autorizada pelos responsáveis pela instituição de ensino, e a mesma tem autorização por meio de contrato para realizar pesquisas e atividades escolares pertinentes ao contrato e perfil de seus alunos.

A população-alvo deste estudo foi de 1.000 jovens da Geração Z que estão vivenciando o primeiro emprego. A quantidade de jovens que fez parte da amostra foi indefinida, pois dependeu da disponibilidade deles em participar desta pesquisa e que atenderam ao critério de inclusão. A quantidade de participantes se fez de forma aleatória, considerando 1.000 por ser um número significativo para o trabalho.

Para a amostragem, optou-se pela amostra intencional. Assim sendo, e considerando o tamanho da população de jovens que estão no primeiro emprego, optou-se por selecionar intencionalmente os participantes que fizeram parte da amostra, conforme interesse e disponibilidade dos participantes em fazer parte desta

pesquisa. O critério de inclusão utilizado para a seleção da amostra foi estar no primeiro emprego e ter nascido a partir de 1990.

Para o cálculo da amostra, foi realizado um cálculo estatístico proposto por Barnett (1982). Para o estudo em questão, a população é constituída de 1.000 pessoas, sendo que foi preciso considerar 5% de erro amostral, 25% de variável e 5% de nível significativo. Com base no referido cálculo, tem-se o resultado de no mínimo 278 respondentes e, sendo assim, optou-se por realizar a pesquisa com 505 indivíduos.

4.5 Análise dos dados

No que se refere aos dados obtidos com o *survey*, de natureza quantitativa, foi realizada análise descritiva dos resultados obtidos e uma Análise de Cluster ou Análise de Agrupamentos com o objetivo de analisar os subgrupos pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego, com suas diferentes percepções sobre o significado do trabalho e as expectativas de carreira.

Sobre a Análise de Cluster, Chiang, Liang e Yahalom (2003) explicam ser uma classificação não supervisionada de objetos ou pessoas em grupos diferentes em que cada um precisa ter objetos ou pessoas semelhantes de acordo com determinada função de distância estatística. É uma classificação realizada de forma automática e sem qualquer intervenção do pesquisador, sem a utilização de grupos de teste já conhecidos.

A explicação dada por Mingoti (2005) sobre a Análise de Cluster é ser um método que tem por finalidade dividir as informações de determinada população ou amostra em grupos de maneira que os aspectos que fazem parte de um mesmo grupo apresentem similaridades entre si em relação às características medidas neles.

Com base no exposto, nota-se ser a Análise de Clusters uma técnica que contribuiu de forma significativa para analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego, considerando, inclusive, ser um método indicado para ser usado quando há suspeita de que a amostra não é homogênea.

A aplicação da Análise de Clusters seguiu algumas etapas propostas por Mingoti (2005), tais como a escolha dos casos a serem agrupados; o conjunto de variáveis com base nas informações inerentes ao agrupamento dos casos; a escolha do tipo de semelhança ou distância; a definição de critério de agregação ou desagregação dos casos; e a validação dos resultados obtidos. No presente estudo, variáveis demográficas e ocupacionais foram utilizadas como referência para se estratificar a amostra.

A escolha pela Análise de Clusters para analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira para jovens brasileiros pertencentes à Geração Z em processo de primeiro emprego se deve pelo fato de permitir que seja feita a análise multivariada, que contribui para a avaliação da existência ou não de homogeneidade nos grupos dos jovens que fizeram parte deste estudo.

Quanto à análise dos dados produzidos com as entrevistas, optou-se por utilizar a técnica de análise de conteúdo, que, segundo Minayo (2006), é a mais adotada em estudos qualitativos para representar o tratamento dos dados de uma pesquisa qualitativa. As categorias formadas foram perfil demográfico da amostra e questões abertas. Assim, as respostas coletadas com as entrevistas foram lidas individualmente para analisar os dados disponibilizados pela amostra em relação ao significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego.

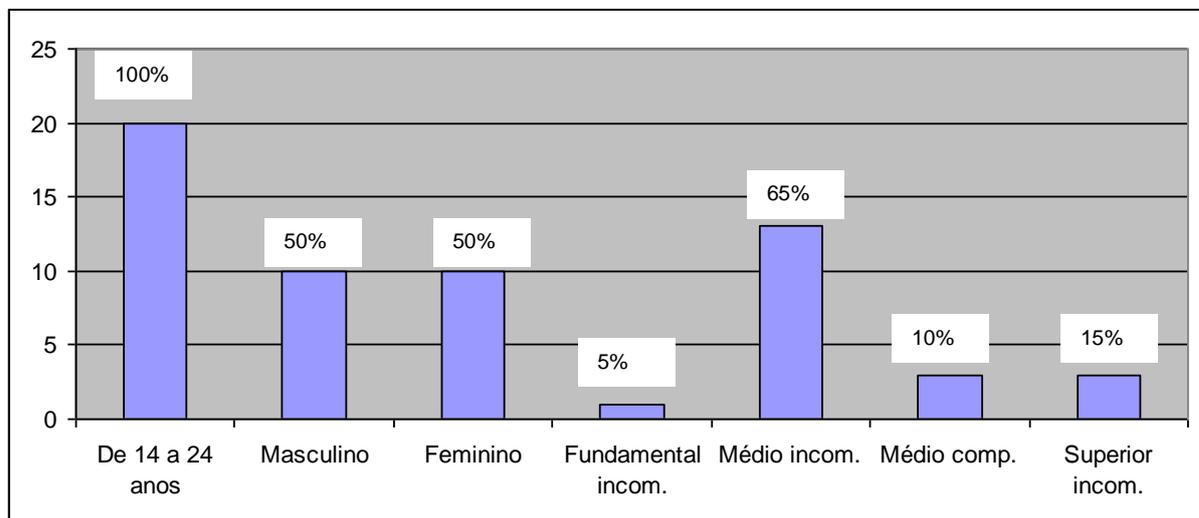
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Essa sessão apresenta os resultados dos dados coletados em campo, juntamente com uma discussão sobre o que se obteve em relação ao significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z em processo de primeiro emprego.

5.1 Perfil demográfico da amostra: entrevista

Inicialmente, os entrevistados foram questionados sobre fatores que os caracterizam, tais como idade, gênero e escolaridade. A partir dos dados coletados, foi possível constatar que todos os participantes têm idade 14 e 24 anos; 10 deles são do gênero masculino, e os outros 10 são do gênero feminino; 1 tem o ensino fundamental incompleto, 13 possuem o ensino médio incompleto, 3 possuem o ensino médio completo e 3 deles responderam ter o ensino superior incompleto, tal como segue ilustrado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Caracterização da amostra



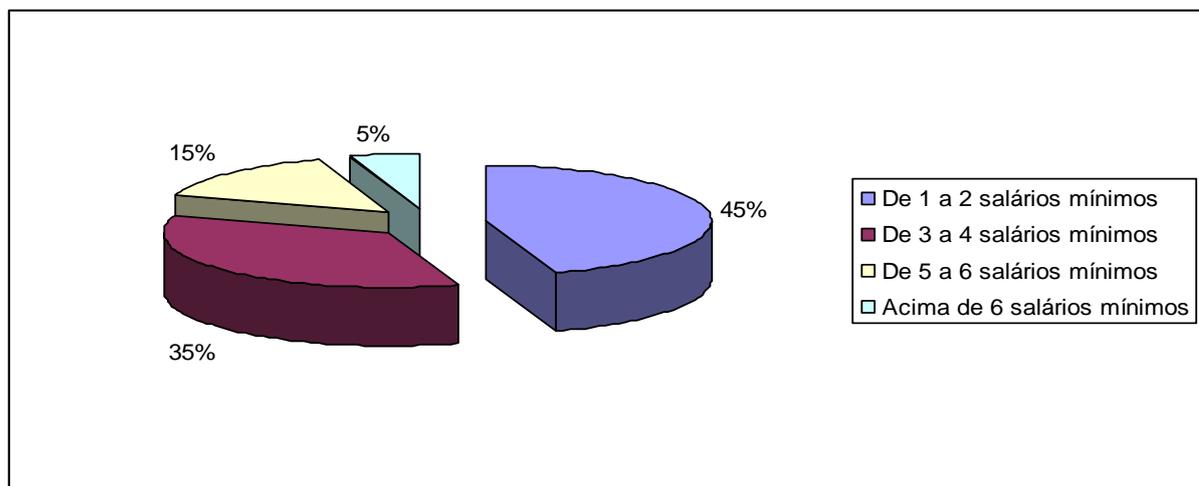
Os dados coletados, compilados e analisados permitiram observar que, de acordo com as respostas, a maioria, representada por 15 participantes (75%), tem entre 1 mês e 1 ano de tempo de trabalho, 2 (10%) têm entre 1 e 2 anos de trabalho, e 3 (15%) têm de 2 a 3 anos de atuação no mercado de trabalho.

A literatura apontou, conforme Andrade *et al.* (2017), que o significado do trabalho está associado à motivação, que, por sua vez, envolve uma diversidade de fatores, dentre eles retorno econômico, de cunho social e outros que levem ao reconhecimento e ao aumento da autoestima. Considerando esse exposto, buscou-se saber dos 20 jovens desde que idade eles trabalhavam, obtendo-se os resultados de 20% com 15 anos, 35% 16 anos, 20% 17 anos, 20% 18 anos e 5% com 20 anos de idade.

Constata-se que todos os 20 entrevistados trabalham desde cedo, e, levando em consideração esse resultado, procurou-se saber em qual setor eles atuam ou qual atividade eles exercem na empresa em que trabalham. Evidenciou-se que 15 (75%) deles atuam na área administrativa, enquanto 3 (15%), trabalham em supermercado, mas não citaram a função, e os outros 2 (10%) atuam na área de vendas.

Sobre a renda familiar da amostra, a maioria dos jovens que participaram desta entrevista disse ser de 1 a 2 salários mínimos, e a minoria, ou seja, 1 entrevistado, respondeu ser acima de 6 salários mínimos. Esses resultados e os demais podem ser vistos no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Renda familiar



As respostas acima obtidas permitiram conhecer o perfil demográfico dos 20 jovens que se disponibilizaram a participar desta entrevista. Tais resultados permitiram observar que eles trabalham desde cedo, a maioria deles apresentando renda mensal familiar entre 1 e 2 salários mínimos. A renda familiar é, provavelmente, um dos fatores motivacionais para ingressar no mercado de trabalho desde jovem.

5.2 Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO) e Escala de Significado do Trabalho (IMST)

5.2.1 Análise exploratória

De acordo com Tabachnick e Fidell (2007), a Análise Exploratória é a primeira etapa a ser realizada em um estudo, pois ela permite que o pesquisador conheça as características dos dados e verifique as possíveis violações nos pressupostos empregados. Portanto, o objetivo da Análise Exploratória é prover informações sobre as variáveis e características gerais da amostra em estudo.

5.2.1.1 Descrição da amostra conforme as escalas EECO e IMST

A descrição da amostra é fundamental nesta pesquisa, pois se trata de jovens pertencentes à Geração Z, nascidos a partir de 1990, com características e peculiaridades bem diferentes das gerações anteriores. Segundo Erickson (2011), é uma geração inquieta, que realiza várias tarefas e quer que tudo aconteça de forma rápida.

Para tanto, foram respondidos 505 questionários *on-line*, utilizando-se o Google Docs como ferramenta. As perguntas foram categorizadas e legendadas antes de se prosseguir para a análise do perfil da amostra. Após a enumeração e a categorização das perguntas, efetuou-se a análise descritiva. Nessa etapa, está descrito o perfil da amostra conforme as variáveis de perfil coletadas no estudo, iniciando-se a descrição pela distribuição de frequência por idade. Como pode ser visto, 33,9% dos respondentes tinham entre 14 e 16 anos, e 61,4% entre 17 e 19 anos de idade.

Observa-se uma distribuição de 56% dos respondentes do sexo feminino e 44% do sexo masculino.

A minoria dos respondentes possui o fundamental incompleto (4%), enquanto a grande maioria possui ensino médio incompleto (72%). Cerca de 20% dos respondentes possui ensino médio completo (20%) e superior incompleto (4%).

Conforme explicado por Oliveira (2014), os jovens da Geração Z são motivados a permanecer na empresa pela qualidade de vida no trabalho, mudanças, inovações e um bom ambiente organizacional. Nesse contexto, ao analisar a pergunta “DESC_04 - Tempo de trabalho”, observou-se uma dupla interpretação: 420 respondentes se referiram ao tempo em que estão no trabalho atual (equivale a 83%, e eles responderam “9 meses”, por exemplo); 46 respondentes se referiram ao tempo que trabalham diariamente (equivale a 9%, e eles responderam “4 horas”. Estes foram desconsiderados); enquanto outros 39 não especificaram nada que possa ser identificado (logo, 8% também foi desconsiderado dessa análise em DESC_04). Portanto, o banco de dados foi padronizado em meses, e desconsideraram-se aqueles que se referiram às horas diárias, por exemplo. Portanto, do total de 420 respondentes, 52% está no trabalho atual entre 2 e 6 meses, e 33% estão entre 7 e 11 meses.

A Geração Z é constituída por jovens que trabalham desde cedo, embora não gostem de hierarquias ou de ficar sentados o dia todo, apenas atendendo telefones ou anotando recados. Conforme McCrindle (2011), é uma geração de grande complexidade que busca um crescimento profissional pleno e satisfatório, dotada de maiores conhecimentos e tecnologia que lhes permitem realizar várias tarefas. Nesse contexto, em relação à idade em que a amostra começou a trabalhar, 77% começaram entre 15 e 17 anos de idade, e 13%, acima dos 18 anos.

Para Oliveira (2014), os jovens da Geração Z precisam ser mais bem compreendidos pelas empresas, pois são pertencentes a uma época em que se esperam novidades, criatividade e novas aspirações ao ingressarem no mercado de trabalho. São jovens que esperam ter mais espaço na empresa em relação à função exercida e fazem as próprias escolhas quanto ao que fazer. Assim, o curso/contrato de trabalho ficou bem dividido, sendo 49% no ramo administrativo, 30% em supermercados e 21% em vendas.

Sobre a renda familiar, 65% dos entrevistados estão na faixa de 1 a 2 salários mínimos, e 29% entre 3 e 4 salários mínimos.

5.2.2 Análise descritiva

Neste estudo foram analisadas as estimativas de média e desvio padrão, como sugerem Malhotra e Birks (2006), com o intuito de prover um conhecimento prévio do estudo e, oportunamente, antecipar problemas e soluções para distorções que possam ser identificadas. Não houve dados ausentes, visto que o questionário *online* tornava obrigatório responder todas as perguntas.

De acordo com Hair *et al.* (2014), os *outliers* podem distorcer as estimativas do estudo, por serem padrões de respostas díspares em relação ao padrão das variáveis, sendo necessário avaliar e tratar tais casos, antes de proceder à análise (KLINE, 2005). Portanto, foi verificado se respostas foram originadas de indivíduos que não pertencem à população de interesse ou se pertencem a grupos não representativos, de acordo com Tabachnick e Fidell (2007). Para tanto, utilizou-se uma estimativa com valor Z entre $\pm 3,29$. A partir de então, deu-se início à identificação dos casos multivariados, com o método da distância de Mahalanobis (D^2) dividida pelo número de graus de liberdade (que é igual ao número de variáveis na regressão multivariada). De acordo com essa distância, os dados podem ser considerados *outliers* multivariados, caso a razão do método de Mahalanobis seja superior a 3,0 (HAIR *et al.*, 2014). Nesse estudo, não foram encontrados *outliers* multivariados.

5.2.2.1 Avaliação da normalidade

Habitualmente, existe a premissa de que as variáveis seguem uma Distribuição Normal, em que os dados tendem a possuir a maioria dos valores concentrados em torno da sua média, moda e mediana, enquanto os casos com valores distantes dessa tendência central são menos comuns. Hair *et al.* (2014) afirmam que se deve verificar os dados em estudo, para avaliar se eles se comportam conforme a distribuição teórica estudada – o que foi feito nesta etapa e pode ser visto na Tabela 1.

Tabela 1 – Análise da assimetria e curtose das variáveis.

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
EECO_01	-0,67	0,11	-6,18	0,00	0,47	0,22	2,15	0,03	42,54	0,00
EECO_02	-0,81	0,11	-7,43	0,00	0,24	0,22	1,08	0,28	55,98	0,00
EECO_03	-1,06	0,11	-9,74	0,00	1,15	0,22	5,32	0,00	122,3	0,00
EECO_04	-0,52	0,11	-4,79	0,00	0,04	0,22	0,17	0,87	4	0,00
EECO_05	-1,23	0,11	-11,30	0,00	1,36	0,22	6,28	0,00	22,81	0,00
EECO_06	-1,31	0,11	-12,06	0,00	1,71	0,22	7,88	0,00	165,9	0,00
EECO_07	-1,12	0,11	-10,28	0,00	1,05	0,22	4,83	0,00	2	0,00
EECO_08	-0,97	0,11	-8,88	0,00	0,81	0,22	3,72	0,00	206,2	0,00
EECO_09	-1,33	0,11	-12,27	0,00	2,10	0,22	9,67	0,00	128,2	0,00
EECO_10	-1,16	0,11	-10,66	0,00	1,15	0,22	5,28	0,00	1	0,00
EECO_11	-0,93	0,11	-8,55	0,00	0,62	0,22	2,85	0,00	92,16	0,00
EECO_12	-0,69	0,11	-6,34	0,00	0,28	0,22	1,28	0,20	242,1	0,00
EECO_13	-0,61	0,11	-5,62	0,00	-0,09	0,22	-0,43	0,67	3	0,00
IMST_01	-1,55	0,11	-14,28	0,00	2,76	0,22	2	0,00	140,5	0,00
IMST_02	-1,72	0,11	-15,83	0,00	2,92	0,22	4	0,00	0	0,00
IMST_03	-0,54	0,11	-4,94	0,00	-0,20	0,22	-0,91	0,36	80,79	0,00
IMST_04	-1,17	0,11	-10,72	0,00	0,70	0,22	3,22	0,00	41,54	0,00
IMST_05	-0,30	0,11	-2,75	0,01	-1,14	0,22	-5,26	0,00	31,59	0,00
IMST_06	-0,37	0,11	-3,40	0,00	-1,10	0,22	-5,09	0,00	363,0	0,00
IMST_07	-1,12	0,11	-10,27	0,00	0,67	0,22	3,09	0,00	4	0,00
IMST_08	-0,66	0,11	-6,05	0,00	-0,29	0,22	-1,36	0,17	428,1	0,00
IMST_09	-0,80	0,11	-7,39	0,00	-0,50	0,22	-2,32	0,02	4	0,00
IMST_10	-1,09	0,11	-10,07	0,00	0,80	0,22	3,68	0,00	25,04	0,00
IMST_11	-1,59	0,11	-14,65	0,00	2,10	0,22	9,66	0,00	124,5	0,00
IMST_12	-0,57	0,11	-5,20	0,00	-0,78	0,22	-3,58	0,00	9	0,00
IMST_13	0,56	0,11	5,18	0,00	-0,71	0,22	-3,27	0,00	34,99	0,00
IMST_14	-1,38	0,11	-12,67	0,00	1,72	0,22	7,91	0,00	37,16	0,00
IMST_15	-0,56	0,11	-5,18	0,00	-0,22	0,22	-0,99	0,32	114,2	0,00
IMST_16	-1,26	0,11	-11,59	0,00	1,14	0,22	5,27	0,00	2	0,00
IMST_17	-1,20	0,11	-11,02	0,00	0,75	0,22	3,44	0,00	38,23	0,00
IMST_18	-1,30	0,11	-12,00	0,00	0,91	0,22	4,18	0,00	59,60	0,00
IMST_19	-0,83	0,11	-7,68	0,00	-0,21	0,22	-0,98	0,33	114,2	0,00
IMST_20	-3,94	0,11	-36,24	0,00	6	0,22	3	0,00	59,60	0,00
IMST_21	-0,67	0,11	-6,16	0,00	-0,32	0,22	-1,46	0,15	9031,	0,00
IMST_22	-0,14	0,11	-1,28	0,20	-0,89	0,22	-4,09	0,00	22	0,00
IMST_23	-1,06	0,11	-9,71	0,00	0,44	0,22	2,01	0,04	39,82	0,00
IMST_24	-2,47	0,11	-22,68	0,00	6,88	0,22	31,7	0,00	18,24	0,00
									97,72	0,00
									1508,	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
							2		07	
									169,7	
IMST_25	-1,26	0,11	-11,62	0,00	1,30	0,22	5,99	0,00	3	0,00
IMST_26	-0,78	0,11	-7,20	0,00	-0,23	0,22	-1,08	0,28	52,70	0,00
									11,8	
IMST_27	-1,42	0,11	-13,09	0,00	2,57	0,22	6	0,00	0	0,00
									39,2	
IMST_28	-2,68	0,11	-24,63	0,00	8,52	0,22	6	0,00	2129,	0,00
									87	
IMST_29	-1,44	0,11	-13,28	0,00	2,02	0,22	9,30	0,00	261,0	0,00
									2	
IMST_30	-1,35	0,11	-12,46	0,00	1,70	0,22	7,83	0,00	214,9	0,00
IMST_31	-0,27	0,11	-2,53	0,01	-0,88	0,22	-4,04	0,00	9	0,00
IMST_32	-0,93	0,11	-8,57	0,00	0,14	0,22	0,66	0,51	22,51	0,00
									73,42	0,00
									17,1	
IMST_33	-1,83	0,11	-16,79	0,00	3,71	0,22	1	0,00	570,2	0,00
IMST_34	-0,19	0,11	-1,77	0,08	-1,04	0,22	-4,81	0,00	2	0,00
									25,98	0,00
									10,9	
IMST_35	-1,62	0,11	-14,95	0,00	2,37	0,22	3	0,00	340,5	0,00
IMST_36	-0,82	0,11	-7,50	0,00	-0,34	0,22	-1,55	0,12	7	0,00
									58,30	0,00
									228,3	
IMST_37	-1,48	0,11	-13,59	0,00	1,46	0,22	6,73	0,00	8	0,00
									266,7	
IMST_38	-1,50	0,11	-13,84	0,00	1,90	0,22	8,77	0,00	4	0,00
									165,8	
IMST_39	-1,27	0,11	-11,66	0,00	1,21	0,22	5,57	0,00	7	0,00
									180,1	
IMST_40	-1,34	0,11	-12,34	0,00	1,17	0,22	5,39	0,00	2	0,00
IMST_41	-0,77	0,11	-7,07	0,00	-0,11	0,22	-0,49	0,62	49,88	0,00
IMST_42	0,02	0,11	0,17	0,86	-0,96	0,22	-4,41	0,00	19,32	0,00
									12,5	
IMST_43	-1,61	0,11	-14,81	0,00	2,72	0,22	4	0,00	373,7	0,00
IMST_44	-0,53	0,11	-4,92	0,00	-0,74	0,22	-3,43	0,00	5	0,00
									35,72	0,00
									106,1	
IMST_45	-1,05	0,11	-9,69	0,00	0,78	0,22	3,60	0,00	9	0,00
									126,8	
IMST_46	-1,10	0,11	-10,14	0,00	1,08	0,22	4,99	0,00	6	0,00
IMST_47	-0,89	0,11	-8,23	0,00	-0,12	0,22	-0,55	0,58	67,59	0,00
IMST_48	-0,67	0,11	-6,15	0,00	-0,48	0,22	-2,22	0,03	42,50	0,00
									163,9	
IMST_49	-1,25	0,11	-11,46	0,00	1,26	0,22	5,81	0,00	7	0,00
IMST_50	-1,05	0,11	-9,69	0,00	0,42	0,22	1,94	0,05	97,09	0,00
IMST_51	-0,96	0,11	-8,87	0,00	0,74	0,22	3,43	0,00	89,93	0,00
IMST_52	-0,99	0,11	-9,11	0,00	0,56	0,22	2,57	0,01	88,99	0,00
IMST_53	-0,19	0,11	-1,72	0,09	-1,05	0,22	-4,83	0,00	26,05	0,00
IMST_54	0,68	0,11	6,22	0,00	-0,81	0,22	-3,75	0,00	52,45	0,00
IMST_55	-0,97	0,11	-8,95	0,00	0,15	0,22	0,71	0,48	80,12	0,00
									166,9	
IMST_56	1,37	0,11	12,59	0,00	0,66	0,22	3,06	0,00	1	0,00
IMST_57	-0,58	0,11	-5,31	0,00	-0,92	0,22	-4,26	0,00	45,93	0,00
IMST_58	-0,43	0,11	-3,94	0,00	-1,04	0,22	-4,80	0,00	38,33	0,00
IMST_59	-0,06	0,11	-0,58	0,56	-1,21	0,22	-5,58	0,00	31,17	0,00
IMST_60	-0,86	0,11	-7,87	0,00	-0,14	0,22	-0,66	0,51	62,07	0,00
IMST_61	-1,01	0,11	-9,25	0,00	0,50	0,22	2,31	0,02	90,38	0,00
IMST_62	-0,57	0,11	-5,29	0,00	-0,58	0,22	-2,69	0,01	34,97	0,00

INDICADORES	ASSIMETRIA				CURTOSE				J-B	
	EST	ERRO	Z	SIG	EST	ERRO	Z	SIG	χ^2	SIG
IMST_63	-1,66	0,11	-15,24	0,00	2,27	0,22	7	0,00	339,5	0,00
IMST_64	-0,93	0,11	-8,51	0,00	0,05	0,22	0,24	0,81	6	0,00
IMST_65	-0,31	0,11	-2,87	0,00	-0,76	0,22	-3,52	0,00	72,10	0,00
IMST_66	-0,35	0,11	-3,25	0,00	-0,99	0,22	-4,57	0,00	20,49	0,00
IMST_67	-1,19	0,11	-10,98	0,00	0,85	0,22	3,90	0,00	31,16	0,00
IMST_68	-0,86	0,11	-7,93	0,00	0,00	0,22	0,01	1,00	135,0	0,00
IMST_69	-0,79	0,11	-7,26	0,00	-0,28	0,22	-1,29	0,20	0	0,00
IMST_70	0,04	0,11	0,41	0,68	-1,16	0,22	-5,32	0,00	62,58	0,00
									54,01	0,00
									28,24	0,00

Nota: o valor EST é a estimativa do parâmetro de curtose ou assimetria; ERRO é o erro padrão da estimativa. Valor Z e o teste Z da estimativa contra 0 (razão EST/ERRO), e SIG é a significância deste teste.

Do total de 83 variáveis, 73 apresentaram assimetria significativa (isto é, com médias elevadas), sendo 39 valores com assimetria fora do limite de ± 1 , o que é considerado um desvio expressivo nesse parâmetro (MUTHEN; KAPLAN, 1992). Do total, 78 variáveis apresentaram assimetria negativa, e 5 assimetria positiva.

Dentro dos valores apresentados em curtose, 51 apresentaram curtose significativa, sendo que 35 indicadores ficaram fora dos limites de ± 1 . Em relação ao teste Jarque-Bera de normalidade, observou-se que todas as 83 variáveis foram significativas (100%), demonstrando um desvio sistemático da normalidade dos indicadores. Portanto, as análises dos parâmetros normais de assimetria e curtose na Tabela 1 demonstram que parte expressiva das variáveis apresenta desvios da normalidade.

Toda vez que se tem um expressivo desvio da normalidade, conforme ocorrido, os dados amostrais tendem a subestimar as correlações entre as variáveis. Isso significa que é mais difícil encontrar relações significativas. Quanto à análise fatorial, expressivos desvios fazem com que os fatores fiquem menos salientes, ou seja, é mais provável que se percam/excluam variáveis no processo da análise. Mesmo assim, os desvios sugerem pela aplicação de um método de estimação robusto a desvio da normalidade, tal como a estimação PLS.

5.2.2.2 Análise de linearidade

As técnicas em que se fundamentam as análises de correlações partem da premissa de que os relacionamentos entre as variáveis são lineares, considerando o coeficiente de Pearson como um índice do grau de ajuste linear entre as variáveis. Assim, neste tópico, analisou-se este comportamento e testou-se a linearidade dos relacionamentos dos indicadores, por meio da significância desta estimativa de Pearson.

Na matriz que continha 3.403 correlações não redundantes, um total de 2.252 (66%) das estimativas foram positivas, significativas e superiores a 0,09. Outras 212 (6,23%) foram negativas, significativas e inferiores a -0,08. Portanto, 2464 correlações foram consideradas significativas ao nível de 5% bicaudais, o que atesta aderência considerável à linearidade dos indicadores propostos.

5.2.2.3 Análise de redundância e multicolinearidade

Segundo Kline (2005), existe um potencial para a redundância na base de dados quando ocorrem correlações elevadas entre as variáveis. Para se prevenir quanto a isso, deve-se analisar se existem correlações superiores a 0,90 em termos absolutos, mas isso não ocorreu para as variáveis.

5.3 Qualidade da mensuração

Nesta etapa, buscou-se evidenciar e purificar as medidas, de acordo com os processos usualmente aceitos nas ciências sociais (COSTA, 2011; NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Assim, observando-se tais critérios, cuidou-se de assegurar que os instrumentos de coleta de dados empregados no estudo fossem confiáveis e válidos.

5.3.1 Análise da dimensionalidade

Verificou-se a qualidade da mensuração por meio da avaliação da dimensionalidade das medidas. Aplicou-se o critério sugerido por Gerbing e Anderson (1988), isto é, pela aplicação da avaliação da análise fatorial exploratória com extração por componentes principais. Nesse caso, aplicou-se a premissa de que o número de fatores extraídos com autovalores superiores a 1 corresponde ao número de dimensões existentes em uma escala.

Como pode ser visto, as perguntas de 1 a 9 ocupariam a dimensão denominada “Conquista profissional”, enquanto as perguntas de 10 a 13 ocupariam a “Relação carreira-vida pessoal”. Note-se que a pergunta 9 poderia ocupar a dimensão “Relação carreira-vida pessoal” com uma carga de 0,34, e a pergunta 12 poderia ocupar a dimensão “Conquista profissional” com uma carga de 0,45.

Outros critérios foram analisados para verificar a qualidade da solução, quais sejam:

- a) medida KMO superior a 0,70 (com mínimo aceitável de 0,60);
- b) variância extraída superior 50% (o nível desejável deve ser superior a 60%);
- c) comunalidades superando a marca de 0,40.

Pode-se notar na Tabela 2 que, de forma geral, após a depuração das soluções dimensionais obtidas, foi possível verificar que a adequação da análise para a escala EECO, com variância explicada pelos fatores 49,47%, está bem próxima do mínimo desejável para variância, bem como as variáveis EECO_02 e EECO_09, que possuem comunalidades bem abaixo do desejado de 0,40. Já as medidas KMO de adequação da amostra de 0,91 demonstram a existência de condições favoráveis à aplicação da AFE (TABACHNICK; FIDELL, 2007).

Tabela 2 – Resumo das análises fatoriais das escalas de EECO

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
EECO_04	0,72	0,51	0,91	49,47%
EECO_01	0,70	0,49		
EECO_05	0,66	0,44		
EECO_07	0,66	0,43		
EECO_03	0,64	0,40		

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
EECO_08	0,63	0,40		
EECO_06	0,63	0,39		
EECO_02	0,58	0,34		
EECO_09	0,49	0,24		
EECO_12	0,43	0,55		
EECO_11	0,84	0,51		
EECO_10	0,76	0,46		
EECO_13	0,57	0,39		

Tabela 3 – Resumo das análises fatoriais das Escalas de Aspectos Valorativos

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
IMST_63	0,81	0,65		
IMST_18	0,78	0,61		
IMST_55	0,75	0,56		
IMST_67	0,56	0,31		
IMST_68	0,55	0,30		
IMST_41	0,49	0,24		
IMST_19	0,45	0,20		
IMST_60	0,81	0,66		
IMST_65	0,63	0,40		
IMST_62	0,48	0,23		
IMST_22	0,48	0,23	0,91	53,24%
IMST_21	-0,84	0,71		
IMST_15	-0,83	0,68		
IMST_17	-0,53	0,28		
IMST_04	-0,49	0,24		
IMST_23	-0,47	0,22		
IMST_34	0,64	0,41		
IMST_26	0,51	0,26		
IMST_53	0,48	0,23		
IMST_57	0,36	0,13		

Tendo por base que, para Borges (1999), os aspectos valorativos envolvem a realização pessoal, pode-se compreender que, para a Geração Z, a realização está associada ao prazer em relação ao significado do trabalho e ao resultado deste, além de ela apresentar interesse em realizar as tarefas que lhe são conferidas, buscando o direito a recompensas e o crescimento pessoal. Além disso, ainda há que se falar da sobrevivência pessoal e familiar, pois é elemento que pode ser garantido a partir do trabalho, sendo este o seu sustento e o da sua família. Nesse

contexto, busca-se fundamento em Oliveira (2011), ao afirmar que o trabalho está associado à carreira. Contudo, quando se trata dos jovens da Geração Z, as expectativas se tornam um grande desafio.

A Escala de Aspectos Valorativos apresentou uma variância extraída superior ao aceitável (53,24%) e KMO de 0,91, também superior ao desejável. Entretanto, as variáveis EECO_02, EECO_09, IMST_67, IMST_68, IMST_41, IMST_19, IMST_62, IMST_22, IMST_17, IMST_04, IMST_23, IMST_53 e IMST_57 apresentaram comunalidades bem abaixo do aceitável de 0,35 e foram excluídas. Somente a IMST_26 foi preservada, para que o construto “Sobrevivência pessoal e familiar” mantivesse ao menos dois indicadores.

Tabela 4 – Resumo das análises fatoriais das Escalas de Aspectos Descritivos

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
IMST_56	0,71	0,51	0,81	61,40%
IMST_70	0,68	0,46		
IMST_54	0,67	0,45		
IMST_66	0,57	0,32		
IMST_59	0,47	0,22		
IMST_32	0,68	0,46		
IMST_50	0,64	0,41		
IMST_31	0,62	0,39		
IMST_69	0,38	0,14		
IMST_64	0,83	0,69		
IMST_58	0,72	0,52		
IMST_47	0,92	0,84		
IMST_12	0,89	0,79		
IMST_48	-0,77	0,60		
IMST_61	-0,77	0,59		
IMST_09	0,88	0,77		
IMST_13	0,44	0,19		

A Escala de Aspectos Descritivos apresentou uma variância extraída superior ao desejável (61,30%) e KMO de 0,81, também superior ao desejável. Entretanto, as variáveis IMST_66, IMST_59 e IMST_69 apresentaram comunalidades bem abaixo do aceitável de 0,40 e, por isso, foram excluídas. Somente IMST_13 foi preservada para que o construto “Responsabilidade social” mantivesse ao menos dois indicadores.

Tabela 5 – Resumos das análises fatoriais das escalas de Expectativas

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
IMST_35	0,73	0,54	0,91	52,44%
IMST_36	0,70	0,49		
IMST_45	0,61	0,37		
IMST_46	0,55	0,30		
IMST_07	0,52	0,27		
IMST_43	0,40	0,16		
IMST_20	0,71	0,50		
IMST_24	0,61	0,37		
IMST_14	0,47	0,22		
IMST_33	0,46	0,21		
IMST_28	0,39	0,15		
IMST_40	0,86	0,74		
IMST_39	0,66	0,44		
IMST_30	0,64	0,40		
IMST_25	0,51	0,26		
IMST_11	-0,37	0,14		
IMST_27	0,34	0,12		
IMST_37	-0,78	0,60		
IMST_38	-0,68	0,46		
IMST_29	-0,68	0,46		
IMST_51	0,76	0,57		
IMST_52	0,72	0,52		
IMST_49	0,49	0,24		

A responsabilidade pessoal observada na Geração Z pode ser baseada na explicação de McCrindle (2011), ao afirmar se tratar de uma geração que preza pelo crescimento profissional pleno e satisfatório, contudo, esse sucesso não pode representar um desequilíbrio da vida familiar e pessoal. Assim, a Escala de Expectativas apresentou uma variância extraída superior ao aceitável (52,44%) e KMO de 0,91, superior ao desejável. Entretanto, as variáveis IMST_46, IMST_07, IMST_43, IMST_14, IMST_33, IMST_28, IMST_11, IMST_27 e IMST_49 apresentaram comunalidades bem abaixo do aceitável de 0,40 e foram excluídas. Somente IMST_25 foi preservada para que o construto “Responsabilidade pessoal” mantivesse ao menos dois indicadores.

Tabela 6 – Resumos das análises fatoriais das escalas de Instrumentalidade

Indicador	Carga	Comunalidade	KMO	Percentual de Variância Explicada
IMST_01	0,80	0,64	0,83	48,03%
IMST_03	0,78	0,61		
IMST_02	0,69	0,48		
IMST_08	0,56	0,31		
IMST_10	0,55	0,31		
IMST_16	0,21	0,04		
IMST_42	-0,84	0,71		
IMST_05	-0,80	0,64		
IMST_44	-0,75	0,57		
IMST_06	-0,57	0,32		

A Escala de Instrumentalidade apresentou uma variância extraída inferior ao aceitável (48,03%) e KMO de 0,83, superior ao desejável. Entretanto, as variáveis IMST_08, IMST_10, IMST_16 e IMST_06 apresentaram comunalidades bem abaixo do aceitável de 0,40 e foram excluídas.

Observa-se que as condições para aplicação da AFE são aceitáveis, com um considerável percentual de variância extraída dos construtos, o que reforça a unidimensionalidade das medidas. Portanto, preferiu-se manter alguns indicadores cujas comunalidades ficaram abaixo do patamar de 0,40, pois pode-se ainda alcançar validade convergente nas próximas etapas.

Geralmente não é recomendado utilizar construtos com menos de três indicadores. Entretanto, como se trata de uma análise fatorial exploratória, em que as subdimensões foram extraídas dos construtos Valorativos, Descritivos, Expectativas e Instrumentalidade, é aceitável a manutenção dos indicadores.

Assim, será possível estimar a validade, a confiabilidade e a representatividade do conceito em si, ou seja, a garantia de que o conceito é muito mais amplo que o indicador. Uma sugestão futura é que sejam elaboradas mais perguntas para cada um desses construtos e/ou que as perguntas atuais sejam melhoradas, para possibilitar um aumento da comunalidade.

5.3.2 Validade convergente

O objetivo desta etapa é analisar o grau em que as estimações são livres de erros sistemáticos, o que atesta se as mensurações do pesquisador correspondem ao construto desejado (CHURCHILL; IACOBUCCI, 2005).

Para tanto, aplicou-se o método de avaliação da validade convergente sugerida por Bagozzi e Phillips (1991). Nessa proposta, busca-se verificar a validade convergente por meio da avaliação da significância das cargas fatoriais dos construtos ao nível de 1%. Além disso, é possível verificar se os indicadores conseguem explicar ao menos 40% da variância dos indicadores, de modo que um valor mínimo de 0,63 deveria ser obtido para o quadrado das cargas fatoriais padronizadas.

Para tratar o modelo, empregou-se a estimação por meio dos mínimos quadrados parciais, cuja robustez a desvios da normalidade se mostram evidentes (HAIR *et al.*, 2014). Destaca-se ainda que os construtos cuja dimensionalidade indicou dois fatores foram operacionalizados como fatores de segunda ordem, conforme proposta de Chin (2010). Nessa abordagem, os indicadores das dimensões de um fator de segunda ordem são inseridos como indicadores do construto de ordem mais elevada (segunda ordem). Os resultados estão expressos na Tabela 7.

Tabela 7 – Validade Convergente dos indicadores

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
AE_IMST_39 ← Autoexpressão	0,83	0,02	34,92
AE_IMST_40 ← Autoexpressão	0,80	0,03	24,81
CMP_IMST_48 ← Comprometimento	0,81	0,03	31,94
CMP_IMST_61 ← Comprometimento	0,81	0,03	30,49
CP_EECO_01 ← Conquista profissional	0,61	0,04	15,59
CP_EECO_03 ← Conquista profissional	0,72	0,02	31,91
CP_EECO_04 ← Conquista profissional	0,68	0,03	21,49
CP_EECO_05 ← Conquista profissional	0,56	0,04	14,78
CP_EECO_06 ← Conquista profissional	0,76	0,03	29,87
CP_EECO_07 ← Conquista profissional	0,73	0,03	22,63
CP_EECO_08 ← Conquista profissional	0,76	0,03	29,68
CTF_IMST_31 ← Condições de trabalho – físico	0,80	0,02	42,34
CTF_IMST_32 ← Condições de trabalho – físico	0,72	0,04	19,37
CTF_IMST_50 ← Condições de trabalho – físico	0,58	0,05	10,94
CTR_IMST_12 ← Condições de trabalho – repetições	0,91	0,01	87,79
CTR_IMST_47 ← Condições de trabalho – repetições	0,89	0,01	73,48
DDM_IMST_20 ← Desgaste e desumanização mental	0,70	0,07	10,16
DDM_IMST_24 ← Desgaste e desumanização mental	0,91	0,01	64,40
DDO_IMST_15 ← Desgaste e desumanização organizacional	0,93	0,01	132,59

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
DDO_IMST_21 ← Desgaste e desumanização organizacional	0,93	0,01	140,55
DDS_IMST_54 ← Desgaste e desumanização social	0,80	0,02	48,89
DDS_IMST_56 ← Desgaste e desumanização social	0,66	0,04	18,10
DDS_IMST_70 ← Desgaste e desumanização social	0,78	0,03	30,28
DIG_IMST_35 ← Dignidade	0,71	0,03	24,15
DIG_IMST_36 ← Dignidade	0,79	0,03	29,96
DIG_IMST_45 ← Dignidade	0,80	0,02	36,85
ENV_IMST_01 ← Envolvimento	0,76	0,03	25,81
ENV_IMST_02 ← Envolvimento	0,75	0,03	27,37
ENV_IMST_03 ← Envolvimento	0,80	0,02	41,77
IND_IMST_05 ← Independência econômica	0,84	0,01	59,93
IND_IMST_42 ← Independência econômica	0,82	0,02	48,07
IND_IMST_44 ← Independência econômica	0,78	0,02	35,35
JUS_IMST_18 ← Justiça no trabalho	0,81	0,02	37,36
JUS_IMST_55 ← Justiça no trabalho	0,82	0,02	46,61
JUS_IMST_63 ← Justiça no trabalho	0,82	0,02	43,08
MED_AE ← Expectativas	0,57	0,04	15,33
MED_CMP ← Descritivos	0,58	0,05	12,95
MED_CP ← Expectativas de carreira	0,89	0,01	75,98
MED_CTF ← Descritivos	0,67	0,03	21,09
MED_CTR ← Descritivos	0,57	0,04	12,64
MED_DDM ← Expectativas	0,59	0,05	12,73
MED_DDO ← Valorativos	0,72	0,03	23,58
MED_DDS ← Descritivos	0,66	0,03	19,12
MED_DESCRITIVOS ← Significado do trabalho	0,24	0,08	2,87
MED_DIG ← Expectativas	0,72	0,03	24,42
MED_ENV ← Instrumentalidade	0,81	0,01	54,93
MED_EXPECTATIVAS ← Significado do trabalho	0,79	0,02	41,42
MED_IND ← Instrumentalidade	0,81	0,02	50,76
MED_INSTRUMENTALIDADE ← Significado do trabalho	0,75	0,02	32,74
MED_JUS ← Valorativos	0,71	0,03	25,16
MED_RCVP ← Expectativas de carreira	0,90	0,01	83,05
MED_RE ← Descritivos	0,59	0,05	13,06
MED_RESP ← Expectativas	0,64	0,04	16,48
MED_RESPS ← Descritivos	0,62	0,04	14,56
MED_RP ← Valorativos	0,63	0,04	17,47
MED_SEG ← Expectativas	0,74	0,03	27,38
MED_SPF ← Valorativos	0,75	0,03	28,17
MED_SS ← Expectativas	0,62	0,04	15,41
MED_VALORATIVOS ← Significado do trabalho	0,83	0,02	43,78
RCVP_EECO_10 ← Relação carreira-vida pessoal	0,75	0,03	26,42
RCVP_EECO_11 ← Relação carreira-vida pessoal	0,75	0,03	28,06
RCVP_EECO_12 ← Relação carreira-vida pessoal	0,79	0,02	37,02
RCVP_EECO_13 ← Relação carreira-vida pessoal	0,67	0,04	17,68
RESPS_IMST_09 ← Responsabilidade social	0,67	0,04	15,06
RESPS_IMST_13 ← Responsabilidade social	0,89	0,02	55,43
RESP_IMST_25 ← Responsabilidade pessoal	0,81	0,02	35,82
RESP_IMST_30 ← Responsabilidade pessoal	0,79	0,03	26,73
RE_IMST_58 ← Recompensa econômica	0,92	0,01	124,68
RE_IMST_64 ← Recompensa econômica	0,86	0,02	42,61
RP_IMST_60 ← Realização pessoal	0,81	0,02	33,27

Indicadores	Carga	Erro	Valor T
RP_IMST_65 ← Realização pessoal	0,87	0,02	58,01
SEG_IMST_29 ← Segurança	0,77	0,02	32,79
SEG_IMST_37 ← Segurança	0,78	0,03	27,53
SEG_IMST_38 ← Segurança	0,82	0,02	40,25
SPF_IMST_26 ← Sobrevivência pessoal e familiar	0,79	0,02	33,12
SPF_IMST_34 ← Sobrevivência pessoal e familiar	0,83	0,02	48,08
SS_IMST_51 ← Sobrevivência social	0,84	0,02	42,40
SS_IMST_52 ← Sobrevivência social	0,82	0,02	34,34

Nota: 1) peso de regressão do fator para o construto; 2) Erro da estimativa; 3) valor *t* da estimativa de regressão.

Na Tabela 7, demonstra-se que a maioria dos indicadores finais obtiveram níveis adequados de confiabilidade, pois todos têm carga significativa ao nível de 1% (valor $T > 2,23$). Além disso, as cargas fatoriais ficam acima do limite sugerido de 0,50, com exceção de MED_DESCRITIVOS ← Significado do trabalho, que ficou bem abaixo do esperado, com uma carga de 0,24.

Nota-se que não se pode afirmar haver de fato um conceito de significado do trabalho dado pela Geração Z nesta pesquisa, pois, ao se ler Oliveira (2014), entende-se que, para essa geração, trabalhar significa liberdade para criar e desenvolver suas ideias na empresa, sem sofrer represálias nem ser subordinado a patrões ou mandados. São jovens que apresentam dificuldades em ouvir e aceitar críticas por acreditarem ser os melhores em tudo o que fazem.

5.3.3 Validade discriminante

A validade discriminante pode ser entendida como o grau em que se às medições de construtos distintos há correlações que corroborem a premissa de que ambos representam fatores diferentes (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Usualmente a validade discriminante é obtida quando as medições não se correlacionam em patamares demasiadamente elevados, os quais indicam que os construtos medem o mesmo conceito (MALHOTRA; BIRKS, 2006).

Para analisar a validade discriminante, empregou-se o método sugerido por Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar a variância média extraída dos construtos com a variância compartilhada entre os construtos teóricos (R^2 obtido por meio da correlação dos escores estimados no PLS). Toda vez que a variância

partilhada entre construtos superar a variância explicada internamente (dos indicadores), tem-se uma evidência de validade discriminante.

5.3.4 Análise da confiabilidade e indicadores de qualidade de mensuração

Avaliar a confiabilidade de uma escala é uma tentativa de estimar o percentual de variância dessa escala, que é livre de erros aleatórios (MALHOTRA; BIRKS, 2006). De fato, pela teoria psicométrica clássica, a confiabilidade deve ser entendida como a razão da variância do escore é verdadeira e a variância total existente em uma escala (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003).

Comumente, o Alfa de Cronbach é usado para estimar a confiabilidade das escalas (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), mas deve-se lembrar que tal medida só mede a variação livre de erros que ocorre em um único momento da mensuração, sendo, portanto, considerada uma medida de consistência interna (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003).

Usualmente, valores de alfa superiores a 0,8 sugerem que as escalas têm consistência adequada (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003), mas limites de até 0,6 podem se aceitar para estudos que tratam de aplicações pioneiras de escalas (MALHOTRA; BIRKS, 2006). As seguintes dimensões foram analisadas:

- 1) Expectativas de carreira
 - a) Conquista profissional
 - b) Relação carreira-vida pessoal
- 2) Significado do trabalho
 - a) Valorativos
 - i) Justiça no trabalho
 - ii) Desgaste e desumanização organizacional
 - iii) Realização pessoal
 - iv) Sobrevivência pessoal e familiar
 - b) Descritivos
 - i) Desgaste e desumanização social
 - ii) Condições de trabalho – físico
 - iii) Condições de trabalho – repetições

- iv) Recompensa econômica
- v) Comprometimento
- vi) Responsabilidade social
- c) Expectativas
 - i) Dignidade
 - ii) Desgaste e desumanização mental
 - iii) Autoexpressão
 - iv) Sobrevivência social
 - v) Responsabilidade pessoal
 - vi) Segurança
- d) Instrumentalidade
 - i) Envolvimento
 - ii) Independência econômica

A validade discriminante é violada, caso o construto explique mais a variabilidade de outro construto do que de si mesmo ($R^2 > AVE$), exceto para os fatores de segunda ordem e subdimensões. Portanto, para todos os fatores principais, obteve-se evidência de validade discriminante. Dessa forma, com base nos métodos propostos, é possível atestar a validade discriminante de todos os pares de construtos do modelo, comprovando que eles mensuram diferentes aspectos do fenômeno de interesse (MALHOTRA; BIRKS, 2006).

Já nas medidas de qualidade da mensuração, temos o AVE, que significa o quanto cada construto explica da variabilidade dos seus indicadores; o R^2 , que é a correlação elevada ao quadrado e, quando comparado com o AVE de outro construto, mostra o quanto o construto explica do outro construto relacionado; a Confiabilidade Composta e o Alfa de Cronbach, que são medidas de qualidade da mensuração e representam o quanto da variabilidade do construto está livre de erros aleatórios. O ponto de corte sugerido por HAIR *et al.* (2014) é de, no mínimo, 0,60 para a Confiabilidade Composta (CC), 0,50 para o Percentual de Variância Explicada (AVE) e 0,60 para o Alfa de Cronbach (AC).

Portanto, as seguintes dimensões não atingiram o mínimo necessário nos indicadores de qualidade, conforme sugerido. Na medida de AVE, as dimensões “Conquista profissional” (0,48), “Significado do trabalho” (0,48), “Descritivos” (0,38) e

“Expectativas” (0,42) não atingiram o mínimo desejável de 0,50. Na medida de Alfa de Cronbach, as dimensões “Sobrevivência pessoal e familiar” (0,58), “Descritivos” (0,48), “Condições de trabalho – físico” (0,49), “Comprometimento” (0,48), “Responsabilidade social” (0,41), “Desgaste e desumanização mental” (0,52), “Autoexpressão” (0,51), “Sobrevivência social” (0,53), “Responsabilidade pessoal” (0,45) e “Instrumentalidade” (0,48) não atingiram o mínimo desejável de 0,60.

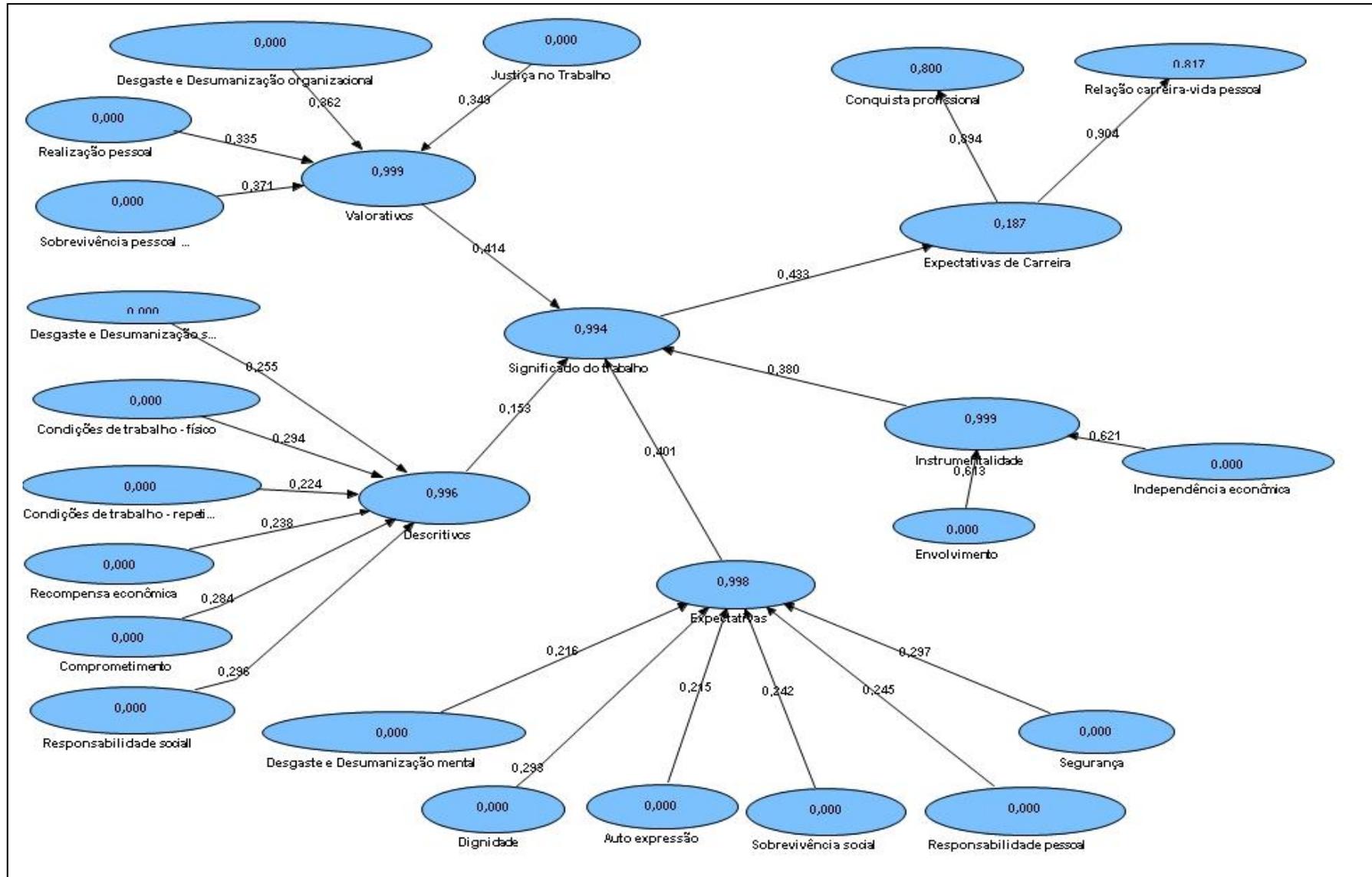
5.3.5 Teste do modelo estrutural

Nesta seção se apresenta o teste do modelo estrutural do estudo, que foi feito aqui pela aplicação da técnica de modelagem de equações estruturais, dado o potencial de testar modelos de mensuração de inter-relações entre construtos em uma única abordagem, além de considerar o impacto do erro de mensuração nas estimativas (FORNELL; LARCKER, 1981; PODSAKOFF *et al.*, 2003).

De forma genérica, a modelagem de equações estruturais refere-se às técnicas que visam testar estruturas de covariância (HAENLEIN; KAPLAN, 2004) amplamente difundidas por *softwares* como o LISREL (FORNELL; BOOKSTEIN, 1982). No entanto, como se viu, os dados do estudo não seguem uma distribuição normal, de modo que sua aplicabilidade neste estudo seria limitada. Ademais, no limite, a amostra ideal para testar esse modelo empregando a abordagem estrutural tradicional seria de 1.176 casos (número de elementos não redundantes na matriz de covariância).

Por tal motivo, buscou-se como alternativa a estimação por Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Squares – PLS*) (HAENLEIN; KAPLAN, 2004). O método requer uma amostra mínima de 10 a 5 vezes o bloco de indicadores do construto com maior número de indicadores ou o construto que tem maior número de variáveis independentes (CHIN, 2000). Isso permite um teste com no mínimo 55 respostas, sendo um patamar ideal 220. Desse modo, o teste do modelo foi feito usando a abordagem PLS. O modelo estrutural testado pode ser visto a seguir.

Figura 2 – Modelo estimado no PLS: pesos



Em termos das hipóteses testadas, apresentam-se em sequência pesos, erro padrão, testes T, significância e resultados dos testes de hipóteses.

Tabela 8 – Resultado das hipóteses do modelo proposto

H	Relações	ORI	DESV	T	Resultado
	Expectativas de carreira→Conquista profissional	0,89	0,01	81,59	Suportada
	Expectativas de carreira→Relação carreira-vida pessoal	0,90	0,01	97,73	Suportada
H1	Significado do trabalho→Expectativas de carreira	0,43	0,03	12,64	Suportada
H2	Valorativos→Significado do trabalho	0,41	0,02	25,56	Suportada
	Justiça no trabalho→Valorativos	0,35	0,01	24,25	Suportada
	Desgaste e desumanização organizacional→Valorativos	0,36	0,02	24,13	Suportada
	Realização pessoal→Valorativos	0,33	0,02	20,30	Suportada
	Sobrevivência pessoal e familiar→Valorativos	0,37	0,02	23,72	Suportada
H3	Descritivos→Significado do trabalho	0,15	0,04	4,12	Suportada
	Desgaste e desumanização social→Descritivos	0,26	0,02	13,71	Suportada
	Condições de trabalho – físico→Descritivos	0,29	0,02	16,61	Suportada
	Condições de trabalho – repetições→Descritivos	0,22	0,02	9,01	Suportada
	Recompensa econômica→Descritivos	0,24	0,02	10,36	Suportada
	Comprometimento→Descritivos	0,28	0,02	12,70	Suportada
	Responsabilidade social→Descritivos	0,30	0,02	11,96	Suportada
H4	Expectativas→Significado do trabalho	0,40	0,01	31,71	Suportada
	Dignidade→Expectativas	0,29	0,01	26,11	Suportada
	Desgaste e desumanização mental→Expectativas	0,22	0,02	11,74	Suportada
	Autoexpressão→Expectativas	0,22	0,01	14,63	Suportada
	Sobrevivência social→Expectativas	0,24	0,01	19,80	Suportada
	Responsabilidade pessoal→Expectativas	0,25	0,01	16,94	Suportada
	Segurança→Expectativas	0,30	0,01	25,78	Suportada
H5	Instrumentalidade→Significado do trabalho	0,38	0,01	26,32	Suportada
	Envolvimento→Instrumentalidade	0,61	0,01	46,62	Suportada

Nota: a) ORI é o peso padronizado obtido para amostra completa; b) DESV é o desvio padrão da estimativa; c) o valor T é a razão entre o peso não padronizado pelo seu erro padrão.

Como indicadores do poder preditivo geral do modelo, calculou-se a medida GoF, que indicou que 40% da variabilidade geral dos dados é explicada pelo modelo preditivo proposto. Todas as hipóteses foram suportadas pelo modelo.

5.3.6 Cálculo de médias e comparação de perfil

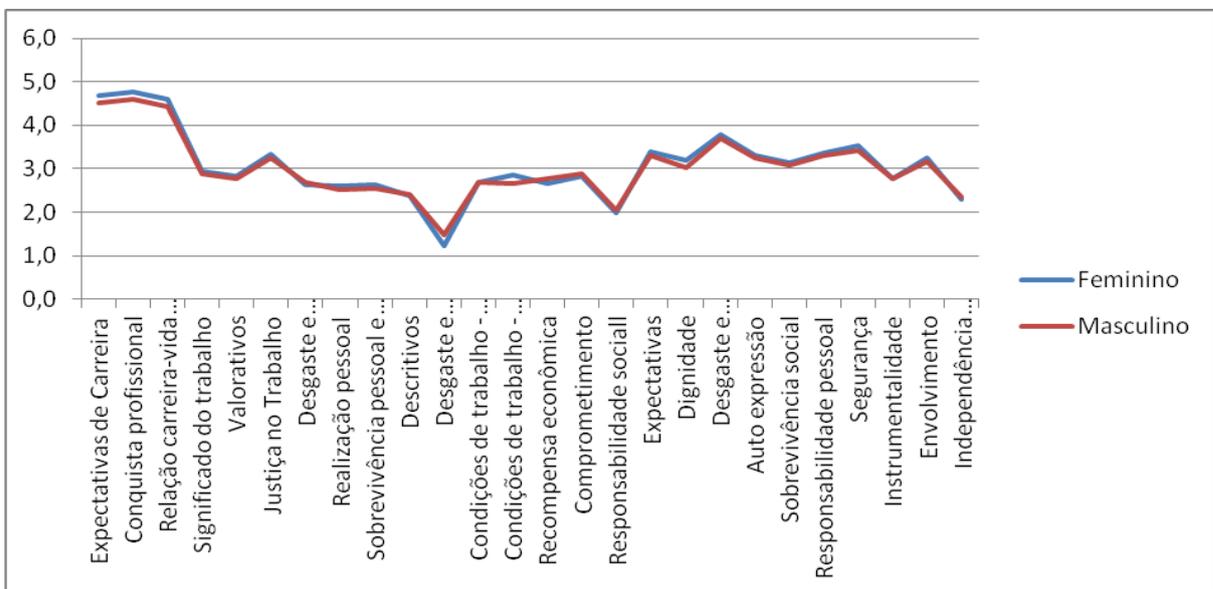
Neste tópico calcularam-se as médias das variáveis empregando a abordagem de média ponderada pelas cargas fatoriais dos indicadores, conforme estimação do PLS e sugestões da literatura (KLINE, 2005). Nesse caso, os indicadores com maior peso em seus respectivos construtos têm maior importância na composição do escore estimado do construto latente. Para realizar a comparação de médias, aplicou-se a análise de variância dos construtos, como segue.

Primeiro, calculou-se a média dos construtos por idade e identificou-se que existe uma diferença significativa para “Significado do trabalho”, “Valorativos”, “Justiça no trabalho”, “Desgaste e desumanização organizacional”, “Descritivos”, “Responsabilidade social”, “Autoexpressão”, “Segurança”, “Instrumentalidade” e “Independência econômica”.

Como exemplo de comparação da idade, é possível observar que nos grupos Entre 18 e 19 anos (C) e Acima de 20 anos (D), para o construto “Independência econômica”, a Significância foi menor que 0,05. Isso significa que houve diferenças significativas entre as médias dos grupos assinalados, em relação à faixa Entre 16 e 17 anos (B). Isso que as médias de C (2,7) e D (2,9) foram significativamente maiores do que a média de B (2,3), apesar da pequena diferença numérica (D é 26,08% maior que C).

Na média dos construtos por gênero, identificou-se que existe uma diferença significativa para “Desgaste e desumanização social”, “Condições de trabalho – repetições”, “Expectativas”, “Dignidade” e “Segurança”.

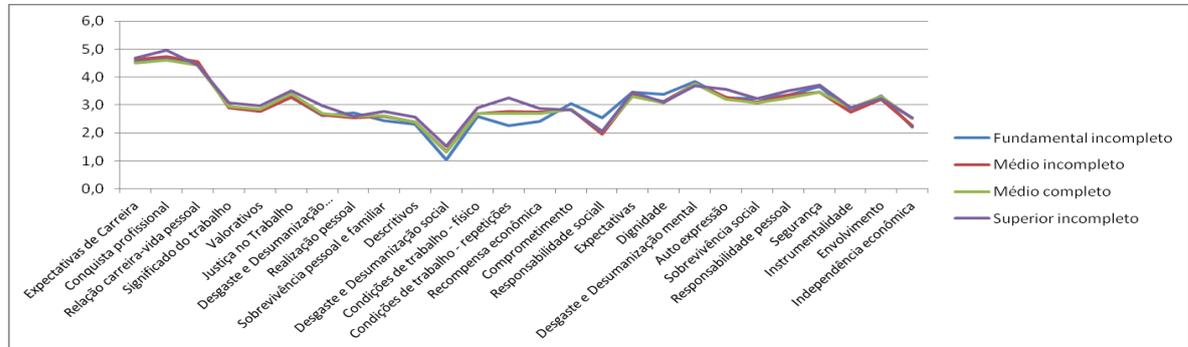
Gráfico 3 – Comparação de médias dos construtos de acordo com o gênero



Na média dos construtos por escolaridade não existem diferenças significativas entre os grupos, mesmo apesar da aparente diferença entre os valores numéricos. Como exemplo, a média de “Condições de trabalho – repetições” para o grupo Superior incompleto (D) foi de 3,2, enquanto para o grupo Fundamental incompleto

(A) foi de 2,3. Apesar da diferença numérica, não é possível atestar que as médias sejam diferentes umas das outras, estatisticamente.

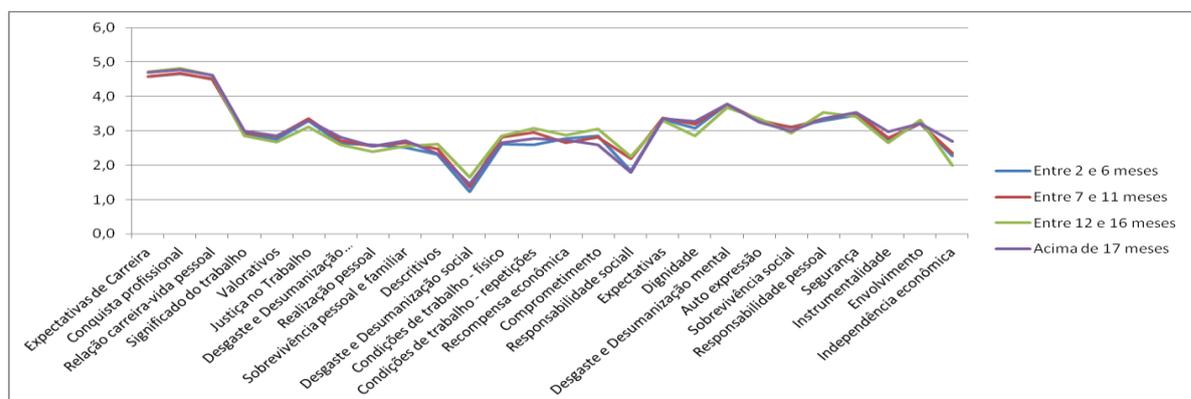
Gráfico 4 – Comparação de médias dos construtos de acordo com a escolaridade



Na média dos construtos por tempo de trabalho, identificou-se que existe uma diferença significativa em “Condições de trabalho – repetições”, “Responsabilidade social” e “Independência econômica”.

Como exemplo de comparação do tempo de trabalho, é possível observar que nos grupos Entre 12 e 16 meses (C) e Acima de 17 meses (D), para o construto “Independência econômica”, a Significância foi menor que 0,05. Isso significa que houve diferenças significativas entre as médias dos grupos assinalados. A média de D (2,7) foi significativamente maior do que a média de C (2,0), apesar da pequena diferença numérica (D é 35% maior que C).

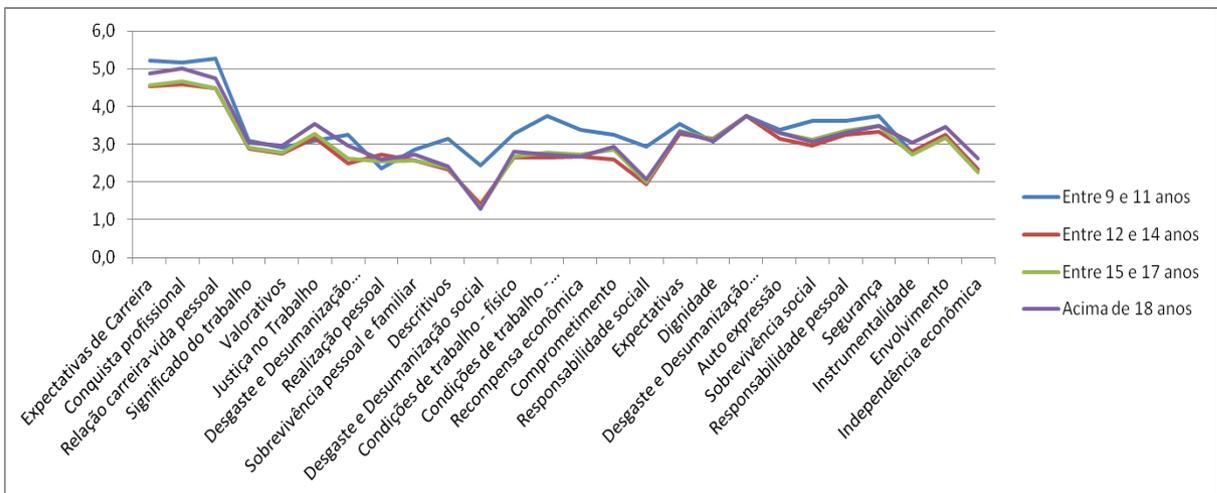
Gráfico 5 – Comparação de médias dos construtos de acordo com o tempo de trabalho



Na média dos construtos “Desde qual idade trabalha”, identificou-se que existe uma diferença significativa em “Expectativas de carreira”, “Conquista profissional”, “Desgaste e desumanização organizacional”, “Instrumentalidade” e “Envolvimento”.

Como exemplo de comparação da idade, é possível observar que nos grupos Entre 18 e 19 anos (C) e Acima de 20 anos (D), para o construto “Independência econômica”, a Significância foi menor que 0,05. Isso significa que houve diferenças significativas entre as médias dos grupos assinalados, em relação à faixa Entre 16 e 17 anos (B). Isso indica que as médias de C (2,7) e D (2,9) foram significativamente maiores do que a média de B (2,3), apesar da pequena diferença numérica (D é 26,08% maior que B).

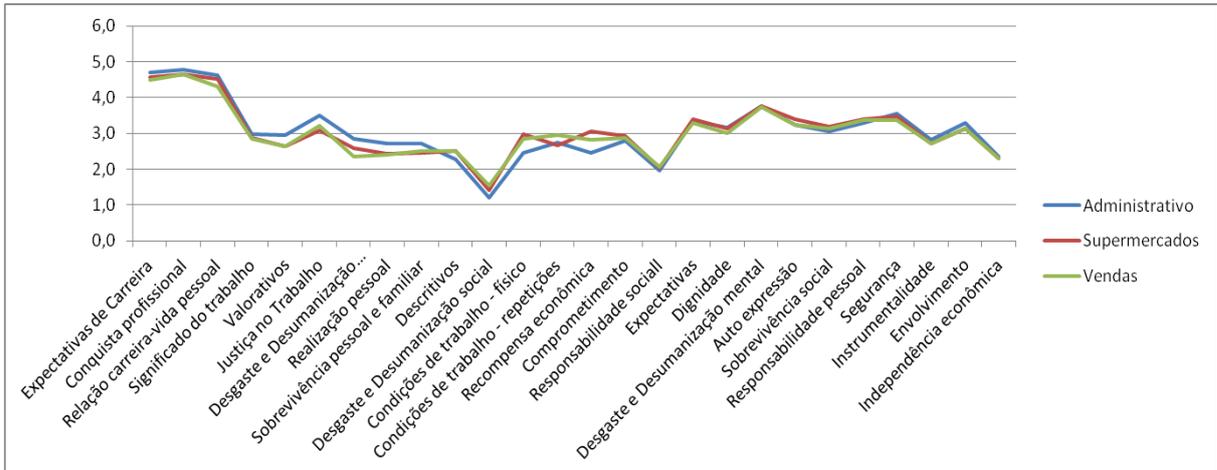
Gráfico 6 – Comparação de médias dos construtos de acordo com trabalha desde qual idade



Na média dos construtos por curso/contrato, identificou-se que existe uma diferença significativa em “Expectativas de carreira”, “Relação carreira-vida pessoal”, “Significado do trabalho”, “Valorativos”, “Justiça no trabalho”, “Desgaste e desumanização organizacional”, “Realização pessoal”, “Sobrevivência pessoal e familiar”, “Descriptivos”, “Desgaste e desumanização social”, “Condições de trabalho – físico”, “Recompensa econômica”, “Segurança” e “Envolvimento”.

Como exemplo de comparação por curso/contrato, é possível observar que nos grupos Supermercados (B) e Vendas (C), para o construto “Recompensa econômica”, a Significância foi menor que 0,05. Isso significa que houve diferenças significativas entre as médias dos grupos assinalados. Assim, a média de B (3,1) foi significativamente maior do que a média de C (2,8), apesar da pequena diferença numérica (B é 10,71% maior que C).

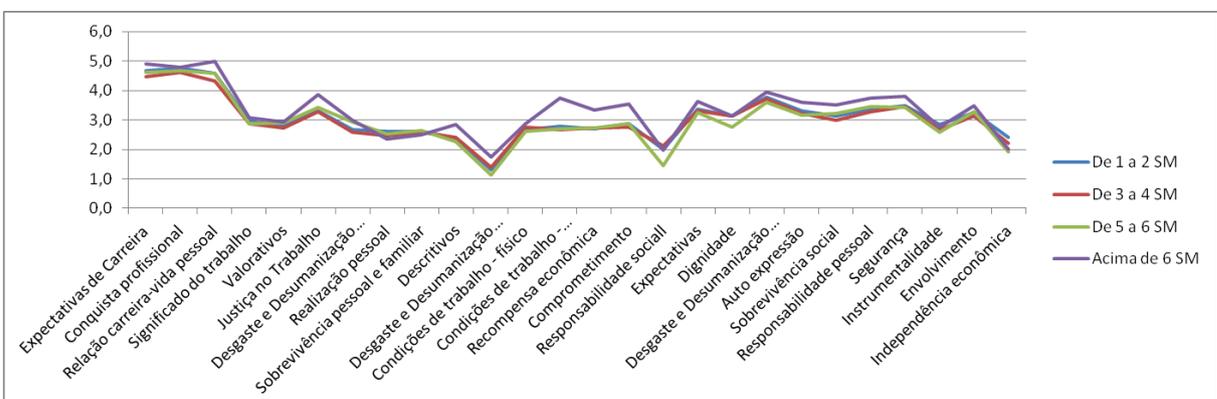
Gráfico 7 – Comparação de médias dos construtos de acordo com curso/contrato



Na média dos construtos por renda familiar, identificou-se que existe uma diferença em “Expectativas de carreira”, “Relação carreira-vida pessoal”, “Justiça no trabalho”, “Condições de trabalho – repetições”, “Comprometimento”, “Responsabilidade social”, “Expectativas” e “Envolvimento”.

Como exemplo de comparação por renda familiar, é possível observar que nos grupos De 3 a 4 SM (B) e De 5 a 6 SM (C), em relação ao grupo Acima de 6 SM (D), para o construto “Condições de trabalho – repetições”, a Significância foi menor que 0,05. Isso significa que houve diferenças significativas entre as médias dos grupos assinalados. Assim, a média de D (3,8) foi significativamente maior do que as médias de B (2,7) e C (2,7), apesar da pequena diferença numérica (D é 40,74% maior que B e C).

Gráfico 8 – Comparação de médias dos construtos de acordo com a renda familiar



5.4 Questões abertas: entrevista

Depois de observadas as características dos jovens que constituíram a amostra da entrevista, foram feitas perguntas abertas a eles, com o intuito de dar maior liberdade de se expressarem. Conforme visto na literatura, McCrindle (2011) explicou que o trabalho é percebido como algo de valor intangível e inegável para o homem, que tem feito parte das diferentes gerações, da Tradicionalista à Geração Z.

Considerando ser o trabalho de grande valor para o homem e a sociedade, a primeira pergunta foi: O que significa trabalhar para você?

R1 - Trabalhar para mim seria quando você realiza uma atividade remunerada.

R2 - Trabalhar para mim, significa poder mostrar proatividade, também acho que é uma questão de se desenvolver, para mim trabalho significa isso, se desenvolver e mostrar proatividade.

R3 - Significa independência conseguir as próprias coisas, uma independência.

R4 - Trabalhar para mim é prestar serviço para alguma empresa ou pessoa. Desenvolver atividades para atender objetivos.

R5 - Exercer uma função com o máximo de qualidade possível da melhor forma possível.

A partir dessas respostas, pode-se constatar a associação do trabalho não apenas ao poder econômico, mas também ao modo como ele deve ser prestado, ou seja, com qualidade, de forma proativa e outros atributos. Sobre isso, Oliveira (2014) apontou na literatura que para trabalhar com os jovens da Geração Z é necessário agir com motivação, oferecendo-lhes qualidade de vida e um bom ambiente organizacional.

Por conseguinte, a pergunta seguinte foi: Como você gostaria que fosse seu trabalho?

R1 - Bem-sucedido, que na minha carreira, eu cresça junto com minha equipe.

R2 - Eu gosto muito de falar, então gostaria de trabalhar em algo que eu pudesse ajudar as pessoas e dar alguma instrução, entender pensamentos, algo neste ramo.

R3 - Pretendo ser dentista, então pretendo que meu trabalho seja uma coisa prazerosa, que eu faça por amor, espero que seja uma coisa muito gostosa de fazer.

R4 - Gostaria que sempre fosse um ambiente muito agradável com pessoas que nos sentimos a vontade em trabalhar, um trabalho que não seja maçante, que você tenha vontade de chegar para trabalhar.

R5 - Divertido, que não fique enjoativo, por que quando fica enjoativo você não fica com vontade de trabalhar. E repetitivo também.

Com base nessas respostas, nota-se que, para os jovens entrevistados, o trabalho deveria ser algo divertido, realizado em um ambiente agradável, e, além disso, que lhes desse prazer e lhes proporcionasse crescimento de carreira. Sobre isso, buscase fundamento na explicação de Vasconcelos e Vasconcelos (2001), ao afirmarem que os valores, a cultura e os significados devem ser compartilhados na organização para que o funcionário possa entender e saber lidar com a tarefa que executa.

A terceira pergunta feita aos 20 jovens foi: O que você não gostaria que ocorresse no seu trabalho?

R1 - Essa distinção de pessoas, eu não gostaria que ocorresse.

R2 - A falta de comunicação.

R3 - Monotonia, fazer a mesma coisa.

R4 - Coisas ruins tipo, um patrão que não compreenda as minhas ideias. Você sempre tem que ter uma ideia e passar para os outros. E saber ouvir, conselho é sempre bom.

R5 - Não gosto de brigas, eu não tenho disponibilidade para discussões, mentiras, atitudes inadequadas para o ambiente de trabalho.

R6 - A desvalorização, eu dou o meu melhor no que eu faço, então você ser desvalorizado causa muita tristeza em mim.

R7 - Abuso dos superiores, é muito desagradável, ou mesmo chefes cantar.

R8 - Acidente.

R9 - Discriminação.

R10 - Desrespeito, desigualdade.

R11 - Brigas, pois é horrível você trabalhar em um ambiente que tenha brigas constantes.

É possível observar nessas respostas que cada jovem tem sua opinião própria e única quanto àquilo que não gostariam ou não gostam que aconteça no seu trabalho, ou na empresa em que trabalham, podendo citar discriminação, brigas, desrespeito, desigualdade e outros fatores que levam à desmotivação do funcionário.

Independentemente da empresa ou da função exercida pelo funcionário, geralmente o que se busca é crescimento de carreira, seja entre os jovens, seja entre aqueles que já estão no mercado de trabalho há muitos anos. A respeito de carreira, têm-se os ensinamentos de Hall (2002), que a define como a percepção que cada pessoa possui acerca da sequência de ações e comportamentos associados com as experiências vivenciadas em trabalho e atividades laborais. Tendo como base essa

abordagem do autor, a quarta pergunta feita aos jovens foi: Qual o significado de carreira para você?

- R1 - Carreira eu penso que você está numa área há certo tempo então você meio que vai sendo reconhecido pela sua experiência já naquele campo.
 R2 - Carreira é você fazer o seu próprio caminho. Para mim é isso.
 R3 - Carreira, acho que é o caminho que percorre o meu trabalho. O que ele vai causar nas pessoas.
 R4 - Eu acredito que é um crescimento profissional, a gente tem que sempre está buscando crescer mais. Não se acomodar naquilo.
 R5 - Acho que é um projeto de vida.
 R6 - Carreira é você crescer dentro de uma empresa.
 R7 - Algo que eu goste, algo que eu sinta prazer em fazer, algo que eu siga e olhe estou feliz mesmo que não tenha um salário alto. Algo que eu olho e veja que estou feliz e deseje fazer aquilo para o resto da minha vida.
 R8 - É o que você almeja e planeja para a sua vida, desde criança você começa a ter gosto para determinadas coisas e corre atrás pois nada é fácil e nada cai do céu.
 R9 - O que você faz, por exemplo psicóloga, professora, para mim é o significado direto.
 R10 - Vou definir já olhando para o final da carreira, significa experiência. Você conseguiu realizar todas as coisas que você gostaria.

Ao analisar as respostas dadas pelos jovens da amostra, nota-se que carreira significa para alguns o crescimento profissional, o reconhecimento do seu trabalho, uma atividade prazerosa, experiência, entre outros. Nesse contexto, constata-se que carreira pode representar diferentes vertentes para esses 20 jovens, e, ao buscar na literatura o que significa carreira, pode-se fundamentar essas respostas a partir de Dutra (2010), ao afirmar que carreira pode significar mobilidade ocupacional, caminho a ser seguido.

Ainda sobre carreira, por outro lado, Silva *et al.* (2016) afirmam que carreira possui múltiplos significados, tais como salário, vocação, profissão, ocupação e realização profissional. A esse respeito, têm-se as respostas dos jovens:

- R11 - Ingressar no mercado de trabalho e evoluir até aposentar.
 R12 - Você ter um trabalho, independência, ter o “ganha pão” de todo dia.
 R13 - É você ter um trabalho, ganhar dinheiro e se sustentar.
 R14 - Significa uma imagem, uma reputação que a pessoa cria ao longo do tempo em uma organização ou fora dela.
 R15 - Trabalho, estudo, promoção na empresa.
 R16 - É a pessoa que quer ter um seguimento na sua vida profissional, com seu trabalho e estudos.
 R17 - Um meio que eu iria trilhar meu caminho no trabalho.
 R18 - Quando você faz o que você gosta e tem uma estabilidade financeira.
 R19 - Como se fosse uma construção, uma escada que cada nível fosse um degrauzinho que agente fosse alcançando.
 R20 - É uma conquista que você adquire no decorrer da vida.

Usando ainda como base a explicação de carreira dada por Silva *et al.* (2016), entende-se que algumas pessoas consideram salário, cargo, etc. como elementos essenciais. Além do exposto, pode-se também citar os autores Vasconcellos e Neiva (2016), por explicarem que as expectativas de carreira passam por mutações a cada geração, pois cada época vivida leva as pessoas a estabelecerem aquilo que esperam quanto à sua carreira. São mutações que contribuem para criar expectativas e anseios. Assim sendo, a quinta pergunta realizada foi: O que você espera quanto a sua carreira? (dinheiro, sucesso, segurança, etc.).

- R1 - Tudo isso é muito bom, mas eu espero poder aprender, fazer aquilo o que eu gosto, aprender com minha carreira e me tornar uma pessoa melhor.
- R2 - Eu quero que ela faça a diferença em alguma coisa, e que lucro, dinheiro seja o resultado disso.
- R3 - Realização pessoal. E dinheiro, sucesso e segurança vêm com o pacote.
- R4 - Eu trabalhar com o que eu gosto, acho que se eu trabalhar com o que eu quero, estou super feliz.
- R5 - Fazer o que eu goste de fazer, quanto a salário se tiver uma estabilidade financeira para mim tudo bem.

Pelos dados coletados, constatou-se que alguns jovens esperam aprender, fazer a diferença na empresa, realizar-se pessoalmente, ter dinheiro, sucesso e satisfação, além de fazer o que gostam e os faz felizes. Todavia, em se tratando da Geração Z, foi visto na literatura, segundo Dalapria *et al.* (2015) ser uma geração caracterizada por ser inquieta, imediatista e multitarefas. Diante desse contexto, a sexta pergunta realizada foi: Você gostaria de permanecer por muito tempo na mesma empresa? Dos 20, 10 disseram que sim e os demais disseram trabalhar na empresa que o pai trabalhou, apontam sobre a questão do tempo, de condições para permanecer, entre outros.

- R1 - Se a empresa for boa sim, tranquilamente! Inclusive meu pai permaneceu muito tempo em uma mesma empresa. Ele mudou algumas vezes, mas ele voltou várias vezes para essa empresa, amigos deles fizeram isso. Então não tem problema nenhum.
- R2 - Sim. Eu não saberia estipular um tempo, mas eu gostaria de permanecer, por muito tempo, talvez até aposentar na mesma empresa.
- R3 - Se for o que eu goste de fazer sim, não vejo problema.
- R4 - Sim, por que a empresa que eu trabalho é muito boa.
- R7 - Acho que não, se tiver um tempo adequado para o aprendizado tudo bem. Mas se eu tiver oportunidade de ir para outras empresas para ter outras experiências para mim seria muito importante.
- R8 - Sim, até eu alcançar meus objetivos pessoais.
- R9 - Se fosse algo que eu goste de trabalhar sim.
- R10 - Depende da empresa, se ela não for enjoativa e chata sim.

Essas respostas evidenciam que a maioria dos jovens que constituíram a amostra desta pesquisa gostaria de permanecer por mais tempo na mesma empresa. Contudo, trata-se de uma resposta a ser mais profundamente analisada em trabalhos futuros, pois os indivíduos da Geração Z gostam de novidades, criatividade e novas aspirações, o que faz com que sintam não ter espaço nas empresas, o que os motiva a buscar ambientes mais adequados àquilo que desejam, e isso geralmente não se encontra em uma empresa de gestão tradicional. Esse entendimento permite direcionar à sétima pergunta: Você pretende seguir carreira no mesmo setor ou área da sua empresa atual? Dos 20, foram apresentadas as sete respostas mais relevantes.

R1 - Sim, antes não pensava nisso. Mas depois que comecei a estudar e está no meio me despertou interesse.

R2 - Não, no momento trabalho no supermercado, mas não é meu sonho, eu tenho meu sonho em trabalhar com administração. Eu quero seguir carreira na administração e no supermercado não vai ter isso. Eu quero ser feliz na administração.

R3 - Não, tenho outros planos. O comércio é só como primeiro emprego mesmo.

R6 - Não. (Comércio)

R7 - Tenho vontade de continuar no comércio, me identifiquei.

R12 - Não seria no mesmo setor, pois pretendo fazer advocacia.

R14 - Sim, pois na verdade foi muito engraçado, pois não gostava de matemática aí fui trabalhar para o setor financeiro e fiquei apaixonada pela administração. Administrar, planejar.

Percebe-se que as respostas se dividem: alguns pretendem permanecer no mesmo setor ou atividade, enquanto outros não desejam continuar. Os que disseram permanecer justificaram ter despertado interesse ou por gostar muito da atividade que executa. Os que responderam não, argumentaram que onde trabalham não é o que desejam para o futuro, ou por ter outros planos, seguir a carreira que deseja.

De acordo com Lemos e Sá (2012), normalmente, as pessoas entram em uma empresa e desejam fazer carreira nela, sendo essa a expectativa mais comum em relação ao mercado de trabalho. Ao iniciar uma função, a pessoa dá início a sua carreira naquela empresa e espera receber promoção, mudar de cargo, ter aumento de salário, reconhecimentos, etc. Dada a afirmativa dos autores, buscou-se saber: Você tem esperança de conseguir um crescimento dentro da empresa? E esse crescimento seria rápido ou lento, a seu ver? E até que cargo chegaria?

R1 - Meu crescimento na empresa atual, eu até vejo sim. Inclusive porque até sou bastante requisitado no que eu faço e até em outros setores, mas não é o desejo continuar na empresa.

R2 - Acho que sim, não tão rápido, mas também acho que não demoraria tanto. E o cargo maior de gerência ou algo do tipo.

R3- Sim, queria que fosse lento para aprender mais em cada setor que eu passar, até chegar a gerência.

R4 - Tenho esperança sim, mas acredito que seja lenta, pois estamos em um processo de evolução, aprimoramento, de errar e concertar o seu erro. Esperaria chegar ao cargo de encarregado ou gerente.

R5 – Não.

Pode-se observar nas respostas acima que a maioria dos jovens desta pesquisa tem expectativa de crescer na empresa em que trabalha, mas reconhece que esse crescimento é um processo lento, que demanda paciência e tempo.

É preciso destacar também que se trata da Geração Z, formada por jovens que, segundo Ceretta e Froemming (2011), não lidam com formalidades nem hierarquias, e isso pode interferir na escolha ou na paciência em permanecer em uma mesma empresa por muito tempo à espera de crescimento. Somado a isso, essa geração também apresenta como característica o fato de iniciar a vida laboral como *trainee* almejando crescimento exponencial e rápido.

Para Oliveira (2014), os jovens da Geração Z, ao ingressarem em uma empresa, esperam encontrar líderes com ritmo de trabalho acelerado e que criem um ambiente descentralizado e propício à participação. Todavia, não são todas as empresas brasileiras que têm essa visão de atender às peculiaridades desta geração, principalmente quando se trata de empresa familiar, que, em geral, adota uma gestão tradicionalista. Sendo assim, foi questionado aos jovens desta pesquisa: Você pensa na possibilidade de, após o término do seu contrato, permanecer na empresa? Dos 20, quatro deles responderam não permanecer e os demais disseram sim, mas nenhum deles apresentou justificativa para esta resposta.

Notadamente, a grande maioria dos 20 jovens que respondeu a esta pesquisa, desejam permanecer na empresa após o término do contrato. Os demais que responderam “não” apresentaram suas justificativas para não terem essa vontade, como se dedicar aos estudos ou já ter outros planos. A escolha por permanecer ou não na empresa em que realizam suas atividades laborais é explicada por Oliveira e Wetzel (2009), ao enfatizarem que é durante o tempo do contrato que o jovem percebe os princípios do compromisso e da reciprocidade de longo prazo.

Contudo, apenas o compromisso não é suficiente, pois a qualidade de vida no trabalho também é elemento desejado pelos jovens da Geração Z. Sobre isso, Morin (2001) salienta que o trabalho deve representar uma forma de comprometimento, fazendo deste a motivação na organização, mas deve, também, proporcionar qualidade de vida aos colaboradores, independentemente da atividade desenvolvida. Em relação a essa questão, a décima pergunta feita aos jovens desta pesquisa foi: O que significa qualidade de vida no trabalho para você?

R1 - Gostar do ambiente, gostar do que faz. Trabalhar bem procurando sempre resultados melhores.

R2 - Qualidade de vida no trabalho é me dar bem com as pessoas do meu setor sem ter divergências no geral. Que eu consiga atender todas as minhas tarefas e que não fique com muito estresse por determinadas situações.

R3 - Você se dar bem com as pessoas que você trabalha, e ser o melhor possível no que você faz.

R4 - Você está seguro no que você está fazendo, se dar bem com as pessoas ao seu redor.

R5 - Você deve se sentir bem e ter vontade de trabalhar.

R6 - Respeito entre os colegas, entender que o limite de cada um.

R7 - Se sentir bem ao ir trabalhar todos os dias sem atrapalhar os outros.

R8 - Significa a pessoa sentir bem, o bem estar físico, emocional, psicológico.

R9 - Seria como concilio o meu trabalho na minha vida.

R10 - Quando você trabalha com saúde e estabilidade financeira também.

Conforme se pode verificar nas respostas, a qualidade de vida no trabalho apresenta definições e ideias de acordo com o que cada um deseja e concebe como qualidade de vida. Para alguns, trata-se de gostar do ambiente, dar-se bem com os colegas de trabalho, enquanto para outros tem a ver com segurança, bem-estar físico, emocional e psicológico, trabalhar com saúde. Dessa forma, não se pode apontar uma única concepção de qualidade de vida, e sim vários entendimentos de acordo com cada jovem.

Por fim, foi pedido à amostra: De modo geral, sobre o que você tem vivenciado na empresa, o que tem a dizer para aqueles que desejam ingressar no primeiro emprego?

R1 - Eu acho que você tem que focar no que você quer, você tem que tentar mostrar o máximo suas qualidades para você se destacar dos outros.

R2 - Como é o primeiro emprego está ótimo; cada coisa deve estar no layout certo, para o primeiro emprego eu indicaria o supermercado.

R3 - Conciliar emprego com os estudos não é fácil como muitas pessoas acham, nada na vida é fácil, mas você tem que se jogar no mundo e lutar pelos seus sonhos.

R4 - É importante, eu aconselho muito por que estou aprendendo muitas coisas que não esperava, estou amadurecendo muito com várias situações que estão ocorrendo. Estou gostando muito, de verdade.

R5 - É importante pela experiência, sempre é bom. Por que você tem experiência e sempre está à frente de quem não tem.

R6 - Vai mudar tudo, você vai ter outra visão das empresas. Você vai ver que tudo que sua mãe falava era verdade. Sua visão das coisas vai ser ampliada.

R7 - Foco, se a pessoa quiser crescer no trabalho.

R8 - Paciência e boa sorte.

R9 - Seja esforçado, dedicado que tenha muita atenção quando for te ensinar alguma coisa.

R10 - Seja sempre disposto, atencioso e tenha muita paciência.

Certamente, muitas são as experiências vividas por cada pessoa que ingressa em uma empresa, principalmente quando se trata do primeiro emprego. Nesse contexto, considerando a vivência da amostra, os conselhos foram diversificados, mas, de um modo geral, paciência, vontade de trabalho, foco e esforço são algumas das recomendações para aqueles que estão ingressando no seu primeiro emprego.

Depois da realização das entrevistas com os 20 jovens, foi possível observar o que eles entendem por trabalho e qual expectativa de carreira cada um possui, evidenciando existirem diferentes concepções entre o grupo.

6 CONCLUSÃO

Com o objetivo de analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego, este estudo permitiu evidenciar ser essa uma geração formada por jovens que entram no mercado de trabalho na expectativa de encontrar flexibilidade de horário, locais amplos e conectados, gestores sempre abertos ao diálogo e que a qualidade de vida seja o principal foco das empresas.

Além disso, é uma geração dotada de várias características, às quais as empresas precisam se adequar para receber esses novos profissionais. São jovens imediatistas, contestadores e individualistas, que desafiam as autoridades, mas que se preocupam em melhorar as habilidades e competências no trabalho com foco no crescimento profissional e pessoal. Nesse contexto, nota-se que a realidade das empresas é ter uma gestão estratégica voltada para a motivação desses novos jovens trabalhadores.

Quanto aos estudos realizados em campo, dentre os principais achados, constatou-se que o significado do trabalho não está associado apenas ao poder econômico, mas também ao modo como o trabalho deve ser prestado, ou seja, com qualidade e de forma proativa, entre outros tributos. Para os participantes, o trabalho deveria ser algo divertido, que lhes desse prazer de executar, que lhes proporcione crescimento de carreira e se realizasse em um ambiente agradável.

O estudo também evidenciou que os entrevistados esperam da sua carreira uma oportunidade de aprender, fazer a diferença na empresa, realizar-se pessoalmente, ter dinheiro, sucesso, satisfação e fazer o que gostam e o faz felizes. São jovens que mostraram o desejo de permanecer na mesma empresa por muito tempo. Em relação ao significado de qualidade de vida no trabalho, os achados evidenciaram como prioridades, entre outras, gostar do ambiente, dar-se bem com os colegas de trabalho, segurança, bem-estar físico, emocional e psicológico e trabalhar com saúde.

Um ponto identificado a ser salientado é que, embora a Geração Z seja composta por jovens que não aceitam ser mandados, alguns dos entrevistados manifestaram o

desejo e a expectativa de seguir carreira por um longo tempo na empresa em que trabalham. Possivelmente isso se deve ao fato de os jovens pertencentes à Geração Z buscarem ingressar em empresas que tenham um modelo de gestão que estimule suas características pessoais, ou seja, instituições abertas ao diálogo, conectadas, velozes, globalizadas. Tais peculiaridades são motivadoras para essa geração.

Outra questão observada diz respeito à expectativa de crescimento dentro da empresa. Sobre isso, pode-se verificar nas respostas da amostra que a maioria dos entrevistados se mostrou confiante quanto à possibilidade de crescer na empresa onde trabalha, porém, reconhece ser esse um processo lento, que demanda paciência e tempo. Mesmo sendo a Geração Z caracterizada pelo imediatismo, constatou-se que esses jovens têm consciência da importância de saber esperar os eventos acontecerem no seu tempo. Em alguns casos, a demora no crescimento se deve à situação econômica da empresa, à disponibilidade de cargo e ao tempo em que o jovem trabalha na organização.

A partir da análise fatorial, pode-se sugerir a existência de dois conjuntos de expectativas de carreira pela Geração Z. O primeiro fator reuniu as conquistas no ambiente de trabalho, tais como crescimento, remuneração e sucesso na carreira. O segundo fator foi a interface entre carreira/trabalho e a vida pessoal/familiar dos jovens, sendo possível observar a importância dada pela Geração Z a esse aspecto, deixando claro que esses indivíduos valorizam a vida fora do trabalho e a realização de ocupações de caráter pessoal.

Como indicativos do poder preditivo geral do modelo de hipóteses, calculou-se a medida GoF, que indicou que 40% da variabilidade geral dos dados é explicada pelo modelo preditivo proposto. Todas as hipóteses foram suportadas pelo modelo.

Por fim, é preciso enfatizar que este estudo não pretende esgotar o assunto, mas, sim, servir de base e estímulo para o desenvolvimento de trabalhos futuros de maior profundidade e com uma amostra mais ampla.

Esta pesquisa contribuiu academicamente para confirmar que a compreensão acerca do significado do trabalho e das expectativas de carreira por parte dos jovens que formam a Geração Z envolve vários âmbitos além do fator econômico, como qualidade de vida no trabalho, as tarefas desenvolvidas, o uso de tecnologias,

crescimento na empresa, entre outros. Tais peculiaridades permitiram à acadêmica conhecer mais de perto o que essa geração espera para si.

Ao mesmo tempo, este trabalho apresentou um perfil da geração que pode ser usado como fonte para pesquisas pelas empresas que desejam contratar jovens, de modo a conhecer melhor seus anseios, vontades e expectativas em relação ao primeiro emprego. Assim, este estudo contribuirá de modo a nortear a empresa a adotar determinados comportamentos, práticas e posturas que atendam ao perfil apresentado pela Geração Z.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Fernando Henrique Rezende; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo. Expectativas de futuro e escolha vocacional em estudantes na transição para o ensino médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, nº 2, p. 105-115, 2009.
- ALBORNOS, Suzana. **O que é o trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- ANDRADE, Taís de *et al.* Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, nº 64, p. 236-262, abr. 2017.
- APRIGIO, Bruna Tábata. Gerações no mercado de trabalho: Geração y. **Revista de Administração do UNISAL**, Campinas, v. 3, nº 3, p. 19-28, jan.-abr. 2013.
- ARMOUR, Stephanie. **Geração Y: você é dessa geração?** Tradução de Mayara Saidembarg. 2009. Disponível em: <http://www.kairosnet.com.br/jobjump/ger_y.html>. Acesso em: 8 set. 2017.
- BAGOZZI, Richard P.; YI, Youjae; PHILLIPS, Lynn W. Assessing Construct Validity in Organizational Research. **Administrative Science Quarterly**, v. 36, nº 3, p. 421, set. 1991.
- BARNETT, Vic. **Sample Survey: Principles and Methods**. London: Arnold, 1982.
- BARON, Reuben M; KENNY, David A. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 51, nº 6, p. 1173-1182, 1986.
- BORGES, Livia de Oliveira. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 4, nº 1, p. 107-139, 1999.
- BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O mundo do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- CALDAS, Miguel P.; WOOD JR., Thomaz. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, nº 1, p. 6-17, 1997.

CARDOSO, José Celso; GONZÁLES, Roberto. Desemprego juvenil e políticas de trabalho e renda no Brasil: a experiência recente dos Consórcios Sociais da Juventude. **Inclusão Social**, Brasília, v. 2, nº 1, p. 30-46, out.-mar. 2006-2007.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.

CASTRO, Patrícia Maciel; CANÇADO, Vera L. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 10, nº 1, p.19-37, 2009.

CERETTA, Simone Beatriz; FROEMMING, Lurdes Marlene. Geração Z: compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. **RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 3, nº 2, p. 15-24, 2011.

CHIANG, Ian Wen-Yu; LIANG, Gin-Shuh; YAHALOM, Shmuel. The Fuzzy Clustering Method: Applications in the Air Transport Market in Taiwan. **The Journal of Database Marketing & Customer Strategy Management**, v. 11, nº 2, p. 149-158, 2003.

CHIN, Wynne W. **Frequently Asked Questions: Partial Least Squares & PLS-Graph**. 2000. Disponível em: <<http://disc-nt.cba.uh.edu/chin/plsfaq.htm>>. Acesso em: 6 set. 2008.

CHURCHILL, Gilbert A; IACOBUCCI, Dawn. **Marketing Research: Methodological Foundations**. 8th ed. Orlando: Harcourt College, 2005.

COHEN, Jacob *et al.* **Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2001.

CONGER, Jay. Quem é a geração X? **HSM Management**, v. 1, nº 11, p.128-138, nov.-dez. 1998.

COSTA, Francisco José da. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 29-37, 2007. Número especial.

DALAPRIA, Noemi Thomaz *et al.* A inserção da Geração Z no mercado de trabalho e o impacto causado nas organizações. In: ADM 2015, GESTÃO ESTRATÉGICA:

TECNOLOGIA E IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES, 2015, Ponta Grossa. **Anais...** Disponível em: <file:///C:/Users/aline.sobreira/Downloads/01433099978.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2018.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, Joel Souza. A Gestão de carreira. In: _____. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. v. 10.

DUTRA, Joel Souza (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. In.: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (Org.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999. p. 69-83.

ERICKSON, Tamara. **E agora, Geração X?** Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ERICKSON, Tamara. Você gerencia as gerações? **HSM Management**, v. 1, nº 1, p. 55, mar.-abr. 2012.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FORNELL, Claes; BOOKSTEIN, Fred L. Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. **Journal of Marketing Research**, v. 19, nº 4, p. 440-452, Nov. 1982.

FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, nº 1, p. 39-50, Feb. 1981.

FREITAS, Henrique *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da USP – RAUSP**, São Paulo, v. 35, nº 3, p.105-112, jul.-set. 2000.

GERBING, David W.; ANDERSON, James C. An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. **Journal of Marketing Research**, v. 25, nº 2, p. 186-192, May 1988.

GIL, Antônio Carlos. **Metodologia do ensino superior**. São Paulo: Atlas, 2011.

GONZALEZ, Roberto. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de (Org.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: Ipea, 2009. p. 109-128.

GORZONI, Priscila. Admirável trabalho novo? Os impactos econômicos e sociais das mudanças no mundo do trabalho e a posição de especialistas e profissionais diante dessas transformações. **Sociologia Ciência e Vida**, São Paulo, nº 27, p. 26-37, jan. 2010.

HAENLEIN, Michael; KAPLAN, Andreas M. A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis. **Understanding Statistics**, v. 3, nº 4, p. 283-297, 2004.

HAIR, Joseph F. *et al.* **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. London: Sage, 2014. v. 46.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

JACQUES, Maria da Graça C. *et al.* **Psicologia social contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 1998.

KLINE, Rex B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 2nd ed. New York: The Guilford Press, 2005.

KUNTZ, Ana Paula. **Entendendo gerações**. 2009. Disponível em: <<http://vocesa.abril.com.br/desenvolva-suacarreira/materia/entendendo-geracoes-x-y-500937.shtml>>. Acesso em: 8 set. 2018.

KUPPERSCHMIDT, Betty R. Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. **Health Care Manager**, v. 19, nº 1, p. 65-76, 2000.

LANCASTER, Lynne C.; STILLMAN, David. **O Y da questão**: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; SÁ, Patrícia Freitas de. Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais? In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2206.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2018.

LINDEN, Ricardo. Técnicas de agrupamento. **Revista de Sistemas de Informação da FSMA**, v. 1, nº 4, p. 18-36, 2009.

LIPKIN, Nicole; PERRYMORE, April. **A geração Y no trabalho**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

MACEDO, Gutemberg B. **Um misto de gerações com diferenciais e valores**. 2008. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Entrevista/6286/um-mistro-de-geracoes-com-diferenciais-e-valores.html>. Acesso em: 8 set. 2018.

MACHADO, Hilka Vier. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 51, nº 73, p.51-73, 2003. Edição especial.

MAGALHÃES, Roberto Márcio. **Motivação no trabalho em tecnologia de informação**: estudo de caso de uma instituição financeira brasileira. 2011. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MALHOTRA, Naresh K.; BIRKS, David F. **Marketing Research: An Applied Approach**. Harlow: Pearson, 2006. v. 3.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MAURER, André Luiz. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira**: contribuições para a gestão estratégica de operações. 2013. 122 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2013.

McCRINDLE, Mark. **The ABC of the XYZ: Understanding Global Generations**. Sydney: UNSW Press, 2011.

MENEGON, Leticia Fantinato; CASADO, Tania. Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, nº 4, p. 571-580, dez. 2012.

MICHELLE, Roberta. **As gerações e suas características**. 17 dez. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/as-geracoes-e-suas-caracteristicas/67890/>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2006.

MINGOTI, Sueli Aparecida. **Análise de dados através de métodos de estatística**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Tradução de Ângelo Soares. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v. 41, nº 3, 8-19, 2001.

MUTHEN, Bengt; KAPLAN, David. A Comparison of Some Methodologies for the Factor Analysis of Non-normal Likert Variables: A Note on the Size of the Model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 45, nº 1, p. 19-30, 4 May 1992.

NARDI, Henrique C.; TITTONI Jacqueline; BERNARDES Jefferson S. **Subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2002.

NETEMEYER, Richard G.; BEARDEN, William O.; SHARMA, Subhash. **Scaling Procedures**: Issues and Applications. New York: Sage, 2003.

NUNNALLY, Jum C.; BERNSTEIN, Ira H. **Psychometric Theory**. 3rd ed. New York: McGrawHill, 1994.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; WETZEL, Úrsula. Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de Administração. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2009_ENGPR218.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2018.

OLIVEIRA, Sidnei. **Conectados, mas muito distraídos**. São Paulo: Integrare, 2014.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de Oliveira. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografia, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y**: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer. São Paulo: Integrare, 2011.

PERISCINOTO, Alexandra. **Geração Y chega ao mercado de trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias/a_geracao_y_chega_ao_mercado_de_trabalho/19461/>. Acesso em: 15 ago. 2017.

PODSAKOFF, Philip M. *et al.* Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, nº 5, p. 879-903, 2003.

PRAZERES, Abelar Fernandes. **Significado e motivação no trabalho**: estudo de caso em uma empresa de usinagem mecânica e caldeiraria da Região dos Inconfidentes de MG. 2013. 112 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.

ROSA, Edinete Maria; SOUZA, Lídio de; AVELLAR, Luzziane Zacché (Org.). **Psicologia social**: temas em debate. Vitória: ABRAPSO/GM, 2008.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodología de la investigación**. México, 1991.

SANTOS, Felipe Antônio Lopes. Trabalho decente e a concretização do direito do trabalho: aspectos relevantes. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, v. 29, p. 39-74, 2009.

SANTOS, Vanessa Vaz. Geração Y: novas lideranças nas organizações. In: CONGRESSO NACIONAL EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2012. **Anais...** Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg8/anais/T12_0494_3040.pdf>. Acesso em: 5 out. 2017.

SCALABRIN, Ana Carla. **Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas**: um estudo descritivo sobre decisões de optout. 2008. 255 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, Rodrigo Cunha da *et al.* Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas – ReCaPe**, São Paulo, v. 2, nº 1, jan.-abr. 2012.

SILVA, Rodrigo Cunha da *et al.* Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 18, nº 59, p. 145-162, jan. 2016.

TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S. **Using Multivariate Statistics**. Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2007.

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital**: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TRAJANO, Ana Rita. **Trabalho e identidade em novas configurações sócio produtivas**: autogestão, autonomia e solidariedade em construção. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de; VASCONCELOS, Flávio. Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico. **Organização & Sociedade**, v. 8, nº 21, maio-ago. 2001.

VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho de; NEIVA, Elaine Rabelo. Escala de Expectativas de Carreira na Organização: desenvolvimento e evidências de validade. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 21, nº 2, p. 245-257, maio-ago. 2016.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lino Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35., 2011.

VINZI, Vincenzo Esposito *et al.* **Handbook of Partial Least Squares**. Berlin; Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

WEIDGENANT, Janaina. **Geração Y**: expectativas de carreira, comprometimento e desafios organizacionais. Porto: Novas Edições Acadêmicas, 2017.

WILKOSZYNSKI, Claudia do Canto; VIEIRA, Fernando de Oliveira. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A

Roteiro de entrevista

Estamos realizando uma pesquisa para analisar o significado do trabalho e as expectativas de carreira de jovens belo-horizontinos pertencentes à chamada Geração Z, em processo de primeiro emprego. Esta pesquisa integra a dissertação de mestrado de Sandra dos Santos Trindade, mestranda da Faculdade de Ciências Empresariais (FUMEC), e gostaríamos de contar com a sua participação e colaboração.

INSTRUÇÕES

- Seja sincero nas suas respostas.
- Não precisa se identificar.
- O questionário é anônimo, e os dados serão considerados confidenciais.

QUESTÕES

1) Perfil demográfico da amostra

- a) Idade:
- b) Gênero: () M () F
- c) Escolaridade:
- d) Tempo de trabalho:
- e) Trabalha desde qual idade?
- f) Curso/Contrato (Administrativo, Vendas, Supermercados):
- g) Renda familiar:

2) Questões direcionadas

- a) O que significa trabalhar para você?
- b) Como você gostaria que fosse seu trabalho?

- c) O que você não gostaria que ocorresse no seu trabalho?
- d) Quais as suas expectativas em relação à carreira?
- e) Você pretende seguir carreira por muito tempo na mesma empresa?
- f) Você pretende seguir carreira por muito tempo no mesmo setor?
- g) Você tem esperança de conseguir um rápido crescimento dentro da empresa?
- h) Você pensa na possibilidade de, após o término do seu contrato, permanecer na empresa?
- i) Considerando que você esteja no seu primeiro emprego, o que pode dizer quanto às suas expectativas de carreira?
- j) De um modo geral, sobre o que você tem vivenciado na empresa, o que tem a dizer para aqueles que desejam ingressar no primeiro emprego?

ANEXO A

Escala de Expectativas de Carreira na Organização (EECO)¹

Considerando suas expectativas em relação aos próximos cinco anos em sua atual organização, indique a probabilidade de ocorrerem algumas das situações apresentadas abaixo:

Nada provável	Provável	Extremamente provável
0 - 3	3 – 5	6

- () 1. Terei prestígio entre meus colegas em função do trabalho realizado.
- () 2. Serei bem remunerado em relação às minhas responsabilidades profissionais.
- () 3. Terei conseguido conquistas profissionais relevantes na minha carreira.
- () 4. Minha remuneração será compatível com minhas expectativas de salário para esse período.
- () 5. Minhas atividades profissionais serão mais interessantes do que hoje.
- () 6. Estarei satisfeito com o progresso da minha carreira.
- () 7. Realizarei um trabalho compatível com minhas preferências profissionais.
- () 8. Atingirei meus objetivos de carreira estabelecidos para esse período.
- () 9. Serei um profissional bem-sucedido na minha carreira.
- () 10. Conseguirei equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.
- () 11. Minha vida pessoal estará preservada de interferências do trabalho.
- () 12. Terei boa qualidade de vida mesmo considerando as exigências do trabalho.
- () 13. Minha carga horária de trabalho será compatível com minhas necessidades pessoais.

Crivo de correção EECO	
Aspectos	Questões
Objetivos	2, 4, 5, 7, 8, 13
Subjetivos	1, 3, 6, 9, 10, 11, 12

¹ Fonte: VASCONCELLOS, Vinicius Carvalho de; NEIVA, Elaine Rabelo. Escala de Expectativas de Carreira na Organização: desenvolvimento e evidências de validade. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 21, nº 2, p. 245-257, maio-ago. 2016.

ANEXO B

Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST)²

Caro participante, o questionário que segue é o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST), que tem a finalidade de ampliar o entendimento quanto às suas relações com o trabalho. Nele há questões acerca do trabalho em diversas perspectivas, tais como: como ele deve ser, o que você espera dele, a realidade e a percepção do seu desempenho, entre outras. Assim sendo, o ISMT está dividido em três partes a serem respondidas.

Neste trabalho, não existem respostas certas ou erradas, apenas opiniões. Suas respostas serão anônimas, assim como sua identidade. Por isso, não escreva seu nome nem assine a folha de perguntas, pois as respostas coletadas serão analisadas em conjunto.

IMST

PERGUNTA: Como seria um trabalho ideal para você? Atribua nota de 0 a 4.

Primeira parte do IMST	
1	É um prazer realizar minhas tarefas.
2	Tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3	As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
4	Os chefes sabem se comunicar com cada um.
5	O meu trabalho é o meu sustento.
6	Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
7	Ter um emprego é uma garantia.
8	Trabalhando, tenho o retorno econômico merecido.
9	Trabalhar é obrigação de todas as pessoas.
10	Trabalhando, penso no quanto os outros vão se beneficiar com os resultados do meu trabalho.
11	Se trabalho, tenho direito a um retorno merecido.
12	Sinto que todos os dias estou repetindo as mesmas coisas.
13	Trabalhar é pegar no pesado, fazer força.
14	Trabalhar exige da cabeça, do pensamento.
15	Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
16	Tenho que pensar e me esforçar para coseguir fazer o trabalho.
17	No meu trabalho, sinto ser tratado como pessoa respeitada.
18	No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene.
19	Fazendo minhas tarefas não corro riscos físicos.
20	Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.

² Fonte: BORGES, Livia de Oliveira. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 4, nº 1, p. 107-139, 1999.

21	Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
22	Trabalhando só faço amigos.
23	Os chefes confiam em mim.
24	O trabalho é um meio de crescimento na vida.
25	Trabalhando, decido o que compro para mim.
26	O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
27	Trabalho é responsabilidade, porque quem trabalha enfrenta os problemas daquele trabalho.
28	Reconheço a autoridade dos superiores.
29	A empresa cumpre obrigações para comigo.
30	O trabalho preenche o tempo.
31	Trabalhar exige esforço físico (corporal).
32	O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
33	Minhas tarefas exigem que eu tente fazer o melhor.
34	O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço.
35	O trabalho me torna uma pessoa digna.
36	O trabalho é a garantia da existência humana.
37	As condições de conforto (higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados, conveniência de horário) facilitam a boa execução do trabalho.
38	Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
39	Eu assumo as consequências do que decido sobre meu trabalho.
40	Meu corpo é necessário para fazer minhas tarefas.
41	Os colegas de trabalho me querem bem.
42	Meu trabalho é minha sobrevivência.
43	Trabalhar bem é o que preciso fazer para continuar no meu emprego.
44	Trabalho para ter assistência para mim e minha família.
45	O trabalho é a base para o progresso da sociedade.
46	O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
47	Todo dia faço tarefas parecidas.
48	Trabalhar é estar ocupado, fazendo alguma coisa.
49	Trabalhando estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
50	O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
51	Trabalhar é fazer a tarefa.
52	Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
53	Todos os trabalhadores se esforçam como eu.
54	Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
55	No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.
56	Sou discriminado devido ao meu trabalho.
57	Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
58	Esforço-me muito e ganho pouco.
59	O trabalho me deixa esgotado.
60	Trabalhando, sinto-me gente.
61	Trabalhando, sinto-me atarefado.
62	Sou reconhecido pelo que faço.
63	Trabalho em ambiente limpo.
64	Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
65	Quem trabalha está bem de cabeça.
66	No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
67	No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.
68	Recebo toda a assistência que mereço.

69	Trabalhando, exercitamos o corpo.
70	Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.

Crivo de correção IMST

	Questões
Valorativos	1,3,4,8,18,19,23,26,29,33,34,38,53,55,57,63,67,68
Descritivos	5,6,12,13,14,16,32,39,40,43,45,46,47,48,49,52,66,69
Expectativas	2,7,9,11,24,25,27,30,35,36,37,42,44,59,60,64,65
Instrumentalidade	10,15,17,20,21,22,28,31,41,50,51,54,56,58,61,62,70

Questões demográficas

1) Perfil demográfico da amostra

a) Idade:

b) Gênero: () M () F

c) Escolaridade:

d) Tempo de trabalho:

e) Trabalha desde qual idade?

f) Curso/Contrato (Administrativo, Vendas, Supermercados):

g) Renda familiar: