

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA
CURSO DE MESTRADO**

ROSANI ELISABETE GRAEBIN

**JOVENS GERAÇÃO Z: PERCEPÇÕES NA CONSTRUÇÃO DE UM CAMINHO EM
DIREÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO**

**CAXIAS DO SUL
2018**

ROSANI ELISABETE GRAEBIN

**JOVENS GERAÇÃO Z: PERCEPÇÕES NA CONSTRUÇÃO DE UM CAMINHO EM
DIREÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO**

Dissertação de mestrado submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de Concentração: Estratégia e Inovação.
Orientadora: Prof. Dr^a. Marta Elisete Ventura da Motta.

**CAXIAS DO SUL
2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade de Caxias do Sul
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

G734j Graebin, Rosani Elisabete

Jovens geração Z : percepções na construção de um caminho em
direção ao mundo do trabalho / Rosani Elisabete Graebin. – 2018.
201 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa
de Pós-Graduação em Administração, 2018.

Orientação: Marta Elisete Ventura da Motta.

1. Jovens - Emprego. 2. Mercado de trabalho. 3. Orientação
profissional. 4. Tecnologia. I. Motta, Marta Elisete Ventura da, orient.
II. Título.

CDU 2. ed.: 331.5-053.6

ROSANI ELISABETE GRAEBIN

**JOVENS GERAÇÃO Z: PERCEPÇÕES NA CONSTRUÇÃO DE UM CAMINHO EM
DIREÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO**

Dissertação de mestrado submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de Concentração: Estratégia e Inovação.

Aprovada em: 07 / 06 / 2018.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Marta Elisete Ventura da Motta (Orientadora)
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Profa. Dra. Maria Emilia Camargo
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Dr. Ademar Galelli
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof. Dr. Ronnie Joshé Figueiredo de Andrade
Universidade Federal Fluminense - UFF

Dedico este trabalho ao meu filho Rafael Graebin Fontanella e a minha mãe Norma Sueli Graebin (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me acompanhado durante essa jornada. Agradeço ao meu esposo Renan Fontanella por ser sempre o meu maior incentivador e apoiador. Em especial, agradeço a Andrea Simoni Kiekow por ter me auxiliado em muitos aspectos. A minha orientadora, Prof.^a Marta Elisete Ventura da Motta, agradeço imensamente, não só pelos ensinamentos, mas principalmente, pela amizade, pelo companheirismo, pelos estágios livre docência e pelas palavras de compreensão e apoio nos momentos mais turbulentos.

Foram muitas as pessoas que compartilharam comigo momentos importantes durante esses dois anos. Juliana Matte, minha amiga solidária, sempre com palavras de incentivo e carinho. Janine Bertelli, amiga da “sofrência”, com quem sempre foi possível viver muitas emoções (do riso ao choro). A todas as “gurias” dos seminários, por todos esses momentos compartilhados, meu muito obrigada!

Agradeço a Gabriela Zanandrea por me auxiliar tecnicamente na finalização do meu trabalho de dissertação.

Enfim, agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Administração da UCS, a Prof.^a Maria Emilia Camargo, o Prof. Dr. Ademar Galelli e a todos os demais professores e professoras do programa, que contribuíram compartilhando seus conhecimentos e cumprindo de forma eficiente o papel de agentes transformadores da sociedade. Levarei para minha vida, no exercício da minha profissão, todos os ensinamentos e aprendizados adquiridos nesse período.

Ser sábio não quer dizer ser perfeito, não falhar, não chorar e não ter momentos de fragilidade. Ser sábio é aprender a usar cada dor como uma oportunidade para aprender lições, cada erro como uma ocasião para corrigir rotas, cada fracasso como uma chance de recomeçar. Nas vitórias, os sábios são amantes da alegria; nas derrotas, são amigos da reflexão.

Augusto Cury

RESUMO

Pesquisa realizada pela Agenda Juventude Brasil (SNJ, 2014) retratou ser a inserção no mundo do trabalho um dos temas mais relevantes para a vida dos jovens. O objetivo central desse estudo foi avaliar o posicionamento dos jovens do 3º ano do ensino médio em relação ao mundo do trabalho, estabelecendo uma relação com a percepção dos professores e gestores de recursos humanos de Caxias do Sul. Aspectos como o perfil do jovem, significado do trabalho, carreira, empregabilidade e tecnologia foram temas de discussão nesse estudo. Para tanto, quanto aos aspectos metodológicos, adotou-se uma pesquisa aplicada de caráter exploratória a partir de um estudo quanti-qualitativo. A etapa quantitativa, operacionalizada por meio de uma *survey*, contemplou os alunos e professores das escolas públicas e particulares de Caxias do Sul. Na etapa qualitativa foram realizadas entrevistas em profundidade com gestores de recursos humanos ligados a empresas do setor metalmeccânico de Caxias do Sul, com o objetivo de apresentar a percepção empresarial sobre a inserção do jovem no mundo do trabalho. Realizou-se uma triangulação dos dados a fim de propiciar uma melhor compreensão a respeito dos achados. Resultados apontaram que o jovem do 3º ano do ensino médio de Caxias do Sul tem características da Geração Z e que atribui um significado ao trabalho a partir da escolha de uma profissão a qual considere importante, pela qual se interesse e na qual se sinta feliz, onde o sucesso estaria relacionado à adoção de bons hábitos de trabalho. Assim, ele poderia dar o seu melhor e ser reconhecido como competente. Com isso, a fim de realizar as melhores escolhas na carreira, a pesquisa apontou que eles deveriam considerar profissões que fossem ao encontro dos seus gostos, suas atitudes e qualidades, analisando suas capacidades, interesses e valores. A trabalhabilidade surgiu como uma evolução do conceito de empregabilidade, onde o jovem desenvolveria a habilidade de trabalhar e gerar renda, oferecendo ao mundo do trabalho algo que ele saiba fazer bem, de uma forma mais autônoma, sem a preocupação de estar vinculado a uma empresa pelos regimes formais de emprego. A partir da trabalhabilidade, pode-se inferir que o propósito é o que estabelece as relações do jovem geração Z com os aspectos relacionados ao trabalho, ou seja, ele precisa visualizar um propósito no trabalho que irá desenvolver, caso contrário, pode facilmente se desmotivar e buscar novos caminhos à procura de propósitos e desafios.

Palavras-chave: Significado do Trabalho. Jovens. Geração Z. Carreira. Empregabilidade. Tecnologia.

ABSTRACT

Research carried out by the Brazilian Youth Agenda (SNJ, 2014) portrayed the insertion in the world of work as one of the most relevant themes for young people's lives. The main objective of this study was to evaluate the positioning of young people in the 3rd year of high school in relation to the world of work, establishing a relationship with the perception of teachers and managers of human resources in Caxias do Sul. Aspects as the profile of the young person, meaning work, career, employability and technology were topics of discussion in this study. For this, as well as methodological aspects, an applied research of exploratory nature was adopted from a quantitative-qualitative study. The quantitative stage, operationalized through a survey, included students and teachers from public and private schools in Caxias do Sul. In the qualitative stage, in-depth interviews were conducted with human resources managers linked to companies in the metalworking sector of Caxias do Sul, with the objective of presenting the corporate perception about the insertion of young people in the world of work. Data were triangulated to provide a better understanding of the findings. Results indicated that the youngsters of the 3rd year of high school in Caxias do Sul have characteristics of Generation Z and that assigns a meaning to work from the choice of a profession that they consider important, for which they are interested and in which they feel happy, where success would be related to the adoption of good work habits. So he could give his best and be recognized as competent. Thus, in order to make the best career choices, the research pointed out that they should consider professions that meet their tastes, attitudes and qualities, analyzing their abilities, interests and values. Workability emerged as an evolution of the concept of employability, where the young person would develop the ability to work and generate income, offering the world of work something that he knows how to do well, in a more autonomous way, without the concern of being tied to a company formal employment regimes. From the workability, it can be inferred that the purpose is what establishes the relationships of the young generation Z with the aspects related to the work, that is, it needs to visualize a purpose in the work that will develop, otherwise it can easily become discouraged and seek new paths in search of goals and challenges.

Keywords: Meaning of Work. Young. Generation Z. Career. Employability. Technology.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Publicações nas bases de dados <i>Web of Science</i> , <i>Science Direct</i> e <i>Scopus</i>	27
Figura 2 - Taxa de ocupação por faixa etária	30
Figura 3 - Estrutura Dissertação	31
Figura 4 - Mapa conceitual	32
Figura 5 - Taxa de ocupação dos jovens de 15 a 29 anos.....	49
Figura 6 - Estrutura do Método	63
Figura 7 - Triangulação	64
Figura 8 - Cluster de nós de fontes	126
Figura 9 - Nós em <i>cluster</i>	127
Figura 10 - Nuvem de Palavras	141
Figura 11 - <i>Cluster</i> por similaridade de palavras	142
Figura 12 - Estrutura da triangulação	145
Figura 13 - Mapa mental	153

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dissertações e Teses - BDTD	22
Quadro 2 - Demonstrativo de artigos das bases <i>Web of Science</i> , <i>Science Direct</i> e <i>Scopus</i>	24
Quadro 3 - Demonstrativo de artigos das bases <i>Web of Science</i> , <i>Science Direct</i> e <i>Scopus</i> - atualização	27
Quadro 4 - Características das tecnologias.....	51
Quadro 5 - Escolas de Caxias do Sul.....	58
Quadro 6 - Escolas com alunos participantes da pesquisa	59
Quadro 7 - Empresas participantes.....	60
Quadro 8 - Descrição do instrumento para os alunos.....	61
Quadro 9 - Roteiro semiestruturado para entrevista com gestores RH	62
Quadro 10 - Empresas, Gestores Participantes e Jovens colaboradores.....	124
Quadro 11 - Categorias e Subcategorias a priori.....	125
Quadro 12 - Categorias e Subcategorias a posteriori	125
Quadro 13 - Pesquisas sobre Sentidos do Trabalho	137
Quadro 14 - Dimensão Individual para os sentidos do trabalho	138
Quadro 15 - Frequência de Palavras.....	140
Quadro 16 - Processo de triangulação de dados	146
Quadro 17 - Processo de triangulação de métodos.....	146
Quadro 18 - Características Geração Z - triangulação de dados	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização e Perfil dos Respondentes.....	66
Tabela 2 - Escolas participantes	67
Tabela 3 - Alfa de Cronbach por bloco de questões.....	68
Tabela 4 - Sentido e importância.....	69
Tabela 5 - Variáveis por dimensão importância e sentido.....	71
Tabela 6 - Preparação a Carreira	73
Tabela 7 - Aspectos Diversos	75
Tabela 8 - Profissão Preferida	77
Tabela 9 - Empregabilidade.....	78
Tabela 10 - Pessoas e fontes consultadas	80
Tabela 11 - Atividades Realizadas	82
Tabela 12 - Características da Geração Z.....	85
Tabela 13 - Tecnologia como ferramenta de ensino.....	88
Tabela 14 - Correlação de Pearson	90
Tabela 15 - Teste t para comparação de alunos diurnos e noturnos	91
Tabela 16 - Teste t para comparação de alunos escolas públicas e escolas particulares.....	92
Tabela 17 - Teste t para comparação por gênero.....	93
Tabela 18 - Caracterização e Perfil dos Respondentes Professores	94
Tabela 19 - Frequência de professores por disciplinas.....	95
Tabela 20 - Alfa de Cronbach por bloco de questões instrumento professor.....	96
Tabela 21 - Sentido e importância na percepção do professor	97
Tabela 22 - Percepções Significado do Trabalho Alunos x Professores	98
Tabela 23 - Comparação Professores e Alunos no Significado do Trabalho	100
Tabela 24 - Preparação a Carreira na percepção do professor	101
Tabela 25 - Preparação para a Carreira Alunos x Professores	102
Tabela 26 - Aspectos Diversos na percepção do professor	103
Tabela 27 - Aspectos Diversos Aluno x Professor.....	104
Tabela 28 - Profissão Preferida na percepção do professor.....	105
Tabela 29 - Profissão Preferida Aluno x Professor	106
Tabela 30 - Empregabilidade na percepção do professor.....	107
Tabela 31 - Empregabilidade Aluno x Professor	107
Tabela 32 - Pessoas e Fontes Consultadas na percepção do professor.....	109

Tabela 33 - Pessoas e Fontes Consultadas Aluno x Professor	109
Tabela 34 - Atividades Realizadas na percepção do professor	111
Tabela 35 - Atividades Realizadas Aluno x Professor	111
Tabela 36 - Características da Geração Z na percepção do professor	113
Tabela 37 - Comparação de médias professores e alunos	114
Tabela 38 - Geração Z Aluno x Professor	114
Tabela 39 - Percepções sobre características Geração Z.....	115
Tabela 40 - Tecnologia na percepção do professor	116
Tabela 41 - Tecnologia como Ferramenta de Ensino Aluno x Professor.....	117
Tabela 42 - Correlação de Pearson	119
Tabela 43 - Teste t para comparação entre professores escolas públicas e particulares	120
Tabela 44 - Teste t para comparação entre gêneros.....	121
Tabela 45 - Comparação entre alunos e professores	122

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BBI	Inventário de Bergen-Burnot
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CGCEB	Coordenação Geral do Censo Escolar da Educação Básica
DEED	Diretoria de Estatísticas Educacionais
ECA	Estatuto da Criança e Adolescente
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EJA	Educação para Jovens e Adultos
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
ERI	Desequilíbrio Força Recompensa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IMST	Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JISC	<i>Joint Information Systems Committee</i> (Comitê Conjunto de Sistemas de Informação)
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDAOC	Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira
MEC	Ministério da Educação
MOW	<i>Meaning of Work</i> (Significado do trabalho)
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
PINTEC	Pesquisa de Inovação Tecnológica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROINFO	Programa Nacional de Tecnologia Educacional
QEC	Questionário de Educação a Carreira
RH	Recursos Humanos
SEED	Secretaria de Estado da Educação
SIMECS	Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Caxias do Sul
SNJ	Secretaria Nacional da Juventude
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNFPA	Fundo de População das Nações Unidas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
1.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA	17
1.2	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	17
1.3	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	19
1.3.1	Objetivo Geral.....	20
1.3.2	Objetivos Específicos	20
1.4	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	20
1.4.1	Justificativa Acadêmica.....	21
1.4.2	Justificativa para o objeto de estudo.....	28
1.4.2.1	No Brasil	29
1.5	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	30
2	REFERENCIAL TEÓRICO	32
2.1	SIGNIFICADO DO TRABALHO	32
2.2	JOVENS.....	35
2.2.1	Gerações.....	37
2.2.1.1	Tradicionalistas	38
2.2.1.2	<i>Baby Bommers</i>	39
2.2.1.3	Geração X.....	39
2.2.1.4	Geração Y.....	39
2.2.1.5	Geração Z	40
2.3	CARREIRAS	42
2.3.1	Conceito de carreira	42
2.3.2	Carreiras sob a nova ótica socioeconômica	45
2.4	EMPREGABILIDADE	47
2.5	TECNOLOGIA.....	50
2.5.1	Inovação Tecnológica	52
2.5.2	Tecnologias no ensino	53
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	56
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	56
3.1.1	Quanto aos objetivos.....	56

3.1.2	Quanto aos procedimentos	57
3.1.3	Quanto à abordagem do problema	57
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	58
3.3	COLETA DE DADOS.....	60
3.3.1	Instrumento de coleta de dados	60
3.4	TRATAMENTO DOS DADOS.....	63
4	ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	65
4.1	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS - PESQUISA COM ALUNOS.....	65
4.1.1	Caracterização da Amostra - Alunos	65
4.1.2	Caracterização da Amostra - Escolas Participantes	67
4.1.3	Preparação dos dados	68
4.1.3.1	Normalidade.....	68
4.1.3.2	Teste de Confiabilidade.....	68
4.1.3.3	Teste de Confiabilidade por bloco de questões.....	68
4.1.4	Análise Descritiva	69
4.1.4.1	Significado do Trabalho.....	69
4.1.4.2	Preparação à Carreira.....	73
4.1.4.3	Aspectos Diversos.....	75
4.1.4.4	Profissão Preferida.....	77
4.1.4.5	Empregabilidade.....	78
4.1.4.6	Pessoas e Fontes Consultadas.....	80
4.1.4.7	Atividades Realizadas.....	82
4.1.4.8	Geração Z.....	84
4.1.4.9	Tecnologia como Ferramenta de Ensino.....	87
4.1.5	Análise de Correlação	89
4.1.6	Teste t de student	91
4.2	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS - PESQUISA COM PROFESSORES.....	94
4.2.1	Caracterização da amostra - professores	94
4.2.2	Preparação dos dados	96
4.2.2.1	Normalidade.....	96
4.2.2.2	Teste de confiabilidade.....	96

4.2.3	Análise Descritiva	96
4.2.3.1	Significado do Trabalho na percepção do professor	97
4.2.3.2	Preparação a Carreira na percepção do professor	100
4.2.3.3	Aspectos Diversos na percepção do professor	103
4.2.3.4	Profissão Preferida na percepção do professor	105
4.2.3.5	Empregabilidade na percepção do professor.....	106
4.2.3.6	Pessoas e Fontes Consultadas na percepção do professor.....	109
4.2.3.7	Atividades Realizadas na percepção do professor	110
4.2.3.8	Características da Geração Z na percepção do professor	113
4.2.3.9	Tecnologia na percepção do professor	116
4.2.4	Análise Correlação.....	118
4.2.5	Teste t de student	119
4.3	TESTE T - COMPARAÇÃO ENTRE ALUNOS E PROFESSORES	122
4.4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUALITATIVOS - PESQUISA COM GESTORES	123
4.4.1	Caracterização da amostra - Gestores Recursos Humanos	123
4.4.2	Entrevista.....	124
4.4.3	Análise preparatória.....	125
4.4.4	Análise e interpretação dos resultados.....	126
4.4.4.1	Significado do trabalho para o jovem na percepção dos gestores.....	128
4.4.4.2	Construção da carreira sob nova ótica econômica	129
4.4.4.3	Entre a Empregabilidade e a Trabalhabilidade	131
4.4.4.4	Geração Z - Características e Perfil.....	133
4.4.4.5	A Tecnologia a e Geração Z.....	135
4.4.4.6	Propósito.....	137
4.4.4.7	O que a Geração Z pode oferecer as empresas.....	143
4.5	TRIÂNGULAÇÃO DE DADOS	144
4.5.1	Significado do Trabalho para os Jovens	146
4.5.2	Construção da Carreira para os Jovens	147
4.5.3	Empregabilidade para os Jovens.....	149
4.5.4	Geração Z - Características	150
4.5.5	Tecnologia.....	152
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	154

5.1	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	159
5.2	DESENVOLVIMENTO DE PESQUISAS FUTURAS.....	160
	REFERÊNCIAS	161
	APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS	182
	APÊNDICE B – TESTE NORMALIDADE – AMOSTRA ALUNOS	183
	APÊNDICE C – TESTE DE NORMALIDADE – AMOSTRA PROFESSORES	187
	ANEXO A - QUESTIONÁRIO QUANTITATIVO - ALUNOS	191
	ANEXO B - QUESTIONÁRIO QUANTITATIVO - PROFESSORES	197

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta a delimitação do tema e a definição do problema de pesquisa. Apresenta a seleção do campo de estudo, os objetivos do trabalho e a justificativa, demonstrando a relevância da abordagem teórica e do objeto de estudo.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

A definição do tema pode surgir com base na observação do cotidiano, na vida profissional, em programas de pesquisa, em contato e relacionamento com especialistas, no *feedback* de pesquisas já realizadas e em estudo da literatura especializada (BARROS; LEHFELD, 1996).

O tema é um aspecto ou uma área de interesse de um assunto que se deseja provar ou desenvolver. Escolher um tema significa eleger uma parcela delimitada de um assunto, estabelecendo limites ou restrições para o desenvolvimento da pesquisa pretendida (DA SILVA; MENEZES, 2005).

O tema dessa dissertação abordou o posicionamento dos jovens do 3º ano do ensino médio em relação a inserção no mundo do trabalho em uma análise conjunta à percepção dos professores e dos gestores de recursos humanos de Caxias do Sul.

1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Segundo Kerlinger (1980), problema é um ponto que demonstra uma situação que necessita ser discutida, investigada, decida ou solucionada. Geralmente esse conceito constitui um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil (FRYER; PAYNE, 1984a; SHEPHERDSON, 1984). Na interpretação científica, problema é toda e qualquer questão não resolvida e que é objeto de debate, em qualquer esfera do conhecimento (GIL, 2010).

O trabalho permite aos indivíduos livrar-se do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade. Neste sentido, permite superar problemas existenciais, como a solidão (FOX, 1980). É um processo intrínseco na vida de todo o ser humano e que constitui a sua capacidade de agir. Por isso, não se pode reduzi-lo à uma atividade laborativa ou emprego, mas à produção de todas as dimensões da vida humana.

Na sua dimensão mais significativa, o trabalho aparece como uma atividade que

responde à produção dos elementos necessários e essenciais à vida biológica dos seres humanos. Ao mesmo tempo, também responde às necessidades de sua vida social, cultural, afetiva, estética, simbólica e lúdica (KOSIK, 1986).

Segundo Brief e Nord (1990) o trabalho pode ser definido de várias maneiras, mas um único elemento reúne seus múltiplos significados: uma atividade que tem um objetivo. Está nitidamente associado à questão de emprego e ao salário, pois propicia prover as necessidades básicas, dá um sentimento de segurança e possibilita ao indivíduo autonomia e independência (MORIN, 2001).

O modo que os seres humanos trabalham e o que produzem têm um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua independência e liberdade. O processo de trabalho ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade. É uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que também contribui para o seu desenvolvimento. O fato de estar em contato com outras pessoas age como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não apenas para o desenvolvimento de sua identidade pessoal, mas também contribuindo para o desenvolvimento dos laços sociais (MORIN, 2001).

Assim, ainda segundo Morin (2001), entende-se que a tarefa executada tem para o trabalhador a sua representação individual, social e no grupo. Individualmente, a identificação de seu trabalho está no resultado da tarefa; no social, o sentimento de executar um trabalho que contribui para a sociedade e; no grupo, o sentimento de pertencimento a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho. Portanto, tem-se na atividade concluída a auto realização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento, a evolução pessoal/profissional e a liberdade e autonomia na sua execução (ARAÚJO; TAEGTOW, 2008).

A relação entre jovens e trabalho é um fator importante para entender as relações sociais de determinado período. Na sociedade ocidental, o ingresso do jovem no mundo do trabalho está entre os marcos de passagem para a vida adulta (GALLAND, 2007). Nesse mesmo sentido, Sposito (2008) percebe a juventude como uma etapa da vida em busca de autonomia, onde são construídos elementos de identidade pessoal e de grupo, uma fase de experimentação onde existem vários caminhos e entornos para o início da vida adulta, sendo um deles, a inserção no mundo do trabalho.

Isto posto, segundo Cavazotte, Lemos e Viana (2012) as transformações constantes colocam as organizações diante do desafio de continuar motivando e envolvendo uma força de trabalho jovem, com menor propensão a desenvolver laços de lealdade e a comprometer-se com as organizações nas quais atuam.

Bardagi et al. (2006) em seus estudos avaliam a satisfação relacionada a escolha

profissional e as expectativas quanto à inserção ao mundo do trabalho. Seus resultados apontam insegurança dos jovens no início da vida profissional. Nesse sentido, Vieira e Coimbra (2006), em um estudo exploratório realizado com alunos em fase final de curso superior em Portugal, sinalizam que o sucesso na escolha da carreira está estreitamente vinculado à preparação para o ingresso na vida profissional.

Utiliza-se o termo geração para referir-se a um grupo delimitado de pessoas que nasceram em uma determinada época, e por isso vivenciaram diferentes eventos históricos e sociais em estágios significativos do seu desenvolvimento, situações que influenciaram suas vidas, seus valores, suas atitudes e suas crenças (WESTERMAN; YAMAMURA, 2007). Segundo Tulgan (2009) essa geração de jovens, intitulada como Geração Z, é altamente qualificada e, principalmente, voltada para o imediatismo.

Destaca-se que a crescente valorização da qualificação profissional, vista como ponto-chave para a inserção no mundo do trabalho, não necessariamente lhe garante lugar. Pesquisa realizada por Ramos (2006) indica que um número considerável de trabalhadores brasileiros, com índice satisfatório de escolaridade, não consegue trabalhos na medida de suas qualificações. Cabe salientar, que essa situação se agrava quando o tema é a empregabilidade dos jovens brasileiros.

A inserção no mundo do trabalho e a sustentação de um emprego requer a devida preparação desses jovens. Segundo Gesser (2012), as tecnologias possibilitam avanços na área da educação, especialmente no Ensino Superior, com o emprego de novos métodos de ensino, nas diversas formas de construção do currículo, na aquisição ou no acesso às informações para uma efetiva aprendizagem. É oportuno discutir de que forma as escolas devem utilizar as tecnologias como ferramentas de ensino, pois isso já se tornou uma prática no contexto educacional. O cerne da questão a ser discutida é como usar essas novas tecnologias de forma eficaz e proveitosa (LOBO; MAIA, 2015).

Nesse contexto, essa dissertação buscou responder: qual o posicionamento dos jovens geração Z em relação aos seus interesses e perspectivas profissionais, e qual a percepção de professores e gestores de recursos humanos quanto a este posicionamento?

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

Os objetivos devem estar coerentes com a justificativa e o problema proposto. O objetivo geral será a síntese do que se pretende alcançar, e os objetivos específicos explicam os detalhes e serão desdobramentos do objetivo geral (DA SILVA; MENEZES, 2005).

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio em relação aos seus interesses e perspectivas profissionais, estabelecendo relações com a percepção dos professores e gestores de recursos humanos na cidade de Caxias do Sul.

1.3.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos representam as etapas para alcançar o objetivo geral (ROESCH, 2007). Segundo Cervo e Bervian (2002), definir os objetivos científicos significa aprofundar as intenções expressas no objetivo geral. São objetivos específicos desta dissertação:

- a) analisar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio relacionado ao significado do trabalho, a carreira e a empregabilidade nas escolas de Caxias do Sul;
- b) analisar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio relacionado ao significado do trabalho, a carreira e a empregabilidade na percepção dos professores das escolas de Caxias do Sul;
- c) identificar características da Geração Z nos alunos do 3º ano do ensino médio nas escolas de Caxias do Sul;
- d) verificar a percepção dos gestores de recursos humanos de Caxias do Sul quanto as características dos jovens já inseridos nas empresas e seu posicionamento relacionado ao significado do trabalho, carreira e empregabilidade;
- e) identificar a utilização da tecnologia como ferramenta de ensino nas escolas de ensino médio na cidade de Caxias do Sul.

1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A justificativa deve fazer uma exposição dos motivos pelos quais se optou pela investigação, o que levou à definição do tema escolhido e, por conseguinte qual a finalidade da investigação (DENCKER, 2007). É redigida de modo a explicitar a relevância de dar continuidade a proposta. É a defesa que o pesquisador faz sobre a importância daquele tema de pesquisa, naquele momento e circunstância (MARQUES et al., 2006).

1.4.1 Justificativa Acadêmica

Hackman e Oldman (1976) propuseram um modelo que especificava em que condições o indivíduo se tornaria motivado para desempenhar com eficácia seu trabalho. O modelo foi testado em 658 funcionários que trabalhavam em 62 trabalhos diferentes em sete organizações, e os resultados apontaram a sua validade.

Para os autores, três estados psicológicos teriam um impacto relevante na motivação e na satisfação de um indivíduo em seu trabalho: o sentido que o indivíduo encontra na atividade desempenhada, a sensação de responsabilidade que presencia relacionada aos resultados obtidos e o conhecimento sobre o desempenho no trabalho. Segundo esse modelo, três características dão sentido ao trabalho: i) a variedade de tarefas - um trabalho multi tarefas exige uma variedade de competências; ii) a identidade do trabalho - o trabalho permite a realização de algo do começo ao fim, com resultado tangível e; iii) o significado do trabalho - o trabalho tem um impacto significativo sobre o bem-estar seja na organização, seja no ambiente social (MORIN, 2001).

Sendo o significado do trabalho uma das características que lhe confere sentido, optou-se em verificar a produção científica sobre o “significado do trabalho”, realizando análises bibliométricas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações - BDTD e nas bases de dados *Scopus*, *Web of Science* e *Science Direct*. Optou-se pelas bases *Scopus* e *Web of Science* por serem reconhecidas como as maiores bases de dados multidisciplinares de resumos, citações e textos completos da literatura científica mundial (JACSO, 2005; GRÁCIO; OLIVEIRA, 2012). A *Science Direct* pertence à editora Elsevier, que é a maior fornecedora em termos mundiais de informações científicas (ELSEVIER, 2016).

Optou-se como norteadora de busca a 1ª Lei da Bibliometria, a Lei de Zipf, que consiste na ocorrência de palavras de texto (BUFREM; PRATES, 2005). Em pesquisa a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações - BDTD observou-se a quantidade de trabalhos para os termos “jovens” e “trabalho”. Nessa pesquisa foram considerados todos os campos (título, autor, assunto, instituição e etc.), no período de 2010 a 2016. Constatou-se 3.559 trabalhos, sendo 2.610 dissertações e 949 teses. Quando pesquisado os termos “jovens” e “significado do trabalho”, sem período de corte e considerando todos os campos, encontrou-se 20 trabalhos, sendo 16 dissertações e 4 teses. Percebeu-se que, uma mesma dissertação apontou na pesquisa ao BDTD por 6 vezes, dessa forma, são 15 os trabalhos relacionados ao significado do trabalho para os jovens. Segue classificação dos trabalhos seguindo o critério dos mais recentemente publicados, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 - Dissertações e Teses - BDTD

(continua)

Nº	Ano	Título	Autores	Classificação Instituição
1	2016	Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho	Paulino, D. S.	Dissertação UFRN
2	2013	Juventude e Projetos de Futuro: possibilidades e sentidos do trabalho para os estudantes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo	Loureiro, T. J. L.	Dissertação UFES
3	2012	Significados do trabalho informal em Luanda: luta, coragem e persistência nas Vozes dos Jovens Migrantes	Samba, S. J.	Tese PUC-SP
4	2012	Características Sócio Demográficas e de Personalidade de Adolescentes em Processo de Orientação Profissional: a Técnica de Zulliger como Instrumento de Análise	Manfredini, V.	Tese PUC-RS
5	2011	Os Significados do Trabalho para a Juventude: um Estudo Sócio Histórico com Adolescentes Ricos	Oliveira, L. R.	Dissertação PUC-SP
6	2010	Desenvolvimento de Carreira e Significado do Trabalho	Leite, C. L. P.	Tese FGV
7	2010	Estudo sobre a Relação entre o Significado do Trabalho e Coping para Jovens Adultos	Assunção, D. H. et al.	Dissertação PUC-GO
8	2010	Trabalho, Carreira e Flexibilidade: Perspectivas de Jovens Profissionais	Ferez, L. C.	Dissertação FGV
9	2009	Escrevo-te estas Mal Traçadas Linhas: A Escola e o Trabalho nas Cartas dos Jovens da Cadeia Produtiva do Skate	Oliveira, C. S.	Dissertação UFRGS
10	2009	O Sentido do Trabalho para a Geração Y: Um Estudo a partir do Jovem Executivo	Foja, C. R. et al.	Dissertação METODISTA
11	2008	A situação atual do Trabalho Juvenil: A Juventude e as Exigências Sociais para seu Ingresso no Mercado de Trabalho	Oliveira, T. L.	Dissertação PUC-SP
12	2006	Trajetórias Profissionais, Trajetórias de Vida, o Significado que o Trabalho tem para cada um de Nós	Sereno, T. et al.	Dissertação PUC-SP

(conclusão)

Nº	Ano	Título	Autores	Classificação Instituição
13	2002	O significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional	Melo, S. L.	Dissertação UFRN
14	2000	O significado do trabalho para o jovem de baixa renda	Santos, A. C.	Dissertação PUC-SP
15	1992	Uma análise psicossocial do significado do trabalho para os jovens	Urt, S. C.	Tese UNICAMP

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em nova pesquisa a BDTD observou-se um aumento significativo na quantidade de trabalhos para os termos “jovens” e “trabalho”. Nessa atualização, de forma idêntica a primeira pesquisa, foram considerados todos os campos (título, autor, assunto, instituição e etc.), no período de 2010 a 2018. Constatou-se 12.013 trabalhos, sendo 8.499 dissertações e 3.514 teses. Quando pesquisados os termos “jovens” e “significado do trabalho”, no mesmo período, utilizando os mesmos critérios, encontrou-se 368 trabalhos, sendo 213 dissertações e 155 teses.

Portanto, de 15 (quinze) trabalhos encontrados na primeira pesquisa bibliométrica em 2017, houve uma ampliação para 368 trabalhos, apontando um aumento exponencial de interesse pelo tema significado do trabalho para os jovens.

A pesquisa na base *Scopus* teve como critério a busca de artigos, no campo das ciências sociais, com as palavras “*Young*” e “*Meaning of work*”, sem definição de período. Essa pesquisa resultou em 17 (dezesete) artigos, destes, 14 (quatorze) com acesso disponível e gratuito. Já a pesquisa na *Web of Science*, utilizando os mesmos critérios, resultou na obtenção de 09 (nove) artigos, sendo que, 6 (seis) com acesso disponível e gratuito. Por sua vez, a *Science Direct*, apontou apenas 01 (um) artigo, ainda respeitando os mesmos critérios. Contudo, uma mesma publicação foi identificada nas bases *Scopus* e *Web of Science* e outra publicação nas bases *Science Direct* e *Scopus*. Após a leitura também foi possível identificar que 02 (dois) artigos se distanciaram do tema proposto, por essa razão foram excluídos da análise.

Dessa forma, os resultados das buscas totalizaram 17 (dezesete) artigos, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Demonstrativo de artigos das bases *Web of Science*, *Science Direct* e *Scopus*

(continua)

Base	Nº	Título	Autor (es)	Ano	Periódico
Web of Science	1	<i>Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers</i>	Salmela-Aro, K. et al.	2011	<i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>
	2	<i>A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters</i>	Harpaz, I.; Honig, B.; Coetsier, P.	2002	<i>Journal of World Business</i>
	3	<i>A man without a job is a dead man: The meaning of work and welfare in the lives of young men</i>	Kost, K.A.	1997	<i>Journal of Sociology and Social Welfare</i>
	4	<i>Initial Career and Work Meanings in 7 European Countries</i>	Claes, R.; Quintanilla, S.	1994	<i>Career Development Quarterly</i>
Science Direct	1	<i>French labour sociology tested in relation to social differentiation</i>	Schehr, S.	1999	<i>Sociologie du Travail</i>
Scopus	1	<i>Demands and Devotion: Cultural Meanings of Work and Overload Among Women Researchers and Professionals in Science and Technology Industries</i>	Blair-Loy, M.; Cech, E. A.	2017	<i>Sociological Forum</i>
	2	<i>Past meanings and future horizons of work mobility: Implications for Canadians and occupational science</i>	Shaw, Lynn	2016	<i>Journal of Occupational Science</i>
	3	<i>Modern interactive technologies of professional self-determination under the conditions of overcoming conflicting realities</i>	Hasanova, I. I.; Kotova, S. S.; Kandrashina, E. A.	2016	<i>International Journal of Environmental and Science Education</i>
	4	<i>The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector</i>	Anthun, K. S.; Innstrand, S. T.	2016	<i>Journal of Higher Education Policy and Management</i>
	5	<i>What Makes a "Good Job"? Gender Role Attitudes and Job Preferences in Sweden</i>	Kaufman, G.; White, D.	2015	<i>Gender Issues</i>
	6	<i>Meanings given to work by Portuguese young adults in higher education: Crisis mode?</i>	Martins, A. A.; Coimbra, J. L.	2014	<i>Revista Brasileira de Orientacao Profissional</i>
	7	<i>Exploring the Concept of Work Across Generations</i>	Singh, V.	2013	<i>Journal of Intergenerational Relationships</i>
	8	<i>Workplace Dignity in a Total Institution: Examining the Experiences of Foxconn's Migrant Workforce</i>	Lucas, K.; Kang, D.; Li, Z.	2013	<i>Journal of Business Ethics</i>
	9	<i>Otherwise it would be nothing but cruises": Exploring the subjective benefits of working beyond 65</i>	Reynolds, F. A.; Farrow, A.; Blank, A. A.	2012	<i>International Journal of Ageing and Later Life</i>

(conclusão)

Base	Nº	Título	Autor (es)	Ano	Periódico
Scopus	10	<i>Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes</i>	De Lange, A. H. et al.	2010	<i>Journal of Vocational Behavior</i>
	11	<i>In my opinion, work would be in first place and family in second': Young women's imagined gender-work relations in post-soviet Lithuania</i>	Reiter, H.	2010	<i>Journal of Baltic Studies</i>
	12	<i>Age-related differences in job characteristics and in their relation to job satisfaction</i>	Lindström, K. J.	1988	<i>Scandinavian Journal of Work, Environment and Health</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Nos artigos pesquisados o uso das palavras “*Meaning of work*” e “*Young*” estavam contidas no título, ou no resumo e/ou nas palavras-chaves. Nesse sentido, através de uma análise mais detalhada dos mesmos verificou-se as várias formas que os autores abordaram o tema. Estudos dos autores Blair-Loy e Cech (2017) e Reiter (2010) abordaram o significado do trabalho para as jovens mulheres, considerando aspectos da sobrecarga pela dupla jornada e a maternidade com questão essencial.

Anthun e Innstrand (2016), Singh (2013) e Lindström (1988) focaram seus estudos no significado do trabalho relacionados ao compromisso organizacional, comportamento no trabalho, equilíbrio entre vida profissional/pessoal e satisfação. A proposta era identificar as diferenças de significado encontradas nas diferentes faixas de idade. Os estudos apontaram que a geração mais madura está mais satisfeita com o trabalho e que procura um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, enquanto os mais jovens demonstram menor satisfação e estão preocupados com a autorealização.

Hasanova, Kotova e Kandrashina (2016), Martins e Coimbra (2014), Lucas, Kang e Li (2013), Harpaz, Honig e Coetsier (2002), Kost (1997) e Claes e Quintanilla (1994) abordaram as mudanças no significado do trabalho para os jovens, diante do atual dinamismo associado a tecnologia, comparando jovens em final de curso superior com os já diplomados, ressaltando a importância da socialização na inserção ao mundo do trabalho e a necessidade de gerar e disponibilizar empregos aos jovens; boas condições no ambiente de trabalho são essenciais, a centralidade que o trabalho ocupa na vida dá-se a partir do segundo ano de trabalho e a preparação educacional está entre os requisitos para a formação de uma carreira.

Shaw (2016) retrata em seu estudo os significados passados e os horizontes futuros da mobilidade no trabalho. Realizado com Canadenses aborda como as pesquisas futuras podem

fomentar a discussão sobre o que as pessoas vão fazer, prevenindo assim, as injustiças ocupacionais conhecidas, sendo uma delas o crescimento da disparidade entre o emprego e o subemprego experimentado pelos jovens.

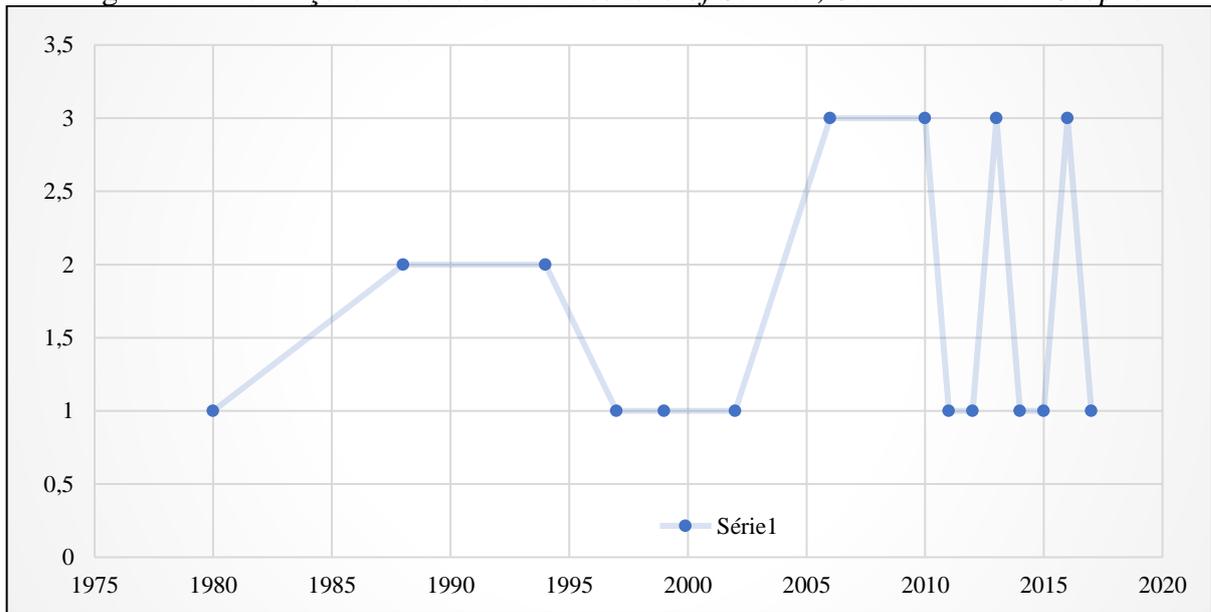
Reynolds, Farrow e Blank (2012) e De Lange et al. (2010) exploram o tema significado do trabalho para os trabalhadores em situação de aposentadoria, mas que optam por continuar no mercado. Estudos examinam os benefícios subjetivos de permanecer na ativa após os 65 anos no Reino Unido e na Holanda. Embora a recompensa financeira tenha sido reconhecida, foram ressaltados aspectos como: a manutenção da saúde, o desenvolvimento pessoal contínuo e a participação ativa na sociedade, confirmando que trabalhadores mais velhos são mais engajados ao trabalho e ao seu significado social e pessoal.

Os estudos de Kaufman e White (2015) investigam os efeitos dos papéis de gênero sobre as preferências atribuídas ao trabalho. O objetivo foi entender o que seria “um bom trabalho” para mulheres e homens suecos. Uma amostra de 1986 jovens adultos foi pesquisada em 2009 e o resultado apontou que homens e mulheres tem perspectivas diferentes em relação ao trabalho. Mulheres dão maior importância a possibilidade de progredir e se orgulham de seus trabalhos, homens preocupam-se com políticas de trabalho favoráveis a família e dão menor importância a remuneração.

Schehr (1999) aborda a sociologia do trabalho e a diferenciação social. Trata-se de um estudo bibliográfico sobre barreiras do trabalho, transações entre contextos sociais e conflitos de identidade. Autor sustenta que as atividades de trabalho são divididas conforme seus significados subjetivos e que, na vida cotidiana, o desenvolvimento competitivo, a exploração do trabalho e a redução da renda assumem papéis essenciais para a formação desse significado. Além de trabalhadores as pessoas também são seres sociais com diferentes origens, finaliza o autor.

Em seus estudos Salmela-Aro et al. (2011) investigam a confiabilidade e a validade do inventário de Bergen Burnot - BBI, que compreende 3 (três) dimensões: i) exaustão no trabalho; ii) cinismo em relação ao significado do trabalho e, iii) sensação de inadequação no trabalho. Foi aplicado a 742 jovens gestores finlandeses e 414 gestores estônios o BBI e o ERI - desequilíbrio esforço-recompensa. Como resultado deu-se a validação para uso do BBI na medição Burnot em contextos de pesquisa.

Os resultados obtidos pela bibliometria apontam que nos últimos anos houve um aumento na discussão relacionada ao tema “significado do trabalho” o que indica que os pesquisadores demonstram interesse pelo tema. Segue Figura 1 demonstrando as publicações por período.

Figura 1 - Publicações nas bases de dados *Web of Science*, *Science Direct* e *Scopus*

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em uma nova pesquisa nas mesmas bases, utilizando os mesmos critérios pode-se observar a inclusão na base *Scopus* de 01 (um) artigo em 2017, este demonstrou como ocorrem os processos de socialização dos jovens através do trabalho de meio período em um programa de emprego. Na base *Science Direct* a busca foi por artigos de pesquisa na área das ciências sociais e comportamentais, resultando 9 (nove) trabalhos que contemplavam as palavras significado do trabalho e jovens, destes, 04 (quatro) se desviaram dos temas abordados nessa dissertação. Em pesquisa na *Web of Science*, foram encontrados 13 (treze) trabalhos, 03 (três) foram descartados por se afastarem dos temas desse estudo, outros 04 (quatro) trabalhos já haviam emergido na primeira bibliometria realizada, assim, acrescenta-se a essa pesquisa 06 (seis) artigos encontrados nessa base que abordam o tema jovens e o significado do trabalho. Totalizaram 12 (doze) os artigos acrescentados na bibliometria diante da atualização. Segue Quadro 3 citando os trabalhos encontrados nas bases *Science Direct*, *Web os Science* e *Scopus*.

Quadro 3 - Demonstrativo de artigos das bases *Web of Science*, *Science Direct* e *Scopus* - atualização

(continua)

Base	Nº	Título	Autor (es)	Ano	Periódico
<i>Science Direct</i>	1	<i>Calling and Career Competencies among Romanian Students: The Mediating Role of Career Adaptability</i>	Dumulescu, D.; Balazsi, R.; Opre, A.	2015	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>
	2	<i>Economic development and individual and social behavior</i>	Vykopalová, H.	2014	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>

(conclusão)

Base	Nº	Título	Autor (es)	Ano	Periódico
Science Direct	3	<i>The 'Profession/ Occupation Field Model' as an Activity Theoretical Framework for the Development of Engineers in the Context of the Smart City Approach</i>	Essl, G.	2015	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>
	4	<i>"Is Your Career Meaningful?" Exploring Career Calling on a Romanian Students Sample</i>	Dumulescu, D.; Opre, A.; Ramona, B.	2015	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>
	5	<i>The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre</i>	Amaliah, I.; Aspiranti, T.; Purnamasari, P.	2015	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>
Web of Science	1	<i>Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviours during unemployment</i>	Ingusci, E.; Manuti, A.; Callea, A.	2016	<i>Electronic Journal of Applied Statistical Analysis</i>
	2	<i>The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector</i>	Anthun, K. S.; Innstrand, S. T.	2016	<i>Journal of Higher Education Policy and Management</i>
	3	<i>The meaning of work: Conceptualizing the deterrent effect of employment on crime among young adults</i>	Wadsworth, T.	2006	<i>Sociological Perspectives</i>
	4	<i>Gender beliefs and the meaning of work among Okinawan women</i>	Lee, K.S.	2006	<i>Gender & Society</i>
	5	<i>Stability and change in the meaning of working - a longitudinal research on the transition between school and work</i>	Fraccaroli, F.	1994	<i>Travail Humain</i>
	6	<i>Young peoples perceptions of the importance and meaning of work</i>	Kidd, J.M.; Knasel, E.G.	1980	<i>Bulletin of the British Psychological Society</i>
Scopus	1	<i>Work socialization through part-time work: cultivating self-efficacy and engagement through care</i>	Herrygers, K.S.; Wieland, S.M.B.	2017	<i>Journal of Applied Communication Research</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

1.4.2 Justificativa para o objeto de estudo

As atribuições das instituições de ensino, no que se refere à formação geral e profissional, estão presentes na LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação. A Lei nº 9.394/1996, no Decreto nº 2.208/1997 e no Decreto nº 5.154/2004, consideram o trabalho como princípio educativo. Dessa forma, o trabalho é um dos pontos a serem abordados no decorrer do ensino médio, de maneira a possibilitar a inserção imediata ao mundo do trabalho, logo após a sua conclusão, ou após a conclusão do ensino superior (ROSA, 2015).

Ainda, segundo Rosa (2015), ao analisar o trabalho como princípio educativo que é reforçado no ensino médio e no ensino superior e, associando a esse princípio um entendimento que nessas etapas de formação, as pessoas já teriam idade para se estabelecerem ou estarem estabelecidas, ou seja, em condições de colaborarem no processo produtivo, a modalidade de ensino integrado, colocado em prática ao ensino médio e técnico é percebida como uma oportunidade de transformar a relação entre educação e trabalho.

Relatório produzido pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2014a) o *The State of The World Population* de 2014, braço da ONU responsável por questões populacionais, disse que, das 7,3 bilhões de pessoas que vivem no planeta, 1,8 bilhões tem entre 10 e 24 anos de idade e 600 milhões são meninas. Assim, é relevante mencionar que nunca houve tantos jovens no mundo e é improvável que o potencial de progresso econômico e social nas mãos deste grupo volte a se repetir. Análise do relatório considerou que a maneira como serão atendidas as necessidades e aspirações deste grupo poderá definir o futuro do planeta, ressaltando que os jovens podem transformar o futuro, mas para isso precisam ter habilidades, saúde e desenvolverem potencial para tomar decisões e fazer suas escolhas de vida.

The State of The World Population (UNFPA, 2014a) examina estas e outras questões para mostrar como os jovens são a chave para o progresso econômico e social nos países em desenvolvimento. O relatório global, intitulado *The Power of 1,8 Billion* (UNFPA, 2014b), também fornece as últimas tendências e estatísticas sobre as populações adolescentes e jovens em todo o mundo, ajustando os investimentos na juventude não apenas como resposta às necessidades dos jovens, mas também como um requisito para o desenvolvimento sustentável.

1.4.2.1 No Brasil

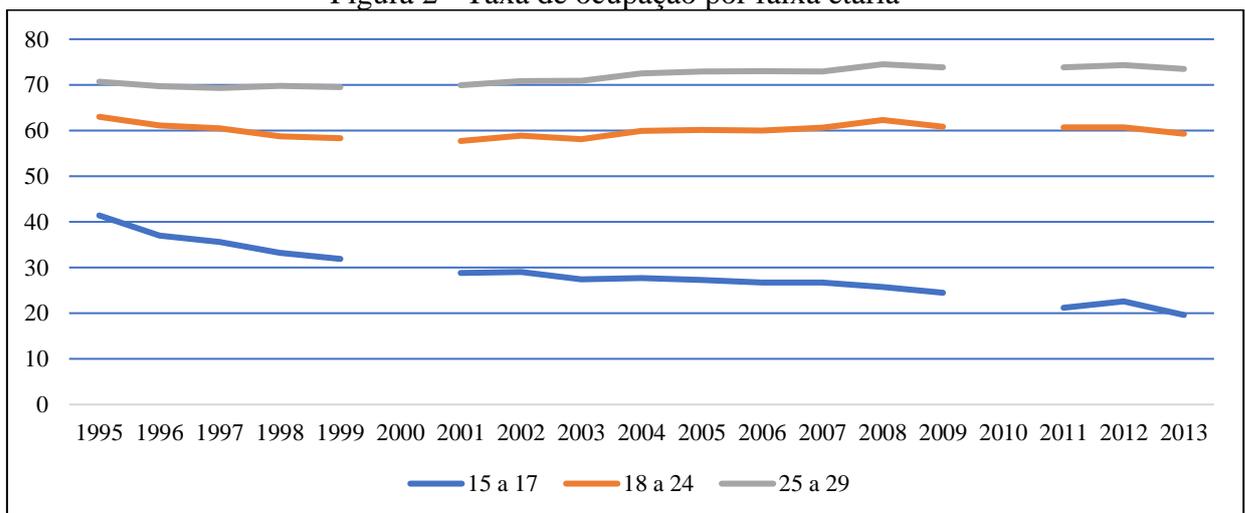
Os jovens representam um quarto da população do País. Isso significa 51,3 milhões de jovens de 15 a 29 anos vivendo no Brasil (IBGE, 2015).

Levantamento realizado entre abril e maio de 2013, pela Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) da Secretaria Geral da Presidência da República, para analisar o perfil dos jovens brasileiros, apontou que:

- a) na faixa de 15 a 17 anos, 65% estudam e 16% trabalham;
- b) o segundo assunto que mais preocupa os jovens é o emprego ou profissão (34%), sendo o primeiro a violência (43%);
- c) mostra que 80% dos jovens usam computadores e internet e 89% têm celular.

A pesquisa realizada pela Agenda Juventude Brasil apontou ser a inserção no mercado de trabalho um dos temas mais relevantes para a vida dos jovens no Brasil (SNJ, 2014). O segundo número do Boletim oferece elementos para debate sobre o cenário brasileiro no mundo do trabalho e tem por objetivo esclarecer e discutir as políticas públicas para a juventude no Brasil. O número de jovens empregados declinou de 2008 a 2013, o motivo seria uma menor busca por trabalho. Verificou-se que essa queda se deu principalmente entre os mais jovens, entre 15 e 17 anos, conseqüentemente houve uma redução expressiva desse grupo no índice de participação no mercado de trabalho. Enquanto quase 50% dos jovens adolescentes buscava trabalho na década de 1990, até 2014 esse percentual havia declinado em torno de um quarto nessa faixa etária (SNJ, 2014). Assim, torna-se importante compreender a situação dos jovens diante do mundo do trabalho, quais são as suas expectativas e quais desafios precisam ser enfrentados. A Figura 2 aponta a taxa de ocupação por faixa etária.

Figura 2 - Taxa de ocupação por faixa etária



Fonte: PNAD/IBGE Adaptado de IPEA (2014).

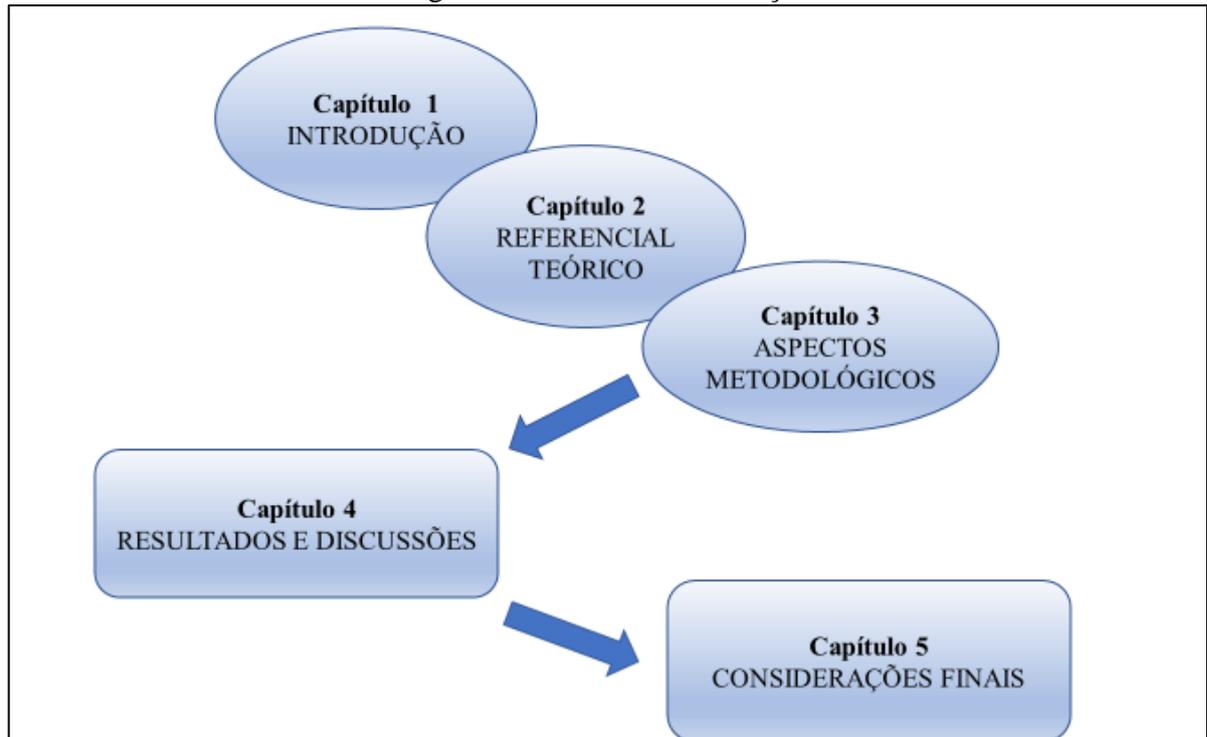
1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Essa dissertação está dividida em cinco capítulos. O capítulo um é composto pela introdução, o tema, a definição do problema de pesquisa, o objetivo geral, os objetivos específicos, a justificativa e a estrutura da dissertação. O capítulo dois apresenta a revisão teórica sobre os temas abordados no estudo, fundamentando as proposições que objetivaram essa dissertação. O capítulo três refere-se à metodologia utilizada para a realização desse estudo. Os resultados esperados e sua discussão estão relacionados no capítulo quatro. No capítulo cinco, apresenta-se as considerações finais. E, por fim, são apresentadas as referências

bibliográficas utilizadas no desenvolvimento dessa pesquisa.

Nos Anexos A e B estão demonstrados os instrumentos que foram utilizados na etapa quantitativa da pesquisa. No Apêndice I, segue roteiro semiestruturado que serviu de base para entrevista em profundidade na fase qualitativa da pesquisa. Na Figura 3 evidencia-se a estrutura da dissertação.

Figura 3 - Estrutura Dissertação



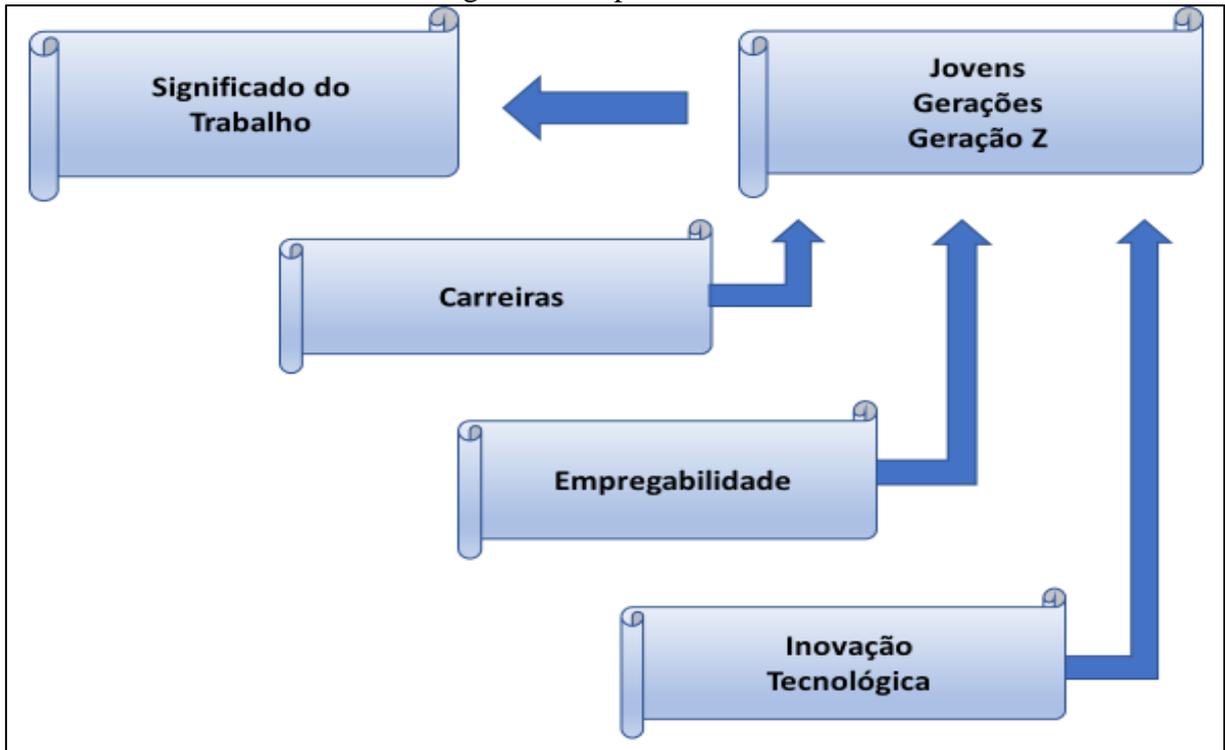
Fonte: Elaborado pela autora (2018).

No próximo capítulo segue exposição do referencial teórico que serviu de sustentação a essa pesquisa de dissertação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresenta-se a base conceitual que fundamentou essa dissertação. Serão apresentados os conceitos de significado do trabalho, jovens, gerações, geração Z, carreira, empregabilidade e a inovação tecnológica. A Figura 4 mostra o mapa conceitual da dissertação.

Figura 4 - Mapa conceitual



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

2.1 SIGNIFICADO DO TRABALHO

Observam-se os marcos iniciais do estudo do significado do trabalho nos anos 1950/60. Merecem destaque os estudos de Morse e Weiss (1955) sobre significado do trabalho; o de Dubin (1956) sobre o trabalho como um interesse central na vida de trabalhadores industriais e o de Lodahl e Kejner (1965) sobre envolvimento no trabalho. Mesmo antes, a obra de Tilgher (1930) apresentou um delineamento inicial sobre essa significação que, posteriormente, foi reiterada por Mills (1976). Na era clássica, o trabalho apesar de ser considerado fundamental para a vida, era percebido como opressor da inteligência humana, sendo essa uma das razões que possibilitou a escravidão (MILLS, 1976).

Os estudos de Emery (1964), Trist et al. (1978) e Ketchum e Trist (1992) enfatizam que um trabalho significativo deve responder às motivações dos trabalhadores, além de destacar

propriedades como: ser variado, apresentar desafios, invocar a capacidade de decisão, possibilitar aprendizagem contínua, ser reconhecido e apoiado, trazer consequências sociais positivas protegendo, dessa forma, a dignidade pessoal e vislumbrar um futuro desejável.

Diante disso, os estudos sobre o significado do trabalho surgem de uma forma mais sistemática na década de 80. Hackman e Oldham (1975) foram os primeiros psicólogos a relacionarem a qualidade de vida no trabalho ao seu sentido. Eles defendem que o sentido do trabalho deve ser útil e legítimo para quem o realiza, dessa forma, desenvolveram um modelo a fim de explicar como as interações, as características de uma atividade e as diferenças individuais impactam na motivação, na satisfação e na produtividade dos trabalhadores. São três as características que contribuem para dar sentido ao trabalho: variedade das tarefas, identidade do trabalho e o significado do trabalho. Para os autores o significado do trabalho está relacionado com o bem-estar pessoal, organizacional e social (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Nesse mesmo sentido, Fryer e Payne (1984b), Shepherdson (1984) e Brief e Nord (1990), apontam a importância do significado do trabalho para a realização pessoal e social sintetizando os seus significados como um gasto de energia em atividades coordenadas, que podem ser agradáveis ou desagradáveis, realizadas por trabalhadores formais ou autônomos, cujo objetivo pode ou não estar associado a trocas econômicas visando produzir algo útil. Dessa forma, o significado do trabalho pode ser entendido como uma cognição subjetiva, social e dinâmica. Subjetiva por representar uma variação individual, a qual reflete a história pessoal de cada um; social, porque reflete as condições históricas da sociedade na qual está inserida; dinâmica, no sentido de que é construído inacabado, em permanente processo de construção. Decorrente disto, sua caracterização varia conforme seu próprio caráter sócio histórico (BRIEF; NORD, 1990; BORGES, 1998, 1999).

Assim, pode-se afirmar que o significado do trabalho está relacionado às expectativas, crenças e valores das pessoas a respeito do trabalho. É entendido a partir dos processos de socialização ocorridos na família e na escola, considerando a história pessoal de cada um e as experiências profissionais acumuladas (INGLEHART, 1997; SALANOVA; GRACIA; PEIRÓ, 1996; QUINTANILLA, 1991). Representa aquilo que as pessoas desejam e esperam do trabalho (QUINTANILLA, 1991). Dessa forma, o conteúdo significativo do trabalho possibilita a construção da identidade pessoal e social do trabalhador, por meio das tarefas que executa, permitindo que consiga se identificar com aquilo que realiza. O significado do trabalho para cada indivíduo é único, sendo criado a partir das técnicas particulares desenvolvidas por cada trabalhador (DEJOURS, 1992).

Com isso, Codo, Sampaio e Hitomi (1995) destacam que não apenas o modo como o trabalho é executado (a atividade em si), mas também o que resulta deste trabalho (o produto) são importantes na construção da identidade humana e ambos os fatores dizem respeito à questão de seu significado e da satisfação obtida por seu intermédio. Segundo os autores, a nossa construção como pessoas e como elementos sociais, por meio do trabalho, define-se de forma clara na sociedade industrial.

Diante do exposto, o sentido e o significado do trabalho têm despertado interesse e têm sido alvo de ampla investigação sobre o tema. O *Meaning of Work* - MOW, sediado no Canadá, desenvolve pesquisas desde a década de 1970, sobre o sentido e o significado do trabalho em diversos países. A centralidade do trabalho é definida por MOW (1987) como o nível de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um dado período no tempo ou, a visão geral sobre o valor do trabalho para o indivíduo. Segundo Lundberg e Peterson (1994), a centralidade do trabalho reproduz uma identificação pessoal com o trabalho ou o significado que o indivíduo lhe concede.

Morin (2001), que frequentemente utiliza o MOW em suas pesquisas, define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado do trabalho se relaciona com a representação ou definição que o indivíduo possui de sua atividade e com os valores que ele atribui ao trabalho.

A equipe do MOW formulou um amplo conjunto de perguntas, compondo um questionário com mais de 100 questões divididas em várias subescalas de natureza híbrida, combinando itens de respostas fechadas e abertas. Dessa forma, conceituou o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho. Essa equipe de pesquisadores estabeleceu as seguintes dimensões para o significado: centralidade do trabalho (importância atribuída a ele na vida da pessoa em um determinado momento), normas sociais sobre o trabalho (derivadas de valores morais relacionados ao trabalho) e resultados e objetivos valorizados do trabalho (dimensão relacionada a motivações que levam a trabalhar) (RIBAS, 2003; TOLFO; PICCININI, 2007).

A natureza híbrida do instrumento desenvolvido pelo MOW, tem gerado inconsistências e dificuldades de adaptação em diferentes realidades, ainda são poucos os instrumentos que avaliam o significado do trabalho, especialmente em grupos profissionais não pertencentes ao universo do emprego formal (FERNANDES; GONÇALVES; OLIVEIRA, 2012).

Kurz (2002) aponta em seus estudos, uma inversão do valor positivo no significado do

trabalho, ressaltando que o trabalho tem sido constantemente reconhecido como uma mera possibilidade de acesso a bens materiais, o que provoca a sua submissão às leis do dinheiro. A importância concedida ao trabalho, como um instrumento de alcance do sucesso econômico, coloca em segundo plano outras esferas da vida como a familiar e a social.

Já Arakaki e Leite (2016) a partir de uma investigação com trabalhadores, utilizando Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho - IMST, concluíram em seus estudos que os valores percebidos como relevantes são: sobrevivência pessoal e familiar, auto expressão, realização pessoal e justiça no trabalho. As autoras apontam que esses achados representam um norte para os gestores que desejam motivar seus colaboradores.

Isto exposto, Pais (2016) em seu livro sobre o significado do trabalho para o jovem contemporâneo, aborda que os jovens transmitem uma mensagem dizendo que a vida necessita de algum tipo de trabalho para ser plenamente vivida e, mesmo não querendo ser escravos do trabalho, o aceitam como fonte de rendimento e de realização pessoal. O livro discorre sobre a descoberta dos “meios de vida” de jovens que procuram a inserção profissional com formas criativas de ganhar dinheiro. Segundo o autor português, uma particularidade dos jovens é viverem um tempo de instabilidade e de incertezas gerando uma tensão entre presente e futuro, entre os laços de dependência e o desejo insistente de independência (PAIS, 2016).

2.2 JOVENS

As relações que os jovens estabelecem com o trabalho, têm se tornado tema de atenção de pesquisadores que visam propor alternativas que possam oferecer possibilidades para a minimização dos problemas enfrentados na inserção e permanência no trabalho (PETTERS, 2009). Nesse sentido Erikson (1976) aborda que a construção da identidade pessoal passa pela experiência de se tornar adulto, buscando autonomia e independência por meio do exercício do trabalho e acrescenta que a impossibilidade do jovem definir sua identidade profissional é o que mais o desestabiliza, pois se sente incapaz de assumir um papel que a sociedade lhe impõe (ERIKSON, 1976).

Neste contexto, Bourdieu (1983) em seu clássico texto “juventude é apenas uma palavra”, cita que a divisão entre jovens e velhos retrata, em última instância, o poder e a divisão dos poderes. Segundo o autor, as categorizações por idade, por sexo e classe social se moldam para reforçar os limites e produzir uma ordem, onde cada um deve permanecer em seu lugar. O autor ainda aborda o risco de uma classificação aleatória chamada juventude, reforçando que a idade é um dado biológico e que o fato de falar dos jovens como se fossem uma unidade social,

um grupo constituído, com interesses comuns, e relacionar estes interesses a uma idade definida constitui uma manipulação evidente. Neste sentido, Bourdieu (1983) reforça o impacto desta generalização quando afirma que é formidável o abuso de linguagem que se pode resumir em um mesmo conceito para universos sociais que, de uma forma geral, não possuem nada de comum.

Contudo, Cardoso e Sampaio (1995), após uma revisão da literatura sobre o tema, identificam duas correntes de definição de juventude na Sociologia: a generalização da juventude ou a especificidade da juventude. A generalização reforça a ideia genérica de juventude enquanto “geração” propulsora de mudanças sócio-políticas e culturais e de épocas marcadas por grandes acontecimentos históricos, como as décadas de 60 e 70; e quando relacionada de forma mais específica, a juventude é vista de forma mais fragmentada, relacionando-se a pesquisas e estudos com grupos específicos de jovens que pertencem a classes diferenciadas da sociedade. Estes grupos de jovens estão em transição entre escola, universidade e mundo do trabalho e enfrentam as mudanças no mundo do trabalho de forma mais significativa.

Nesse sentido, Pais (1993) coloca que existem diferentes juventudes e diferentes olhares, diferentes teorias que explicam a juventude, de acordo com suas abordagens. Se considerarmos a corrente geracional, trabalhada por teóricos pertencentes à chamada Sociologia das Gerações, configura-se o termo juventude através da demarcação social, isto é, compreende-se a juventude como uma fase na vida do sujeito que se inicia com o término da infância e se encerra com o início da idade adulta. A tentativa de compreender indivíduos a partir de suas faixas etárias é antiga e construída na antiguidade (FOUCAULT, 2004; LEVI; SCHMITT, 1996).

Com isso, Abramo (1997) considera a juventude como um problema social, uma fase difícil, perturbadora e turbulenta da vida, em função dos sentimentos que desencadeia nos jovens, como os de transgressão e rebeldia. Nesse mesmo sentido, Carrano (2000) explica que a juventude deve ser entendida com uma complexidade variável: jovens são diferentes porque diferentes são seus modos de viver, diferentes são seus espaços e tempos sociais, diferentes são suas identidades.

Uma definição para a juventude é adotada pela UNESCO, configurada na Conferência Internacional sobre a Juventude, em 1964, com objetivo de explicar que o termo juventude constitui um estado transitório, uma etapa da vida humana definida pelo aparecimento da puberdade. O término da juventude varia segundo critérios que se tomam para determinar se as pessoas são jovens. Entende-se por juventude não só uma fase da vida, mas também grupos de

idade definidos como jovens (ABRAMOVAY; ANDRADE; ESTEVES, 2009). Os autores apontam que a juventude é uma construção social, a produção de uma determinada sociedade, originada das múltiplas formas como ela enxerga os jovens, produção na qual se entrelaçam, entre outros fatores, estereótipos, momentos históricos, múltiplas referências e diferentes situações de classe, gênero, etnia, grupo e outros.

Então, se a juventude é uma representação sociocultural de uma situação social, os jovens são uma concepção ou representação simbólica, moldada por grupos sociais a fim de buscar um significado para os comportamentos e atitudes que lhes são atribuídos (CARDOSO; SAMPAIO, 1995; GROppo, 2000; HAYASHI; HAYASHI; MARTINEZ, 2008).

Nesse contexto, Sposito (2008) percebe a juventude como uma etapa da vida em que se busca certa autonomia, onde são construídos elementos de identidade pessoal e de grupo, uma fase de experimentação onde existem vários caminhos e entornos para o início da vida adulta, sendo um deles a inserção no mundo do trabalho.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), responsável pela delimitação para definição legal da juventude, no Brasil, considera do nascimento até os 18 anos incompletos a fase que corresponde a juventude. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define este estrato como dos 15 aos 29 anos, já o Instituto de Pesquisas de Opinião e Estudos de Mercado Francês, adota o intervalo de 18 a 30 anos. A organização das Nações Unidas (ONU) considera este estrato dos 15 aos 24 anos (TRINDADE, 2013).

Segundo McCrindle e Wolfinger (2009), existem características semelhantes entre os jovens de todas as gerações, pode-se citar a experimentação de estilos alternativos de vida e o questionamento a fim de testar os limites que lhes é imposto, mas não se pode afirmar que valores, atitudes, prioridades e metas das atuais gerações de jovens, sejam os mesmos que os das gerações anteriores. Os jovens, objeto desse estudo, constituem a primeira geração a crescer rodeada pelos meios digitais, e isso a caracteriza muito mais do que sua força demográfica (NETO et al., 2014).

2.2.1 Gerações

Na primeira metade do século XX, Karl Mannheim e De La Yncera (1993) trouxeram uma das principais contribuições para compreender o conceito de geração. Para os autores, as gerações são dimensões relevantes para a compreensão das mudanças sociais e nas formas de pensar e de agir de uma época. As gerações formam produtos específicos que, pela ação do tempo histórico e biográfico, podem produzir mudanças sociais, mas podem ser, também, o

resultado de uma mudança gestada pela geração anterior. Portanto, o que constrói uma geração pode não estar relacionado somente com um tempo cronológico de nascimento, não há também um padrão temporal para formação de uma geração, que pode permanecer por dez ou quinze anos ou por séculos, como aconteceu no período feudal (MANNHEIM; DE LA YNCERA, 1993).

Numa abordagem mais funcionalista, destacam-se as obras de Strauss e Howe (1991) que desenvolveram categorizações geracionais (*Silent Generation, Baby Boomers, Gen X, Gen Y e Gen Z*), tornando-se bastante “popular” no *management*. A nomenclatura e caracterização das gerações foram inicialmente estudadas pelos autores, no livro *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*, utilizando referências históricas da sociedade americana para contextualizar e conceituar as gerações.

Segundo Coimbra e Schikmann (2001), Lombardia, Stein e Pin (2008) e Veloso et al. (2008) existem quatro perfis principais de gerações:

- a) tradicional - nascidos até 1950;
- b) *baby boomers* - nascidos entre 1951 e 1964;
- c) geração X - nascidos entre 1965 e 1977;
- d) geração Y - nascidos a partir de 1978;

Howe e Strauss (2009) ainda incluem a geração Z, ou seja, os jovens nascidos a partir de 2000.

2.2.1.1 Tradicionalistas

Conhecida como geração tradicional, esses jovens cresceram observando o mundo mergulhado em uma enorme depressão econômica, com famílias imigrando em busca de trabalho ou fugindo da intolerância política provocada pela 2ª guerra mundial (OLIVEIRA, 2010). Isto exposto, Valente (2011) aponta que as pessoas dessa geração possuem um senso de valor distinto de outras gerações, tanto em termos financeiros quanto em valores morais e que as dificuldades vividas por eles provocaram uma preocupação excessiva com segurança financeira e segurança no trabalho.

Segundo Valente (2011) é uma geração que valoriza o trabalho de qualidade e em equipe, que possuem o sentimento de união propiciado pela Guerra, bem como os sentimentos de parceria, respeito pela autoridade e, principalmente, lealdade. São vistos como uma geração honrada de heróis cívicos, que construiu instituições poderosas e duradoras e que dominou a política e a economia até idades avançadas.

2.2.1.2 *Baby Boomers*

Para Castro (2008) a geração *baby boomers* é moralista ao mesmo tempo que não aceita autoritarismo ou princípios sobre moral ou ética. Mantém a disciplina e a autoridade como valores fundamentais de sua existência. São indivíduos com um padrão de vida estável e possuem uma renda mais consolidada (LEVY; WEITZ, 2000). Esta geração recebeu esse nome devido à alta taxa de natalidade percebida nos EUA neste período, são os filhos da 2ª guerra mundial, marcada pelo retorno dos soldados e pela necessidade de um número maior de pessoas para contribuir na reconstrução do estado (OLIVEIRA, 2010). O autor ressalta que a geração *baby boomers*, no que diz respeito a vida profissional, se destaca por respeitar as regras da empresa, atingir metas e manter o compromisso com a organização.

2.2.1.3 Geração X

A Geração X é assim chamada, pois é conhecida como a geração sem identidade (ULRICH, 2004). Essa geração é marcada pela insegurança de um mundo que muda de forma rápida e contínua, valorizando a experiência e desconfiando das teorias, sob o argumento que elas falham em autenticidade e realidade (CASTRO, 2008). De acordo com Levy e Weitz (2000) alguns a consideram como uma geração perdida devido ao contraste entre um padrão de vida mais realista e consumista com o cenário da guerra fria. Quanto à questão profissional, foi a primeira geração a se deparar com as alterações no local de trabalho geradas pela tecnologia, também foram eles os primeiros a possuírem computadores pessoais (CANAAN MESSARRA; KARKOULIAN; EL-KASSAR, 2016). Segundo Tapscott (2008) esta é uma das gerações mais bem-educadas da história.

2.2.1.4 Geração Y

Essa geração é voltada para o mundo globalizado, privilegiando o conhecimento e a criatividade. Buscam organizações flexíveis e transparentes, que oferecem liberdade e desafio para que possam crescer a partir das suas conquistas. Deste modo, se não se sentem “felizes”, buscam novas oportunidades no mercado (VELOSO et al., 2008).

Filhos dos *baby boomers* e dos “Xs”, a Geração Y tem forte familiaridade com a tecnologia e o imediatismo (FAGUNDES, 2011). Cresceram em ambientes computadorizados,

com canais de TV à cabo e telefones celulares. Esta geração se mantém atualizada utilizando a internet e suas ferramentas e gosta de se comunicar através das redes sociais (CLARO et al., 2010).

2.2.1.5 Geração Z

Segundo Prensky (2001) é uma geração conectada, formada por indivíduos nascidos na era digital que estão cercados de plataformas de comunicação como a própria internet, celulares, e canais de TVs fechados. O autor enfatiza que esta geração não consegue entender o mundo sem a utilização da comunicação em tempo real, pois são jovens que cresceram na medida em que evoluía a *web* e a tecnologia em geral.

Ainda para Prensky (2009), essa geração possui uma estrutura de pensamento diferenciado de seus antecessores. As crianças desenvolveram mentes em formato de hipertextos, tendo estruturas cognitivas paralelas e não sequenciais. É comum as crianças executarem várias tarefas ao mesmo tempo. Nesse sentido, a Geração Z tem também uma forma diferenciada de aprender, eles são aprendizes ativos, proficientes em multitarefas e dependentes da tecnologia para acessar a informação e interagir com os outros (BENNETT; MATON; KERVIN, 2008).

Contudo, A *Joint Information Systems Committee* (JISC) encomendou da CIBER, grupo de pesquisas da *University College London*, pesquisa que constatou que, embora os jovens da Geração Z demonstrem facilidade e familiaridade com computadores, possuem habilidades excessivamente básicas de pesquisa e que não possuem habilidades de análise crítica para avaliar as informações que encontram na internet. A pesquisa também apontou traços de comportamento associados aos usuários mais jovens, como impaciência na busca/navegação, e tolerância limitada para qualquer demora de satisfação de suas necessidades de informação (JISC, 2008).

Entretanto, Tapscott (2010) aponta que o fato dos jovens ficarem imersos em um ambiente digital interativo possa tê-los tornado mais inteligentes do que o espectador de televisão, diferente de acomodar os cérebros jovens, a intensa imersão digital pode ajudá-los a desenvolver capacidade de pensamento crítico necessária para se navegar no mundo apressado e repleto de informações.

O mundo para essa geração, se torna pequeno e sem fronteiras, pois no mundo da tecnologia, tudo é geograficamente próximo e rápido como na internet (McCRINDLE et al., 2010; FACCO et al., 2015). Os autores reforçam que essa geração tem como característica o

imediatismo. A hierarquia tradicional passa a não fazer sentido e esse novo grupo de profissionais que chega ao mercado procurando empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade.

Cabe comentar que os títulos ou nomes dados a essa geração variam, a Geração Z pode ser também chamada de nativos digitais, geração digital ou geração internet. A vida dessa geração é constituída pelo acesso direto a informação, tudo que acontece é divulgado em tempo real e um grande volume de informações acaba permeando a vida desses jovens (FAGUNDES, 2011).

Com isso, segundo Palfrey e Gasser (2011), eles são diferenciados pois conseguem fazer muitas coisas ao mesmo tempo, substituem jornais por blogs, se conhecem nas redes sociais antes mesmo de se conhecerem pessoalmente. Suas músicas e filmes preferidos são acessados de forma *online*, quase sempre sem a necessidade de desembolso financeiro. Fatores essenciais em suas vidas, como a interação social e as amizades, são intermediadas pela tecnologia digital. Esse é o novo modo de vida dessa geração. Nesse sentido, Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012), apontam em seus estudos sobre o comportamento dessa geração, a curiosidade e o desejo exacerbado por informações de forma rápida e clara, como sendo características marcantes desses jovens.

Sob outro aspecto, Carvalho Jacques et al. (2015) em estudo realizado com 389 jovens, entre 15 e 19 anos, no ano de 2012, na cidade de Itabira/MG, apontam que os jovens da geração Z estão preocupados com a saúde, percebem a educação como essencial para o futuro, consideram a religião como importante e apontam também, a importância da política, mas preferem não se envolver com ela.

Nesse contexto, Reis e Tomáel (2016) apontam que os integrantes da Geração Z têm dificuldade no entendimento de como as gerações anteriores conseguiram sobreviver sem os atuais dispositivos tecnológicos, tão presentes atualmente, a exemplo dos *smartphones*. Para essa geração é impossível imaginar como ocorriam as comunicações antes do mundo digital e como eram, em termos de facilidade e agilidade, os processos de acesso à informação.

Na visão de Mendonça (2015), no que diz respeito ao trabalho, diferente da geração X, que aceita as normas e, da geração Y, que finge que aceita, a geração Z é mais assertiva e, em alguns anos, os Zs serão chefes dos Ys. Suas relações com o fator tempo é diferenciada, é online, a maneira como se relacionam com hierarquias e a autoridade também, tudo é diferente para a geração Z e as organizações devem se adaptar a esse novo contexto (MENDONÇA, 2015).

Cavazotte, Lemos e Viana (2012) em seus estudos sobre novas gerações no mercado

de trabalho, recomendam que as empresas procurem compreender e administrar as expectativas de seus jovens funcionários, desde a fase inicial da construção da carreira, a fim de evitar conflitos e a frustrações.

2.3 CARREIRAS

A escolha de uma profissão é o primeiro passo para a construção de uma carreira, esse processo de escolha evidencia-se na adolescência, ainda que esta etapa seja conhecida como uma fase conturbada e de indefinição da própria identidade. Assim, quando toda a situação é de indecisão, cobra-se do adolescente a escolha profissional com o peso de ser, a princípio, para toda a vida (BOHOSLAVSKY; BOJART; PENTEADO, 1971).

Neste cenário, o adolescente, ao se deparar com o momento da escolha de uma profissão, leva em consideração tanto a questão de mercado de trabalho e sua colocação neste, quanto as suas preferências individuais e as expectativas da família. Assim, na escolha da profissão estão envolvidos fatores pessoais, culturais e sociais (LEVENFUS, 1997).

2.3.1 Conceito de carreira

Os primeiros estudos teóricos sobre orientação profissional e de carreira foram organizados em 1909 pelo advogado e engenheiro americano Frank Parsons no livro *Choosing a Vocation*. Segundo Parsons (1909), toda a intervenção no campo da carreira deveria partir do plano individual para fazer parte de um projeto maior, onde o foco estaria no desenvolvimento e na mudança social, combatendo a exclusão e criando, dessa forma, uma sociedade mais justa (ZYTOWSKI, 1972; O'BRIEN, 2001; RIBEIRO; UVALDO, 2007).

Embora a ideia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial, até a década de 1920, as organizações não se interessavam pela carreira dos seus funcionários. Os trabalhadores eram considerados apenas como “peças de produção” e o setor de recursos humanos tinha basicamente a função de controlar as pessoas (FISCHER, 2002). Segundo o autor, a partir dos anos 1970 a vida profissional ganha relevância e o desenvolvimento da carreira começa a ser estudado. Surgem assim, pesquisas sobre o tema no campo dos estudos organizacionais, da psicologia social e do trabalho.

Dessa forma, pesquisas sobre a dimensão subjetiva da carreira (HUGHES, 1937), sobre o desenvolvimento vocacional (SUPER, 1953) e a carreira interna (SCHEIN, 1993) apontam que a construção da carreira se dá através de processos psicossociais constituídos pelas

escolhas individuais somadas as realizações pessoais resultantes da vida profissional (RIBEIRO, 2009).

Na década de 1980, London e Stumpf (1982) definiram carreira como uma série de atividades e trabalhos realizados ao longo vida, que envolvem estágios e transições, retratando necessidades, motivos, ansiedades pessoais e também as imposições da organização e da sociedade.

Com propósito de atender uma demanda existente, Super (1983) criou o Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira - MDAOC, citado na literatura internacional como *C-DAC model*. Este modelo apresenta alguns dos conceitos mais relevantes da sua teoria e ajuda a compreender a dinâmica da escolha profissional e do desenvolvimento de carreira (OLIVEIRA; GUIMARÃES; COLETA, 2006). Dentre estes conceitos cabe destacar a maturidade de carreira, a importância dos papéis e o autoconceito. Aspectos como habilidades e interesses também precisam ser ressaltados (SAVICKAS, 2001; BALBINOTTI, 2003).

O MDAOC proposto por Super (1983) ofereceu uma alternativa para auxiliar os orientadores de carreira no desempenho de suas funções, desenvolvendo, nos indivíduos, a capacidade de entender a sua carreira como um processo em constante desenvolvimento (OLIVEIRA; GUIMARÃES; COLETA, 2006).

Já nos anos de 1990, Arthur (1994) apresentou quatro contribuições para a reorganização do conceito tradicional de carreira: (i) pode ser qualquer trabalho executado independentemente de um vínculo organizacional; (ii) é um elo entre a pessoa e a organização; (iii) o estudo do seu construto é indisciplinar, envolvendo psicologia, sociologia, antropologia, economia, ciências políticas, história e geografia; e (iv) toda a carreira para ser compreendida, necessita da interpretação do sujeito e da organização. Nesse sentido, Dutra (1996) define carreira como a soma de várias etapas e transições que variam de acordo com as atividades realizadas pelo indivíduo e pelas cobranças que recaem sobre o ele, que podem ser originadas por ele próprio ou pelo ambiente no qual está inserido.

Assim, Schein (1996) complementa o conceito apontando que a carreira é composta de várias e significativas etapas ou fases, reconhecidas pela pessoa e pela sociedade, embora o contexto de tempo associado a cada uma delas possa variar de acordo com a atividade exercida.

Nesse contexto, Bastos (1997) complementa ressaltando que o termo carreira é proveniente do latim - *carraria*, que significa caminho, estrada para carruagens, onde o caminho e o destino já são conhecidos. A carreira é definida como um curso da vida profissional que oferece uma oportunidade de progresso e avanço no mundo (BASTOS, 1997). Somente a partir do século XIX, utilizou-se o termo para definir trajetória de vida profissional, complementando

a noção de uma progressão natural durante a vida ou de desenvolvimento por meio de um trajeto estruturado, com características temporais e espaciais (CHANLAT, 1995; SCHEIN, 1996; CRESPO, 1996; MARTINS, 2001).

Já para Hall (2002) o termo carreira padece pelo excesso de significados. Os quatro mais frequentes são: (i) carreira como avanço - mobilidade vertical em qualquer hierarquia organizacional; (ii) carreira como profissão; (iii) carreira como sequência de empregos durante toda a vida; e (iv) carreira como a sequência de experiências profissionais.

Estudos de Schein (1996) identificam dez estágios associados a carreira.

- a) estágio 1 - Essa é a fase associada a infância e a adolescência, dá-se no início do processo educacional, a profissão ainda está apenas no pensamento. Envolve crescimento, fantasia e exploração;
- b) estágio 2 - Envolve educação e treinamento. No período de escolarização e de definição relativo à profissão, tem-se o momento do treinamento (técnico ou não);
- c) estágio 3 - Primeiro contato com o mundo do trabalho. É a fase de adaptação da realidade do trabalho com a formação realizada;
- d) estágio 4 - A duração e intensidade desse estágio depende do conteúdo do trabalho e da profissão escolhida. É a fase de treinamento básico e socialização, um período de aprendizado pessoal no qual o profissional busca aperfeiçoamento;
- e) estágio 5 - Os objetivos e valores se definem e o profissional passa a ser aceito como membro da organização. Surge uma autoimagem significativa em relação à profissão;
- f) estágio 6 - Permanência como membro e estabilização. Tende a se manifestar após cinco a dez anos de uma carreira e está associada à estabilidade e permanência como membro de uma organização;
- g) estágio 7 - Crise no meio da carreira e reavaliação. Parcela significativa das pessoas buscam uma reafirmação em relação a sua carreira, questionando suas escolhas iniciais e o nível de satisfação alcançado com essas escolhas;
- h) estágio 8 - Avanço, recomeço ou estabilização. Após a reavaliação decorrente da crise é comum que ocorra a reafirmação, o avanço e a busca para desenvolver ou refazer perspectivas profissionais;
- i) estágio 9 - Desligamento. É o período anterior à aposentadoria e o início do declínio do envolvimento da pessoa com a profissão e ritmo de trabalho;
- j) estágio 10 - Aposentadoria. Possui caráter diferente e sofre variação de pessoa para pessoa, podendo ser encarado como o descanso conquistado após vários anos de

trabalho ou tornar-se uma experiência traumática associada a incapacidade de produzir (KNABEM, 2005).

Diante dos conceitos expostos, cabe destacar a carreira contemporânea sob uma nova ótica, em uma nova modelagem.

2.3.2 Carreiras sob a nova ótica socioeconômica

Handy (1989) utiliza a expressão profissional de portfólio para explicar um tipo de pessoa que opta por uma modalidade de carreira, caracterizada pela liberdade, flexibilidade e independência. Diante desse pensamento Kanter (1997) discute a transformação na natureza das carreiras, apontando que a carreira corporativa tradicional, que era regida pela lógica da promoção e do relacionamento de longo prazo, se mostra em declínio, enquanto estariam ganhando espaço a carreira profissional e empresarial. A transformação no mundo do trabalho desafia o modelo tradicional de carreira e faz surgir a necessidade de trilhar novos caminhos para o desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, Cohen e Mallon (1999) apontam para o surgimento de uma preocupação individual com o desenvolvimento da própria carreira, que começa a ocupar um lugar de destaque na vida do trabalhador. O fim da hierarquia tradicional de carreira é amplamente percebido, assim como a sua substituição promovida pelas escolhas de carreiras mais flexíveis e individuais.

Assim, os contratos de trabalho tradicionais parecem ter dado lugar a relações de trabalho emergentes regidas pela lógica do mercado, segundo as quais, o trabalhador não pode mais esperar que, através da dedicação e lealdade à empresa, receberá como contrapartida a estabilidade e investimentos em seu desenvolvimento profissional (CAPPELLI, 1999).

Portanto, assume-se uma nova concepção de carreira, na qual, ao diminuir os encargos referentes à carreira e seu planejamento pela empresa, valoriza-se mais a responsabilidade individual. O estudo de carreira interna e seu planejamento pessoal passam a receber maior atenção de que o estudo de carreira externa ou o planejamento de carreira da empresa (KILIMNIK; CASTILHO; SANTANNA; 2004).

Portanto, o enfoque de carreira adotado no final do século XX e que continua no início do século XXI, é o da carreira autorregida, não mais limitada a empregos que atendam as leis trabalhistas. Cabe ao indivíduo construir sua carreira por meio de suas competências e da aplicação das experiências acumuladas ao longo da vida, isso significa administrar a própria vida pessoal e profissional, cuidando do auto aperfeiçoamento e dos relacionamentos

profissionais (BALASSIANO; COSTA, 2006).

Diante disso, na medida em que o modelo de emprego tradicional vai sendo substituído pelo modelo baseado na carreira, entendido como uma série de experiências profissionais que não mais se limitam às fronteiras de uma mesma organização, o gerenciamento da carreira passa a ser responsabilidade do indivíduo (OLIVEIRA; WETZEL, 2009).

Surge então, um novo conceito chamado de carreira sem fronteiras. Para Lacombe e Chu (2005) a proposta da carreira sem fronteiras torna-se interessante na medida em que aborda áreas de competência e procura integrar as perspectivas organizacional e individual no desenvolvimento das carreiras. Esse novo conceito se opõe ao conceito de carreira tradicional, já que não se limita a fronteira de um único emprego, organização, região ou domínio de *expertise* (BENDASSOLI, 2009).

Englobando vários tipos de carreiras desenvolvidas em diferentes cenários, a carreira sem fronteiras surge como resposta às mudanças no mundo do trabalho ocasionadas por alterações no contexto econômico, social e organizacional. Para desenvolver uma carreira sem fronteiras, é necessário buscar a melhoria contínua de seus conhecimentos e suas habilidades, bem como, otimizar sua rede de relacionamentos, o que poderá proporcionar mais oportunidades de desenvolvimento (LACOMBE; CHU, 2005).

Abordando os jovens iniciantes na carreira, segundo Gottfredson (2005), adolescentes entre 13 (treze) e 14 (quatorze) anos, desenvolvem duas competências cognitivas relacionadas ao desenvolvimento de carreira: autoconceito e a percepção sobre profissões. O autoconceito se estabelece por meio de *feedbacks*, interações e experiências e a percepção está relacionada ao reconhecimento de prestígio entre as profissões.

Analisando o comportamento dos jovens, os estudos de Tang, Pan e Newmeyer (2008) abordam os fatores que influenciam as aspirações de carreira de alunos do ensino médio em uma escola americana. Os autores discorrem sobre a responsabilidade das escolas e dos coordenadores pedagógicos na aplicação de programas eficazes de intervenção para a escolha da carreira, recomendando os que programas de desenvolvimento de carreira proporcionem experiências de aprendizagem significativa para os alunos facilitando, dessa forma, o desenvolvimento da auto-eficácia em suas carreiras.

Cabe ressaltar que o modelo contemporâneo, diferente do modelo anterior, já não garante a estabilidade e ascensão na carreira. Existe uma clara distinção entre emprego e trabalho. O cenário exige um desenvolvimento contínuo de competências acadêmicas e emocionais para lidar com a complexidade dentro das empresas (TONELLI, 2009).

Consequentemente, o modelo tradicional de carreira passou por alterações diante das

mudanças nas relações de trabalho. Antes, caracterizado pela estabilidade e ascensão vertical foi substituído pela instabilidade, resultante de trajetórias horizontalizadas e descontínuas (DE SOUZA SANT'ANNA; KILIMNIK, 2009).

Neste cenário, as diferenças entre as pessoas no ambiente de trabalho, requer dos gestores permanente organização de uma gestão integrada, com o objetivo de promover condições de trabalho adequadas as necessidades das pessoas e que vão ao encontro aos seus objetivos de carreira, obtendo assim, o comprometimento e a maximização das competências do indivíduo enquanto este realiza suas tarefas (MORAES, 2011).

2.4 EMPREGABILIDADE

De origem econômica neoclássica, a Teoria do Capital Humano (BECKER, 1964; MINCER, 1974), apresenta uma explicação para o tema empregabilidade. Enfatiza que, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mundo do trabalho e, conseqüentemente, sua empregabilidade. Para os defensores da Teoria do Capital Humano (SCHULTZ, 1967; 1987), o termo empregabilidade encerra um debate positivo face às transformações em curso no mundo do trabalho.

No final do século XX, Gazier (1990), pesquisador francês, aponta três definições relacionadas ao termo empregabilidade: a) aptidão de um indivíduo ao trabalho; b) atratividade de um indivíduo para a empresa; e c) desempenho de um grupo ou pessoa no mercado de trabalho.

Nesse contexto, Minarelli (1995), conceitua a empregabilidade como a habilidade de ter um emprego. O termo *employability*, antes mesmo de possuir significado explícito nos dicionários, era conhecido na vida dos profissionais, entendido como a habilidade de obter ou manter um emprego em troca de oferecer um determinado serviço. Segundo o autor, a segurança do profissional do século XXI não será mais garantida pelo emprego por tempo prolongado, mas por sua empregabilidade.

Contudo, Casali (1997) afirma que mesmo havendo empregos, sem educação, formação e treinamento, os profissionais não terão empregabilidade. Entretanto, apontando que a empregabilidade é uma característica individual, Hirata (1997) defende que capacidades, conhecimentos, habilidades de ação são também individuais.

Por sua vez, Shiroma e Campos (1997) questionam se é da escola a função de auxiliar na formação para o trabalho. Os autores percebem um antagonismo decorrido da alta

especialização enfatizando que, mesmo que a pessoa obtenha uma capacitação intelectual maior do que a exigida para o cargo, ainda assim, os empresários clamam por educação, apontando-a como a principal alavanca para a produtividade e a qualidade.

Nesse sentido, na visão de Verhaar e Smulders (1999) a provisão de aprendizagem contínua e oportunidades de desenvolvimento por meio de políticas governamentais passam a ser uma prática essencial para promover a empregabilidade.

A utilização do conceito de empregabilidade tem o propósito de referir-se em que medida as pessoas estão integradas a atual situação do mercado de trabalho e a sua habilidade de negociar a própria condição de trabalho, tendo em conta as competências estabelecidas pelos empregadores (DE SOUZA MACHADO, 1998).

Isto exposto, Paiva (2000), aborda que a empregabilidade é uma construção social complexa, na medida em que depende das instituições formais e da experiência adquirida para se considerar aspectos pessoais, subjetivos e sociais. A empregabilidade não reflete apenas a capacidade de aprendizagem e aquisição de conhecimento, afeta a habilidade para desenvolver uma lista de competências direcionadas ao trabalho, tais como: acesso a redes de relacionamentos, constante manutenção de excelência técnica e gerenciamento de uma imagem de sucesso (GARAVAN et al., 2001).

Entretanto, Frigotto (2001) se refere a investimentos na educação básica e na qualificação profissional como alternativas para a crise de desemprego que afeta boa parte das economias capitalistas. Essa aposta considera investimentos em educação e formação profissional que possibilitem o desenvolvimento de habilidades essenciais aos objetivos do conhecimento, dos atos e valores, gerando, dessa forma, competências para a gestão da qualidade e, por consequência, empregabilidade.

Para Rueda, Martins e Campos (2004) a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar às novas realidades do mercado. Deve ser ressaltado, inclusive, que as novas formas de emprego, tais como as cooperativas de trabalho, não têm garantido a empregabilidade dos indivíduos (PICCININI; OLIVEIRA, 2002).

A interativa refere-se as chances de um indivíduo manter-se ativo no mercado de trabalho e depende das habilidades exigidas e das políticas de qualificação da força de trabalho, promovidas tanto por empresas quanto pelo Estado (GRIP; LOO; SANDERS, 2004). De acordo com Nader e Oliveira (2007), a noção de empregabilidade que ganhou espaço é aquela que localiza no próprio trabalhador a tarefa de se ajustar às condições de trabalho.

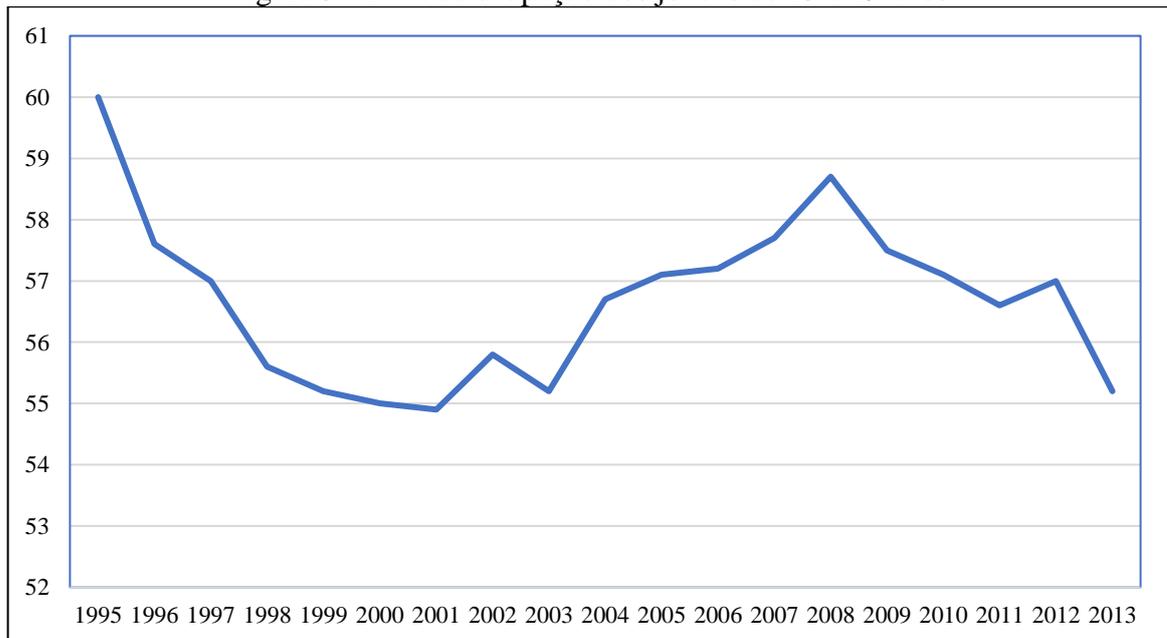
Nesse sentido, Ramos (2006) indicou que uma parte expressiva de trabalhadores

brasileiros mais escolarizados não conseguem obter ocupações à altura de suas qualificações. De acordo com esse estudo, o desemprego afeta de forma mais intensa indivíduos que, apesar da elevada escolaridade, são resultantes de estrato social menos favorecido. A esse fenômeno, segundo o qual, o trabalhador mais escolarizado acaba por não alcançar uma ocupação condizente com seu nível de qualificação, damos o nome de sobre-qualificação (PITCHER; PURCELL, 1998; TEICHLER, 1999).

A empregabilidade deve ser vista como algo que depende não apenas do esforço individual, mas também de fatores presentes no contexto social. Helal, Neves e Fernandes (2007) analisam as alterações dos efeitos dos capitais cultural, social e humano na empregabilidade gerencial no Brasil. Os resultados do estudo indicam que a associação entre os três tipos de capitais determina as chances de se obter um cargo gerencial no país.

Segundo o Boletim Juventude Informa, tendo como base estudo realizado em 2013 pela Secretaria Nacional de Juventude (SNJ), o desemprego entre os jovens de 15 a 29 anos aumentou de forma significativa no final da década de 1990, oscilando no início de 2000 e alcançando seu apogeu em 2005. Em seguida, o índice de desemprego declinou e manteve-se entre os anos de 2009 e 2013. O Boletim aponta que houve uma melhora na qualidade dos postos de trabalho para os jovens, mesmo assim os índices de desemprego e informalidade mantiveram-se altos, apontando alta rotatividade dos jovens nos postos de trabalho. Segue Figura 5 demonstrando a taxa de ocupação de postos de trabalho.

Figura 5 - Taxa de ocupação dos jovens de 15 a 29 anos



Fonte: PNAD/IBGE - Adaptado de IPEA (2014).

O filósofo francês Foucault (2007) aborda que o destaque concedido à empregabilidade na discussão contemporânea sobre o mundo do trabalho, desloca o eixo da responsabilidade, pela geração de oportunidades de trabalho, da sociedade para o indivíduo. Esse deslocamento tem um custo para o trabalhador, que se sente responsável sobre algo que, na maioria das vezes, exerce pouca influência. O autor coloca que o desejo de segurança no emprego, em uma única organização, passa a ser sinônimo de sujeição e dependência, a figura de um trabalhador-herói que conquista sua empregabilidade, emerge sobre as diferentes organizações, aquele que escolhe antes de ser escolhido e que rompe o vínculo de trabalho, quando esse se torna desinteressante e pouco desafiador (FOUCAULT, 2007).

Esses e outros fatores tem forte impacto no mercado de trabalho em todo o Brasil, que segundo Pochmann (2001), está em desconstrução. Para o autor, os novos conhecimentos científicos e tecnológicos se associaram às exigências empresariais de contratação de empregados com polivalência multifuncional, maior nível de motivação e habilidades laborais adicionais no exercício do trabalho.

2.5 TECNOLOGIA

Até o advento da revolução industrial, a tecnologia se desenvolvia gradualmente e nem era percebida pelas gerações que se sucediam, principalmente, no que se referia ao meio ambiente e ao estilo de vida (MARCOVITCH, 1983, MANÃS, 1999). Esse momento marca o ponto inicial de uma evolução tecnológica, econômica e social. De acordo com Marx e Hengels (1988), a Revolução Industrial, iniciada na Grã-Bretanha, integrou o conjunto das chamadas Revoluções Burguesas do século XVIII, responsáveis pela crise do antigo regime, na passagem do capitalismo comercial para o industrial.

Bueno (1999) apresenta a “técnica” como integrante e precursora da tecnologia, apontando que ela faz parte do cotidiano do ser humano, no agir e no pensar. O autor conceitua tecnologia como um processo contínuo que possibilita transformações, é o meio pelo qual o planeta se molda, se modifica e gera a sua qualidade de vida. Existe uma necessidade persistente no ser humano de criar, uma capacidade de interagir com a natureza, produzindo instrumentos desde os mais primitivos até os mais modernos, utilizando-se de conhecimento para aplicar, modificar, melhorar e aprimorar os produtos originados do processo de interação do homem com a natureza e com os demais seres humanos.

Neste sentido, Santos (1998) ao fazer alusão à sociedade do início dos tempos históricos, ressalta que, as pessoas, organizadas em grupos, construam seus contextos de vida

a partir de técnicas inventadas, para obter da natureza os elementos essenciais à sobrevivência. Uma vez organizada a produção básica para a sobrevivência, organizava-se também a vida social e o ambiente, de acordo com a própria força empregada, as necessidades e os desejos.

Entretanto, Brito e Da Purificação (2006) reforça que a tecnologia vai muito além dos equipamentos que permeiam o nosso meio. O homem criou a ciência e a tecnologia, o que trouxe mudanças significativas em suas relações com outros seres humanos e com a natureza. Nas variadas formas de existência, os grupos sociais criam, de geração em geração, formas de dar continuidade para a transmissão de conhecimento, normas, regras, procedimentos, valores, com o objetivo de perpetuar o convívio entre os homens e disseminar a cultura de cada sociedade.

Para Sancho (2001) e Brito e Da Purificação (2006), a tecnologia pode ser dividida em três grandes grupos: a) tecnologias físicas: instrumentos ou equipamentos (giz, quadro negro, carteira, livro, computadores, satélites; b) tecnologias organizativas: refere-se à forma como as pessoas interagem e se relacionam com o mundo, buscando novas formas de reestruturação (internet, enquanto rede mundial, se encaixa nesta categoria) e; c) tecnologias simbólicas, que podem ser entendidas como a forma de comunicação entre as pessoas, da escrita à fala.

Com essa visão, no Quadro 4, demonstram-se diferentes pontos de vistas de autores que abordam sobre o tema, segundo Sampaio e Leite (2011).

Quadro 4 - Características das tecnologias

(continua)

Autor /Ano	Características
Marcuse (1967)	Sustenta para um avanço direcionado, pois idealiza que é necessário transpor o cenário em que a tecnologia parece querer dominar o homem, deixando de possuir um caráter desumano.
Ferkiss (1972)	Aborda a incapacidade de a tecnologia dar fim as desigualdades sociais no sistema capitalista. Aponta para a necessidade do homem se reinventar, tornando-se assim, um ser tecnológico, ao invés de burguês. Assim, assumiria o controle de seu próprio desenvolvimento, com um conceito claro do papel da tecnologia no processo da evolução humana.
Morais (1978)	Preocupa-se com a desigualdade na distribuição dos benefícios da tecnologia, com a ideia de que todos os problemas podem ser resolvidos por ela. Julga ser necessário uma reflexão profunda sobre a tecnologia na cultura industrial, para que ela seja encarada como uma transformação verdadeira e qualitativa, onde a criatividade humana siga de sobressaindo.
Fromm (1984)	Defende um limite para o seu desenvolvimento, por não considerar a tecnologia libertadora. Aponta que a tecnologia só resolverá os problemas do mundo se for posta a serviço do planeta, e não usada apenas para aumentar o poder de algumas nações.
Frigotto (1992)	Considera que o processo de desenvolvimento tecnológico independe da busca do ser humano por formas de construção do seu mundo.

(conclusão)

Autor /Ano	Características
Silva J (1992)	Enfatiza que as tecnologias representam transformações positivas nas relações homem-máquina. Elas combinam informação e conhecimento e, possuem memória, dessa forma, influenciam no intelecto humano, podendo o homem multiplica-la e até mesmo substituí-la em atividades que eram exclusivas do homem.
Lévy (1993)	Acredita que técnica seja de extremo interesse para estudos, pois tornou-se responsável por transformações no mundo todo. Aborda que a memória oral, a escrita, a imprensa e a informática são produtoras do conhecimento humano. Aborda uma transição entre a civilização baseada na escrita e na lógica para a civilização da informática.
Parente (1993)	Retrata as tecnologias como produtoras e produtos dentro de uma subjetividade humana.
Borheim (1995)	Emprega o termo “pedagogia da máquina”, por considerar que a revolução industrial e o uso de uma a tecnologia mais moderna, iniciou um processo de robotização do homem, que passou a ser padronizado pela máquina, mudando assim seu comportamento.
Schaff (1995)	Enfatiza, como bases da produção tecnológica, além da microeletrônica, a revolução da microbiologia e a revolução energética.

Fonte: Adaptado de Sampaio e Leite (2011).

Segundo Novaes (2013) as tecnologias de comunicação e informação são parte da vida dos jovens contemporâneos e estão afetando questões como sociabilidade e construção de identidades.

2.5.1 Inovação Tecnológica

O Manual de Oslo (2005) cita que a inovação tecnológica compreende a introdução de produtos ou processos tecnologicamente novos ou com melhorias significativas, que tenham sido implementadas em produtos e processos existentes. Considera-se uma inovação tecnológica de produto ou processo aquela que tenha sido implementada e introduzida no mercado.

A inovação tecnológica é circunstância imprescindível para o estímulo do progresso econômico de uma nação e garante a competitividade de suas empresas (LEITE, 2005). Dessa forma, segundo Reis (2008), a inovação tecnológica é o principal agente de mudança no mundo. Pode ser definida como uma nova ideia, um evento técnico descontínuo, que após certo período de desenvolvimento será usado e terá sucesso. Além disso, dependendo de quão revolucionária é a inovação tecnológica e o seu grau de difusão, o impacto socioeconômico pode ser de tal forma significativo, resultando no que Schumpeter (1934) denominava de “destruição criativa”.

Desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a PINTEC - Pesquisa de Inovação Tecnológica, tem por objetivo a construção de indicadores setoriais da

indústria, relacionados as atividades de inovação tecnológica nas empresas brasileiras. A base PINTEC agrega informações para as próprias empresas, possibilitando a avaliação do seu próprio desenvolvimento, para as entidades de classe, que necessitam analisar os setores e sua conduta tecnológica e, ao governo, possibilitando o desenvolvimento de políticas regionais e nacionais (PINTEC, 2011). A centralidade da pesquisa está direcionada para fatores que influenciam no comportamento inovador das empresas, e também para identificar estratégias adotadas, esforços empreendidos, obstáculos e os resultados dessa inovação (THEISS et al., 2014).

Nesse contexto, a tecnologia e a inovação tecnológica, impõem também desafios aos processos de ensino/aprendizagem. A preparação das pessoas terá que prever o perfil das novas competências. O desenvolvimento das funções para o exercício profissional, não estará mais vinculado ao aprendizado formal e à competência para exercer tarefas de rotina previsíveis. A formação do indivíduo, no campo de atuação da educação tecnológica, estará orientada para o não previsível e para as novas competências (BASTOS, 2015).

2.5.2 Tecnologias no ensino

A década de 1970 marca as primeiras iniciativas do uso da informática no ensino no Brasil. Em seminário promovido pela USP de São Carlos no ano de 1971, com a participação de uma universidade norte americana, dá-se início a discussão sobre o uso de computadores no ensino de Física e, no Rio de Janeiro em 1973, na I Conferência Nacional de Tecnologia Aplicada ao Ensino Superior, registram-se as primeiras demonstrações do uso do computador em atividades de ensino, ainda que na modalidade CAI (Instrução Assistida por Computador) (MORAES, 1997).

Perrenoud (2000) considera a importância de o professor ter uma formação continuada, assim podendo colaborar no desenvolvimento das ferramentas de ensino, participando da execução do projeto pedagógico da escola e utilizando as novas tecnologias a favor da educação.

Conforme enfatizado por Palloff e Pratt (2002), as metodologias de ensino e os recursos digitais estão sendo reorganizados na medida em que as redes eletrônicas e as tecnologias móveis conquistam os espaços na aprendizagem tradicional, trazendo à tona novos conceitos e práticas dirigidos aos sistemas informatizados e comunidades virtuais de aprendizagem.

Contudo, Moran, Masetto e Behrens (2007) afirmam que as aulas tradicionais estão

ultrapassadas, aquelas baseadas no método expositivo, onde o professor retém e transfere o conhecimento e o aluno é um mero receptor. Contudo, o autor afirma que o ensino não pode depender só das tecnologias, elas são importantes, mas não resolvem as questões principais. Dessa forma, afirma que as tecnologias não substituirão os professores, mas permitirão que várias de suas tarefas e atribuições sejam transformadas.

Estudos de Miller, Shapiro, Hilding-Hamann (2008) expõem visão do cenário educacional que deverá ser realidade nas primeiras décadas do século XXI. Nesse novo contexto, a escola tradicional passaria a ser percebida como um espaço de aprendizagem em uma sociedade sustentada pelo aprendizado constante. Trata-se de uma visão diferente do modelo convencional, onde o quadro negro e o giz eram, entre outras, ferramentas de ensino disponíveis.

Conforme Pereira (2011) nos anos 1980 são efetivadas no Brasil as primeiras políticas públicas voltadas a disseminação das novas tecnologias. A fim de facilitar o trabalho pedagógico, com foco na difusão de uma nova cultura, são implantados os primeiros laboratórios tecnológicos no contexto escolar. A partir de 1990 esse processo assume maior dimensão.

O PROINFO - Programa Nacional de Tecnologia Educacional, foi instaurado pela Portaria MEC nº 522, de 9 de abril de 1997. Criado com a finalidade de promoção do uso pedagógico das tecnologias de informação e comunicação nas redes públicas de educação básica, sendo suas ações desenvolvidas sob a responsabilidade da SEED/MEC, em articulação com secretarias de educação dos estados e dos municípios (PEREIRA, 2011).

Além das demandas da sociedade e do novo perfil do aluno contemporâneo, as tecnologias incorporadas no meio educacional, devem atender também as necessidades do professor, pois é ele o principal agente do ensino e da aprendizagem. Assim, o uso das novas tecnologias se torna imprescindível ao professor, sendo esse fato aceito por parcela significativa desses profissionais. Com isso, pode-se afirmar que as novas tecnologias estão ‘ganhando espaço’ na vida cotidiana, na escola e nas salas de aula (PEREIRA, 2011).

Nesse sentido, segundo Barbosa e Moura (2013) existe uma convivência entre atores em contextos educacionais variados. Tem-se escolas, onde os alunos continuam copiando textos escritos no quadro e, ao mesmo tempo, escolas oferecendo aos alunos e professores modernos recursos de informação e tecnologia. Nesse cenário de diversidade, encontramos escolas que estão no século XIX, com professores do século XX, formando alunos para o mundo do século XXI (BARBOSA; MOURA, 2013).

Os autores apontam ainda, que a Educação Profissional e Tecnológica - EPT requer

uma aprendizagem significativa, contextualizada, orientada para o uso das tecnologias, que seja pró ativa em gerar habilidades competentes para resolver problemas e conduzir projetos (BARBOSA; MOURA, 2013).

Assim sendo, Bruzzi (2016) explica que é preciso criar condições para formação básica e continuada, para que os professores, no papel de mediador, utilizem as tecnologias facilitando os processos de ensino e aprendizagem. O autor aponta que se torna essencial alcançar a maioria dos alunos, através de um processo que transita do individual para o coletivo, criando unidade na diversidade de uma sala de aula. Conclui que isso será possível com o uso da tecnologia e com professores preparados para esse uso.

Contudo, a geração internet já percebeu que o segredo está na mobilidade e não no conteúdo, pois o conteúdo pouco se alterou. Dessa forma, pode-se usar a tecnologia para criação de um novo modelo de atuação, onde alunos e professores tornam-se agentes dinâmicos nos processos de ensino e aprendizagem (BRUZZI, 2016).

No próximo capítulo abordar-se-á sobre a estrutura metodológica que embasou essa dissertação.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Segundo Marques et al. (2006) compreende-se por pesquisa a atividade da ciência na sua indagação e construção da realidade. Sustenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo, vinculando ação e pensamento. Então, pode-se afirmar que o conhecimento científico resulta de uma investigação também científica que é inspirada pelo surgimento de uma dúvida, motivando o pesquisador na busca de explicações organizadas que possam ser testadas e criticadas.

Nesse capítulo estão expostos os procedimentos metodológicos utilizados para responder ao problema de pesquisa proposto. Os métodos orientam a seleção dos procedimentos de pesquisa que deverão ser seguidos pelo pesquisador e sua escolha condiciona as técnicas que serão utilizadas no decorrer do estudo (DENCKER; VIÁ, 2001).

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa é de natureza aplicada. De acordo com Barros e Leheld (2000), a pesquisa tem como fator essencial a produção de conhecimento para aplicabilidade de seus resultados na prática, com o objetivo de solucionar um problema encontrado na realidade.

3.1.1 Quanto aos objetivos

Quanto aos fins, essa pesquisa assumiu o caráter de exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória tem por objetivo a familiarização com o problema buscando torná-lo mais explícito. Segundo Gil (2008) a pesquisa exploratória tem por meta ampliar, elucidar e alterar ideias e conceitos. Entretanto, Hair Jr. et al. (2005) abordam que um projeto de pesquisa exploratória é útil quando as questões de pesquisa são vagas ou quando há pouca teoria disponível para orientar as previsões.

Na forma descritiva, a pesquisa tem como objetivo descrever traços próprios de uma determinada população, tendo como principal característica o uso de técnicas padronizadas para coleta de dados (GIL, 2010). De forma semelhante, Andrade (2002) ressalta que a pesquisa descritiva observa os fatos, registra-os, analisa-os, classifica-os e interpreta-os, sem a interferência do pesquisador e, é muito comum ser utilizada após estudos exploratórios (OLIVEIRA, 1999).

3.1.2 Quanto aos procedimentos

Quanto aos meios, essa pesquisa é bibliográfica, de campo e estudo de caso. Segundo Vergara (2000), classifica-se como pesquisa bibliográfica aquela que utiliza material acessível ao público em geral, como livros, artigos, teses, dissertações, dentre outros. A pesquisa de campo ocorre quando a investigação empírica é realizada no local onde acontece o fenômeno, no que se refere a este estudo, nas escolas de ensino médio de Caxias do Sul. E por fim, assumiu um caráter de estudo de caso pois tratou-se de uma investigação baseada na experiência que busca apurar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real (YIN, 2015).

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa utilizada nas ciências sociais que consiste no estudo aprofundado de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2008). É utilizado como estratégia de pesquisa em diversas situações e tem o objetivo de colaborar com o conhecimento relacionado a fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo, além de outros fenômenos relacionados (YIN, 2015). Não é regra definir o universo e a amostra, mas é importante a utilização de técnicas variadas, segundo Yin (2015) não se deve utilizar um raciocínio lógico de amostragem, as regras típicas adotadas em relação ao tamanho da amostra tornam-se irrelevantes (YIN, 2015).

3.1.3 Quanto à abordagem do problema

Segundo Marques et al. (2006), a abordagem quantitativa permite que os dados coletados sejam matematizados, ou seja, a análise é realizada mediante tratamento estatístico. O pesquisador utiliza como ferramentas tabelas, gráficos, percentagens e estudos inferenciais. São instrumentos de coleta de dados os questionários fechados, a aplicação de testes padronizados de múltipla escolha, os experimentos em laboratórios e a observação sistemática com registro em escala de mensuração.

A opção pela abordagem quantitativa presume alguns pontos particulares que devem se fazer presentes desde a etapa de construção do problema, são aspectos identificados na revisão da literatura que assumem papel fundamental na coleta de dados e na construção do documento de resultado (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

Segundo Flick (2008), a abordagem qualitativa assume caráter relevante nos estudos envolvendo relações sociais. Então, quando a opção é trabalhar com representações sociais, que podem ser entendidas como a visão de mundo, a abordagem qualitativa é largamente utilizada

no universo das ciências sociais. Buscar uma explicação da realidade por meio da abordagem qualitativa corresponde compreendê-la a partir da revelação dos mapas mentais dos sujeitos objetos da investigação (MARQUES et al., 2006). A essência da pesquisa qualitativa consiste na escolha acertada de métodos e teorias convenientes, reconhecendo e analisando diferentes perspectivas, refletindo sobre as pesquisas como processo de produção do conhecimento e na variedade de abordagens e métodos (FLICK, 2009).

No que se refere à abordagem do problema, essa pesquisa assumiu um caráter quanti-qualitativo, pois apropriou-se de métodos mistos de pesquisa que, segundo Creswell e Clark (2015), consistem na estratégia de investigação que abrange a pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa onde o pesquisador coleta e analisa os dados integrando-os em um único estudo.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Segundo Censo Escolar da Educação Básica 2016 estavam instaladas em Caxias do Sul 43 (quarenta e três) escolas com ensino médio. Foi constituído um banco de dados com nome, endereço e telefone dessas escolas, e as mesmas foram divididas em quatro grupos: escolas estaduais (públicas), escolas particulares, escolas profissionalizantes ou técnicas e escolas federais (MEC/INEP/DEED/CGCEB 2016).

A finalidade dessa pesquisa foi investigar os alunos e os professores das escolas que possuem ensino médio regular de formação básica e que não que ofereçam em seus currículos, de forma estruturada, cursos técnicos especialistas, dessa forma, foram excluídas desse estudo as escolas profissionalizantes (técnicas), já que as mesmas têm o objetivo de formar seus alunos para o trabalho. Também as escolas de ensino médio que oferecem educação para adultos (EJA) foram excluídas dessa pesquisa, já que o objetivo aqui foi estudar o jovem. No Quadro 5, demonstra-se a quantidade de escolas estabelecidas em Caxias do Sul.

Quadro 5 - Escolas de Caxias do Sul

Tipo de Escola	Quantidade
Escolas Estaduais	29
Escolas Particulares	14

Fonte: MEC/INEP/DEED/CGEB- Adaptado do Censo Escolar da Educação (2016).

Segundo dados do IBGE de 2015 estavam matriculados no ensino médio em Caxias do Sul, 16.325 alunos. Como o foco da pesquisa recaiu sobre os alunos que estavam cursando o 3º ano do ensino médio em 2017, dados do Censo Escolar da Educação Básica (2016) apontam

que estavam matriculados 3.775 alunos no 3º ano do ensino médio, sendo que, 3.012 na rede pública e 763 na rede particular. Ainda segundo IBGE (2015), totalizava 994 o número de professores atuando nas escolas de ensino médio em Caxias do Sul.

A amostra é um subconjunto da população e ou uma parcela selecionada do universo que está sendo pesquisado (MARCONI; LAKATOS, 2002). Para definição do tamanho da amostra utilizou-se o critério de definição recomendado por Hair Jr. et al. (2014), de um limite mínimo de cinco respondentes por parâmetro estimado. Dessa forma, como o instrumento que foi aplicado aos alunos e professores é composto por 119 questões, o número mínimo de entrevistados seria de 595 alunos e 595 professores.

A amostra total de alunos entrevistados totalizou 1.088, 624 da rede pública e 464 da rede particular. A coleta aconteceu entre os meses de agosto a novembro de 2017. Nesse período, a rede pública estadual declarou greve, prejudicando, de certa forma, o processo de coleta. Das 43 escolas de ensino médio de Caxias do Sul, foram contatadas através de e-mail e telefone 20 escolas. Obteve-se a participação de 7 escolas da rede particular e 6 da rede pública, totalizando a participação de alunos de 13 escolas, conforme Quadro 6.

Quadro 6 - Escolas com alunos participantes da pesquisa

Nome da Escola	Classificação da escola	Quantidade de alunos respondentes
E.E. Ensino Médio João Triches	Pública	50
E.E. Ensino Médio Galópolis	Pública	67
Colégio Estadual Imigrante	Pública	145
Inst. Est. Educ. Cristovão de Mendonça	Pública	72
E.E. Ensino Médio Santa Catarina	Pública	196
E.E. Ensino Médio Abramo Pezzi	Pública	94
Total de respondentes rede pública		624
CETEC UCS - Unidade de Ens. Caxias do Sul	Particular	99
Colégio São Carlos	Particular	59
Colégio La Salle	Particular	66
Colégio La Salle - Carmo	Particular	45
Escola de Ensino Médio Caminho do Saber	Particular	45
Colégio São José	Particular	115
Colégio Madre Imilda	Particular	35
Total de respondentes rede particular		464
Total Geral		1088

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A amostra total de professores entrevistados totalizou 82, entre escolas públicas e particulares. A coleta aconteceu entre os meses de agosto a novembro de 2017. Nesse período, a rede pública estadual declarou greve, prejudicando, de certa forma, o processo de coleta.

3.3 COLETA DE DADOS

Hair Jr. et al. (2005) abordam que *survey* é um processo para coleta de dados primários a partir de pessoas. Os dados podem sofrer variações a partir de fatores ligados a essas pessoas, como crenças, opiniões, atitudes, estilos de vida e informações gerais sobre suas próprias vidas, como gênero, idade, educação e renda. Ainda, Hair Jr. et al. (2005), os questionários são usados para coletar dados quantitativos de um número maior de indivíduos de maneira rápida e conveniente. A finalidade do questionário é obter, de maneira metódica, informações sobre as variáveis que intervêm em uma investigação, em relação a uma população ou amostra (DENCKER, 2007).

Na etapa quantitativa da pesquisa, foi utilizado o método de pesquisa *survey*, com aplicação de questionário do tipo escala Likert aos alunos do 3º ano do ensino médio das escolas públicas e particulares de Caxias do Sul, conforme Anexo A, e aos professores do 3º do ensino médio dessas escolas, conforme Anexo B.

Na etapa qualitativa da pesquisa foram realizadas entrevistas em profundidade com gestores responsáveis pela área de recursos humanos de empresas do setor metal mecânico de Caxias do Sul, conforme roteiro semiestruturado apresentado no Apêndice I. As entrevistas foram agendadas por e-mail e telefone e realizadas entre os meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018. No total, foram convidadas a participar da pesquisa 11 empresas, no entanto, obteve-se a participação do Grupo Randon, Marcopolo e Mundial. As empresas participantes estão demonstradas no Quadro 7.

Quadro 7 - Empresas participantes

1	Randon S.A. Implementos e Participações
2	Randon Veículos
3	Fras-le
4	Master
5	Suspensys
6	JOST
7	Marcopolo S.A.
8	Mundial S.A. Produtos de Consumo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.3.1 Instrumento de coleta de dados

Utilizou-se a versão adaptada do QEC - Questionário de Educação à Carreira (AGUILLERA, 2013), que tem por objetivo analisar três dimensões: o que os jovens pensam

sobre trabalho, como estão se preparando para suas futuras carreiras e como percebem as questões da empregabilidade.

O instrumento foi adaptado para esse estudo com a inclusão de outras duas dimensões: características da geração Z e tecnologia como ferramenta de ensino. Esse processo de adaptação do instrumento contou com o auxílio de especialistas e foi submetido ao pré-teste em julho/2017 em escola da rede particular com a participação de 40 alunos e 9 (nove) professores. Com essa nova versão buscou-se, utilizando o mesmo instrumento para alunos e professores, verificar a percepção dos jovens sobre si mesmo e a percepção dos professores em relação a esses jovens.

O instrumento conta com 9 blocos, de 1 a 7 - QEC - Questionário de Educação para a Carreira (BALBINOTTI; TÉTREAU, 2006) - versão adaptada (AGUILLERA, 2013); blocos 8 e 9 elaborados para essa pesquisa utilizando como base a literatura. Com a utilização de uma escala Likert de 5 pontos, segue caracterização do instrumento no Quadro 8.

Quadro 8 - Descrição do instrumento para os alunos

Blocos de perguntas	Objetivo	Nº de questões	Finalidade
Bloco 1 - Significado do Trabalho	Sentido e importância atribuída ao trabalho	22	Responder letra "a" e "b" dos objetivos específicos: Analisar o posicionamento dos jovens do 3º ano do ensino médio relacionadas ao trabalho, a carreira e a empregabilidade nas escolas públicas e particulares na cidade de Caxias do Sul, também na percepção dos professores.
Bloco 2 - Preparação para a Carreira	Reflexão sobre plano de carreira	13	
Bloco 3 - Boas escolhas para a Carreira	Aspectos considerados para efetuar boas escolhas	17	
Bloco 4 - Profissão preferida	Interesses por profissões e empregos	9	
Bloco 5 - Empregabilidade	Procurar, encontrar, obter e conservar um emprego	11	
Bloco 6 - Pessoas e fontes consultadas	Quem auxiliou na obtenção de informações	11	
Bloco 7 - Atividades realizadas	Atividades que auxiliaram na obtenção de informações	13	
Bloco 8 - Geração Z	Identificar as características da Geração Z nos jovens de Caxias do Sul	16	Responder letra "d" dos objetivos específicos. Identificar as características da Geração Z nos jovens do 3º ano do ensino médio nas escolas públicas e particulares na cidade de Caxias do Sul.
Bloco 9 - Tecnologia	Verificar se a tecnologia é utilizada como ferramenta de ensino	7	Responder letra "e" dos objetivos específicos. Identificar se as escolas de ensino médio na cidade de Caxias do Sul oferecem programas e projetos voltados para o uso da tecnologia como ferramenta de ensino.
TOTAL DE QUESTÕES		119	

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As entrevistas em profundidade seguiram roteiro semiestruturado, elaborado para esse estudo e validado por especialistas. Foram agendadas, gravadas e posteriormente transcritas. Conforme roteiro, foram abordados na entrevista temas como a inserção do jovem no mundo do trabalho, o posicionamento dos jovens em relação a carreira e empregabilidade, se as características dos jovens da geração Z são percebidas pelos gestores e como essas características impactam na organização. Segue demonstrado no Quadro 9 o roteiro semiestruturado:

Quadro 9 - Roteiro semiestruturado para entrevista com gestores RH

Bloco de perguntas	Objetivo	Nº de questões	Finalidade
Parte 1 - Levantamento	Verificar nº de jovens que a empresa emprega	1	Levantamento
Parte 2 - Significado do Trabalho, Carreira e Empregabilidade	Identificar percepção sobre os jovens nas 03 (três) dimensões	3	Responder letra a "c" dos objetivos específicos. Verificar a percepção dos gestores de recursos humanos de Caxias do Sul quanto as características e o posicionamento relacionado ao trabalho, carreira e empregabilidade nos jovens já inseridos no mercado.
Parte 3 - Perfil Geração Z	Identificar características dos jovens	2	
Parte 4 - Quais características contribuem para a empresa	Identificar se há contribuições positivas ou negativas relacionadas as características dos jovens	1	
Total de questões		7	

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

A entrevista em profundidade é uma sessão de discussão individual, não estruturada, entre o entrevistador e um entrevistado. Os participantes devem ser escolhidos a partir de sua percepção especializada (HAIR Jr. et al., 2005). Uma meta das entrevistas é revelar o conhecimento existente de tal maneira que se possa expressá-lo na forma de respostas, tornando-se, assim, acessível a interpretação (FLICK, 2009).

Nesse sentido, para Malhotra (2001), a entrevista em profundidade é uma técnica da pesquisa qualitativa que têm como propósito descobrir as questões implícitas, em que o respondente é induzido a comentar sobre suas crenças, atitudes e informações subjacentes ao tema de estudo. Após a transcrição das entrevistas aplicar-se-á a análise de conteúdo para apreciação dos dados.

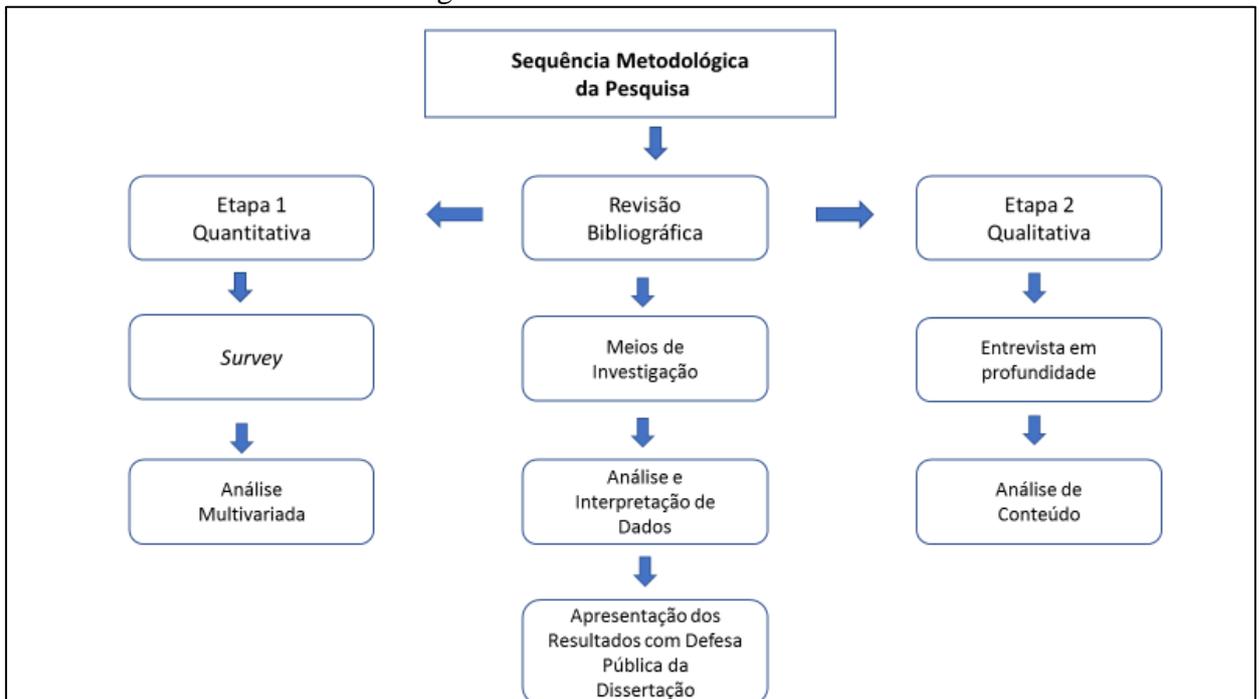
A análise de conteúdo retratava as influências na busca da objetividade e da cientificidade, buscando um enfoque quantitativo que lhe conferisse um alcance meramente descritivo. As análises das mensagens, neste sentido, se faziam pelo cálculo de frequências. Essa vulnerabilidade cedeu lugar à análise qualitativa, possibilitando a interpretação dos dados,

pela qual o pesquisador passou a compreender características, estruturas e modelos que estão por trás das mensagens levadas em consideração (GODOY, 1995).

Nesse contexto, é um conjunto de técnicas de análise da comunicação, onde se busca indicadores que viabilizem a dedução de conhecimentos sobre as condições das variáveis inferidas, por meio de procedimentos estruturados e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens (BARDIN, 2011).

Diante do colocado pode-se afirmar que é um método que pode ser aplicado tanto na pesquisa quantitativa como na pesquisa qualitativa, contudo as aplicações são diferentes, sendo que na pesquisa quantitativa, o que utiliza-se como informação é a frequência com que surgem certas características do conteúdo, enquanto na pesquisa qualitativa é a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem que é levada em consideração (BARDIN, 2011). Segue na Figura 6 a estrutura do método desse estudo:

Figura 6 - Estrutura do Método



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

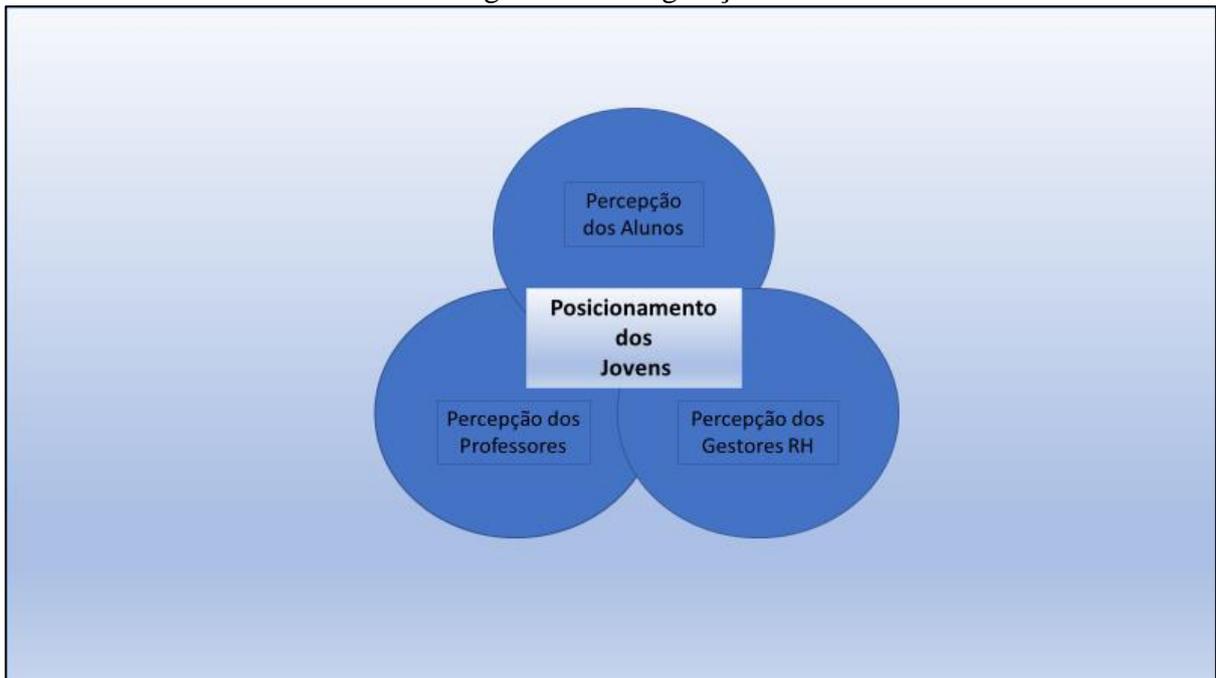
Para o tratamento dos dados quantitativos, foi utilizada a estatística descritiva e multivariada. Para as análises utilizou-se o programa SPSS versão 20.0.

Na etapa qualitativa da pesquisa, para análise dos dados, aplicou-se a técnica de análise

de conteúdo. Os dados coletados foram compilados com utilização do *software* QSR NVivo11® que auxiliou na codificação e categorização dos mesmos.

Com o objetivo de ampliar a assertividade na interpretação dos dados realizou-se uma triangulação, conforme estabelece Yin (2015), esse método objetiva intensificar a validade do construto e a verdade da investigação empírica. Na Figura 7 demonstra-se a estrutura da triangulação:

Figura 7 - Triangulação



Fonte: Elaboradora pela autora (2018).

Diante da importância da validade e da confiabilidade de uma pesquisa, Creswell (2007) expõe algumas estratégias para confirmação dos resultados, entre elas, a triangulação. O propósito foi de avaliar o posicionamento dos jovens Z em relação ao mundo do trabalho e como elas se são percebidas pelos professores e pelos gestores de recursos humanos.

4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O tópico referente à análise dos dados encontra-se dividido em duas sessões: a primeira referente às análises quantitativas e a segunda referente às análises qualitativas. Desse modo, na etapa quantitativa estão dispostos inicialmente os resultados observados na amostra de alunos e posteriormente os resultados quanto à percepção dos professores. Já na etapa qualitativa, são abordadas as opiniões e percepções obtidas junto aos gestores da área de recursos humanos. Por fim, no último item deste capítulo é realizada a triangulação dos dados sobre as diferentes percepções identificadas.

4.1 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS - PESQUISA COM ALUNOS

4.1.1 Caracterização da Amostra - Alunos

Os alunos do 3º ano do ensino médio, respondentes dessa pesquisa, totalizaram em números, a quantidade de 1.088 participantes. Após a realização do Teste *Z Score* para *outliers* foram excluídos 10 (dez) questionários, por não atenderem a proposta dessa pesquisa, totalizando assim, 1.078 questionários válidos.

Quanto a caracterização e perfil dos respondentes foi possível observar que o gênero feminino representou 56,9% da amostra e o gênero masculino 43,1%, o que demonstrou uma maior participação do gênero feminino. Em relação à idade, foi constatado que a maioria dos respondentes tinham 17 anos (61,5%) na ocasião da pesquisa, sendo que, com 16 anos a representação ficou em 12,4%, com 18 anos, 20,9% e com 19 anos ou mais 5,2%.

A pesquisa evidenciou que 57% dos alunos estudavam em escolas da rede pública e 43% dos alunos estudavam em escolas da rede particular. Em relação ao total da amostra, 86,5% frequentavam as escolas em períodos diurnos (manhã e/ou tarde), enquanto que 13,5% frequentavam as escolas no período noturno. Percebeu-se que, 63,4% dos alunos pesquisados apenas estudavam, enquanto que, 36,6% estudavam e trabalhavam. Daqueles que associavam trabalho com estudo, a modalidade estágio ficou evidenciada em 15% dos participantes.

Quando abordados sobre futuro, ou seja, suas pretensões após a conclusão do ensino médio, a maioria (72%) declarou ter a pretensão de estudar e trabalhar, enquanto que 20,8% pretendiam continuar apenas estudando. Aqueles que pretendiam apenas trabalhar tiveram uma representação de 3,3%. Na opção outros, onde eles puderam elencar propostas diferentes,

tivemos um percentual de 3,9%, que apontou intenções de empreender em um negócio próprio, realizar um intercâmbio, conhecer outros lugares, entre outros. Segue Tabela 1 de caracterização e perfil dos respondentes.

Tabela 1 - Caracterização e Perfil dos Respondentes

(continua)

PERFIL		
Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	613	56,9
Masculino	465	43,1
Total	1078	100
Idade	Frequência	Percentual
16 anos	134	12,4
17 anos	663	61,5
18 anos	225	20,9
19 anos ou mais	56	5,2
Total	1078	100
Período que frequentam a escola	Frequência	Percentual
Diurno (Manhã e/ou Tarde)	932	86,5
Noturno	146	13,5
Total	1078	100
Classificação da escola	Frequência	Percentual
Pública	614	57
Particular	464	43
Total	1078	100
Condição do estudante	Frequência	Percentual
Somente estuda	683	63,4
Estuda e trabalha	395	36,6
Total	1078	100
Atuação com estagiário	Frequência	Percentual
Sim	162	15
Não	916	85
Total	1078	100

(conclusão)

PERFIL		
Pretensão após ensino médio	Frequência	Percentual
Estudar somente	224	20,8
Estudar e trabalhar	776	72
Trabalhar somente	36	3,3
Outras	42	3,9
Total	1078	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.1.2 Caracterização da Amostra - Escolas Participantes

A amostra foi formada por 1.078 alunos distribuídos em 13 (treze) escolas, dessas 7 (sete) são da rede particular de ensino e 6 (seis) são da rede pública. Em relação a rede particular a participação mais expressiva foram dos alunos do Colégio São José (10,5%) e do CETEC (9,2%); já na rede pública tivemos 17,7% de participação de alunos da Escola Santa Catarina e 13,5% da Escola Imigrante. Segue Tabela 2 demonstrando as escolas dos alunos respondentes dessa pesquisa.

Tabela 2 - Escolas participantes

Instituição	Frequência	Percentual
CETEC	99	9,2
Caminho do Saber	45	4,2
Carmo	44	4,1
Abramo Pezzi	93	8,6
Escola Galópolis	67	6,2
João Triches	50	4,6
Madre Imilda	35	3,2
São Carlos	59	5,5
La Salle	65	6
São José	113	10,5
Santa Catarina	191	17,7
Cristóvão	72	6,7
Imigrante	145	13,5
Total	1078	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.1.3 Preparação dos dados

Para o tratamento dos dados quantitativos foi utilizada a estatística descritiva, utilizando frequências, média, desvio padrão e coeficiente de variação. Para as análises utilizou-se o programa SPSS versão 20.0. Após a realização do Teste Z *Score* para *outliers* (em 13/12/17) foram excluídos 10 (dez) questionários: 188, 227, 560, 607, 647, 693, 724, 798, 803, 856, por não atenderem a proposta dessa pesquisa, totalizando assim, 1.078 questionários válidos.

4.1.3.1 Normalidade

O viés de normalidade foi testado através dos coeficientes de assimetria e curtose onde comprovou que os dados seguem uma distribuição normal, já que a assimetria ficou entre $> -3 < 3$ e a curtose ficou $> -10 < 10$, conforme exposto no APÊNDICE B evidenciando resultados para o teste de normalidade.

4.1.3.2 Teste de Confiabilidade

Para medir a credibilidade do instrumento aplicado utilizou-se o teste alfa de Cronbach, que tem por objetivo apurar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa. A utilização e aceitação do mesmo no meio acadêmico é fator determinante para sua adoção como ferramenta para apurar a confiança, interpretada no intervalo entre 0 e 1 (DA HORA, 2010).

4.1.3.3 Teste de Confiabilidade por bloco de questões

Para medir a confiabilidade dos blocos que contemplaram o instrumento utilizou-se o critério já citado anteriormente, obtendo-se coeficientes que indicaram confiabilidade alta em todos os blocos, com destaque para o bloco empregabilidade. Conforme pode-se observar na Tabela 3.

Tabela 3 - Alfa de Cronbach por bloco de questões

(continua)

Blocos de Questões	Cronbach's Alpha	Número de Itens
Significado do Trabalho	0,850	22
Preparação à Carreira	0,825	13

(conclusão)

Blocos de Questões	Cronbach's Alpha	Número de Itens
Aspectos Diversos	0,880	17
Profissão Preferida	0,891	9
Empregabilidade	0,925	11
Pessoas e Fontes Consultadas	0,792	11
Atividades Realizadas	0,871	13
Geração Z	0,733	16
Tecnologia	0,702	7

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.1.4 Análise Descritiva

Para essa análise, além da média foi observado o coeficiente de variação em cada variável. Na sequência serão apresentadas as medidas de posição obtidas separadas por bloco, respeitando a organização do instrumento utilizado.

4.1.4.1 Significado do Trabalho

O instrumento buscou no bloco 1 (um) identificar se o jovem atribuía um significado ao trabalho perguntando: que importância e sentido você atribui ao trabalho? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 4 segue dados obtidos.

Tabela 4 - Sentido e importância

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Trabalhar é um objetivo importante na vida	4,44	0,736	16,577	0,6	0,7	9,2	33,7	55,8
Trabalhar é ter a chance de realizar realmente alguma coisa	3,95	0,941	23,823	1,6	4,5	23,8	37,5	32,6
Para mim, o trabalho será um meio de me realizar	3,94	0,942	23,909	1,8	3,8	25,3	36,5	32,7
O trabalho influencia a vida de uma pessoa	4,42	0,684	15,475	0,1	0,7	8,3	38,2	52,6
É importante procurar satisfação em um trabalho	4,64	0,604	13,017	0,3	0,5	3,7	25,6	69,9
Eu devo escolher um emprego (ou profissão) que seja importante para mim	4,59	0,657	14,314	0,4	0,6	5,3	27,1	66,6

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Graças ao trabalho, eu posso utilizar meus talentos	3,66	0,881	24,071	1,6	4,7	38,2	37,5	18,0
Eu sempre posso fazer uma ou outra coisa que eu goste, não importando o trabalho que eu faça	3,66	0,881	24,071	1,8	8,9	38,8	33,2	17,3
Um emprego (ou uma profissão) deverá me permitir ser útil aos outros	3,55	0,937	26,394	1,7	5,2	23,7	42,8	26,7
É importante compreender de que maneira cada emprego (ou profissão) é útil para a sociedade	3,88	0,921	23,737	0,7	2,5	10,7	46,5	39,6
Todo o trabalho tem um papel importante na economia de uma região, de uma nação	4,22	0,789	18,697	1,1	2,0	10,9	38,1	47,8
O trabalho é necessário para resolver os problemas de nossa sociedade	4,29	0,827	19,277	1,7	7,2	39,6	33,9	17,6
Meu sucesso em um emprego ou em uma profissão dependerá, em boa parte, de minha maneira de ver o trabalho	3,59	0,917	25,543	0,6	2,3	15,8	43,4	37,8
Para obter sucesso em um emprego (ou profissão) eu devo desenvolver bons hábitos de trabalho	4,15	0,815	19,639	0,1	1,3	9,9	44,2	44,5
O sucesso no trabalho depende muito do interesse que a gente tem	4,32	0,710	16,435	0,8	1,3	7,5	31,4	58,9
É importante ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho	4,46	0,760	17,040	0,6	0,4	4,6	36,5	57,8
Para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente se interessar por uma ou várias razões	4,50	0,666	14,800	0,8	2,0	14,4	44,8	37,9
É necessário tentar ver o lado positivo do trabalho	4,25	0,727	17,106	0,4	1,0	11,9	47,1	39,6
Eu desejo ser considerado um trabalhador competente	4,60	0,632	13,739	0,5	0,5	3,8	28,7	66,6
Deve-se tentar sempre melhorar seu trabalho	4,64	0,577	12,435	0,2	0,4	2,9	28,6	68,0
É necessário dar o melhor rendimento possível em seu trabalho	4,56	0,662	14,518	0,2	0,9	5,7	28,9	64,3
É necessário se esforçar para ser um trabalhador eficaz	4,49	0,697	15,523	0,4	0,8	7,1	33,0	58,7

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

O construto significado do trabalho, considerando todas as variáveis, apresentou como resultados gerais média 4,22, desvio padrão 0,771 e coeficiente de variação 18,463%. Os resultados obtidos confirmam que os jovens atribuem um significado ao trabalho.

Ao serem questionados sobre o sentido e importância do trabalho a fim de atribuir um significado ao mesmo, todas as variáveis que contemplavam esse bloco obtiveram médias superiores 3,50, o que pode indicar que os jovens atribuem, por meio do sentido e importância, um significado ao trabalho.

As variáveis com médias superiores a 4,00 totalizaram 15 (quinze), sendo que 6 (seis) estão na dimensão importância, que retrata o trabalho como um objetivo importante capaz de influenciar a vida de uma pessoa, onde deve-se encontrar satisfação e o sentimento de “bem fazer”, enfatizando, dessa forma, uma importância pessoal, econômica e social.

Na dimensão sentido, com 7 (sete) variáveis analisadas, é possível perceber também a questão social, já que o trabalho poderia auxiliar na resolução de problemas da sociedade. No entanto, evidenciam-se outras questões, como o sucesso estar relacionado ao desenvolvimento de bons hábitos de trabalho, conciliando interesse, esforço e desempenho na busca de reconhecimento e felicidade. Na Tabela 5 apresenta-se resultados das duas dimensões.

Tabela 5 - Variáveis por dimensão importância e sentido

Dimensão	Variáveis	Média	Desvio Padrão
Importância	Trabalhar é um objetivo importante na vida	4,44	0,736
	O trabalho influencia a vida de uma pessoa	4,42	0,684
	É importante procurar satisfação em um trabalho	4,64	0,604
	Eu devo escolher um emprego (ou profissão) que seja importante para mim	4,59	0,657
	Todo o trabalho tem um papel importante na economia de uma região, de uma nação	4,22	0,789
	É importante ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho	4,46	0,760
Sentido	O trabalho é necessário para resolver os problemas de nossa sociedade	4,29	0,827
	Para obter sucesso em um emprego (ou profissão) eu devo desenvolver bons hábitos de trabalho	4,15	0,815
	O sucesso no trabalho depende muito do interesse que a gente tem	4,32	0,710
	Para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente se interessar por uma ou várias razões	4,50	0,666
	É necessário tentar ver o lado positivo do trabalho	4,25	0,727
	Eu desejo ser considerado um trabalhador competente	4,60	0,632
	Deve-se tentar sempre melhorar seu trabalho	4,64	0,577
	É necessário dar o melhor rendimento possível em seu trabalho	4,56	0,662
	É necessário se esforçar para ser um trabalhador eficaz	4,49	0,697

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Segundo Albornoz (1994), as razões que levam as pessoas a trabalharem estão no

próprio trabalho e não fora dele ou em nenhuma outra consequência obtida por meio dele. Em uma pesquisa realizada por Morin (2001), com estudantes de administração, onde o objetivo era determinar, identificar e comentar as características que o trabalho deveria apresentar a fim de ter um sentido para aqueles que o realizam, os resultados apontaram o trabalho como um meio de emancipação, pela renda obtida através dele, possibilitando assim, independência por meio de suas atividades. A autora aponta que o trabalho desenvolve o potencial e consolida a identidade dos indivíduos através das relações que o trabalho propicia, que ele fortalece a identidade social por meio de seus resultados, que permite ao indivíduo contribuir ao mundo e lhe confere um sentido à sua existência.

Sob o ponto de vista da autora, o prazer e o sentimento de realização obtidos na execução das tarefas é o que confere um sentido ao trabalho. A realização das atividades permite as pessoas exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, experimentar novas experiências, apropriar-se de novas competências, realizar-se, projetar seu potencial e aumentar sua autonomia (MORIN, 2001).

Os estudos de Dos Santos Ribeiro e Leda (2004), fortalecem esse pensamento quando evidenciam que o trabalho precisa estar incorporado à vida, possuir um sentido e não ser apenas considerado como modo de sobrevivência. O ser humano precisa enxergar, por meio do trabalho, a possibilidade de realização dos seus planos e projetos, e não apenas uma forma de acesso a bens materiais e seus simbolismos. As autoras reforçam que a atividade profissional que incorpora um significado intrínseco terá valor por si mesmo. Araujo e Taegtow (2008) corroboram nesse sentido, evidenciando que as relações que um indivíduo estabelece, em seu trabalho individual e social, podem ser repletas de sentido, e vincular o conceito de sentir-se valorizado aos demais sentimentos de realizar um trabalho de utilidade.

Segundo Arnett (2011) e Jensen (2012) os adultos emergentes, que são aqueles que se alongam no processo de transição para a vida adulta, têm demonstrado uma tendência a buscar atividades profissionais que considerem significativas e que promovam sua satisfação pessoal, mostrando-se menos tolerantes a relações abusivas de trabalho, e buscando por mais qualidade de vida e lazer.

Isto posto, Pais (2016) em seu livro sobre o significado do trabalho para o jovem contemporâneo, aborda que os jovens transmitem uma mensagem dizendo que a vida necessita de algum tipo de trabalho para ser plenamente vivida e, mesmo não querendo ser escravos do trabalho, o aceitam como fonte de rendimento e de realização pessoal. O livro discorre sobre a descoberta dos “meios de vida” de jovens que procuram a inserção profissional com formas criativas de ganhar dinheiro. Segundo o autor português, uma particularidade dos jovens é

viverem um tempo de instabilidade e de incertezas gerando uma tensão entre presente e futuro, entre os laços de dependência e o desejo insistente de independência (PAIS, 2016).

4.1.4.2 Preparação à Carreira

O bloco 2 (dois) buscou compreender como o jovem estava se preparando para sua carreira. Os questionamentos foram: você já refletiu sobre seu plano de carreira? Já pensou em um meio de chegar lá? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nunca e 5 (cinco) apontava sempre. Na Tabela 6 segue dados obtidos.

Tabela 6 - Preparação a Carreira

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Me informar sobre o maior número de profissões possíveis	3,48	1,001	28,764	3,2	11,5	36,3	32,5	16,6
Consultar diferentes fontes de informações para tomar decisões sobre minha carreira	3,96	1,013	25,581	1,9	7,7	19,1	35,3	36,1
Informar-me sobre as tarefas a realizar no emprego (ou profissão) que me interessa	4,28	0,852	19,907	0,7	3	12,9	34,6	48,8
Discutir meus projetos de orientação profissional com uma pessoa que me conheça bem	3,78	1,121	29,656	3,6	10,2	23,7	29,2	33,2
Tentar descobrir meus gostos, minhas capacidades, minhas forças e minhas fraquezas através dos meus cursos	4,06	1,046	25,764	2,2	6,3	19,5	27,0	45,0
Relacionar resultados escolares e meus projetos futuros	3,40	1,243	36,559	8,7	15,3	26,6	25,7	23,7
Participar de diferentes atividades para melhor me conhecer	3,50	1,142	32,629	3,6	17,5	28,8	25,7	24,3
Considerar meus interesses e minhas atitudes em todas as minhas escolhas ligadas à minha carreira	3,87	1,045	27,003	2,5	7,7	23,7	32,5	3,7
Pensar em algumas profissões que tenham a ver com meus gostos, minhas atitudes e qualidades	4,53	0,697	15,386	0,2	1,1	7,3	28,2	63,2
Analisar minhas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas	4,38	0,775	17,694	0,4	1,9	10,4	33,9	53,5
Identificar o que poderia me impedir de alcançar meus objetivos profissionais	3,89	1,062	27,301	3,3	7,1	20,9	34,2	34,4
Estar aberto a diversas possibilidades, planejando meus estudos e minha carreira	3,88	1,033	26,624	1,6	9,1	23,3	31,8	34,2
Pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a minha escolha profissional	4,20	0,952	22,667	1,5	4,5	15,0	30,8	48,2

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Nesse bloco, considerando todas as variáveis, obteve-se média de 3,94, desvio padrão 0,999 e coeficiente de variação 25,810%. Isso demonstra que os jovens, em vários aspectos abordados, estão se preparando para a carreira, conforme explicitado na sequência.

Na busca pela compreensão de como os jovens estavam se preparando para suas carreiras, questionou-se sobre as ações realizadas como forma de preparação. Os resultados obtidos demonstraram com menor média 3,40, a variável que procurava saber se o jovem relacionava resultados escolares com projetos futuros. É possível afirmar que, de forma geral, ações estão sendo realizadas para essa construção, destacando como principais meios, informar-se sobre as tarefas a realizar no emprego ou profissão de interesse com média 4,28, pensar em algumas profissões que tenham a ver com seus gostos, suas atitudes e qualidades com média 4,53, analisar suas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas com média 4,38 e pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a sua escolha profissional, com média 4,20.

Fontenelle (2006) diz que as mudanças constantes no mundo do trabalho apontam para um novo tempo, que produz uma forma contemporânea de gerenciar a carreira denominada autogestão de carreira. Essa proposta, segundo a autora, representa uma evolução do conceito de carreira, o que era antes entendido como tradicional e compreendido como de responsabilidade da empresa, assume um novo conceito, no qual caberia a cada um a responsabilidade de gerenciar seu futuro profissional.

Essa ideia corrobora com Colakoglu (2011), que aponta um cenário em constante mudanças no que diz respeito ao ambiente das carreiras. Aquela carreira associada ao previsível, rápida e de vertical crescimento na hierarquia das organizações, chamada de tradicional, vêm sendo substituída por carreiras relativamente imprevisíveis e desordenadas, envolvendo mobilidade e assumindo um formato horizontal ao invés de vertical.

Segundo Fórum Econômico Mundial (2016) diante da Quarta Revolução Industrial, da era da inteligência artificial, dos robôs, da impressão 3D, da nanotecnologia e da internet das coisas os jovens já desenham um plano de desenvolvimento para suas **carreiras**. Pesquisa da Infosys (2016) com a participação jovens de países como Índia, África do Sul, Brasil, China, Grã-Bretanha, França, Austrália e Alemanha onde foram entrevistados mil jovens de cada um dos países, com idades entre 19 e 25 anos aponta que os jovens se mostram otimistas em relação ao futuro de carreira. A competência essencial ao sucesso mais citada pelos jovens foi a gestão do tempo e a maioria reconhece que o sucesso profissional está intimamente ligado ao aprendizado contínuo de novas competências e habilidades ao longo da carreira. Entre outros achados, ficou evidenciado que o jovem que não tiver habilidade no campo da tecnologia terá

enorme dificuldade em encontrar emprego estável no futuro (INFOSYS, 2016).

4.1.4.3 Aspectos Diversos

No bloco 3 (três) foram relacionados diversos aspectos que devem ser levados em consideração para se efetuar as melhores escolhas na carreira. Foi questionado ao jovem em que medida ele pensava conhecer aspectos pessoais e de escolhas a carreira. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 a 5, onde 1 demonstrava nenhum conhecimento e 5 demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 7 segue dados obtidos.

Tabela 7 - Aspectos Diversos

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Sua personalidade	4,19	0,759	18,115	0,2	2,2	13,3	46,8	37,5
Suas qualidades e defeitos	4,04	0,781	19,332	0,1	2,9	19,5	48,2	29,3
O que é importante para você no trabalho	4,08	0,864	21,176	0,5	4,1	18,6	40,7	36,1
Seus gostos e interesses	4,40	0,733	16,659	0,2	1,3	9,8	35,8	52,9
Suas habilidades e talentos	4,01	0,857	21,372	0,6	3,9	20,7	43,5	31,3
As possibilidades de estudo que são acessíveis para você, depois do ensino médio	3,96	0,966	24,394	0,8	7,4	21,2	35,6	34,9
A formação necessária para realizar seus projetos de orientação	3,78	1,013	26,799	1,9	9,3	25,7	35,3	27,8
As várias possibilidades de formação profissional depois do ensino médio	3,86	0,945	24,482	0,9	7,5	24,7	38,7	28,2
As leis e os regulamentos do trabalho	3,16	1,141	36,108	6,1	25,0	30,2	23,8	14,8
O funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho	3,26	1,086	33,313	5,1	20,3	31,8	29,0	13,7
A influência das mudanças tecnológicas sobre sua carreira futura	3,72	1,067	28,683	2,6	11,9	23,7	34,7	27,1
As tendências atuais e futuras do emprego nos diversos setores do mercado de trabalho	3,53	1,049	29,717	3,1	14,9	26,4	37,2	18,4
Os meios de enfrentar uma situação de desemprego no curso de uma vida de trabalho	3,11	1,147	36,881	8,6	22,7	30,4	25,9	12,3
A experiência necessária para diversos empregos	3,29	1,007	30,608	2,9	20,5	32,1	33,4	11,1
As profissões e os empregos que lhe interessam	4,17	0,810	19,424	0,5	3,1	13,9	44,5	38,0
As profissões e os empregos que melhor lhe convém	4,01	0,877	21,870	0,9	4,5	18,6	44,2	31,7
As exigências de admissão nas instituições de ensino e nas organizações após o ensino médio	3,73	1,024	27,453	2,1	9,7	27,5	34,2	26,4

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

O bloco aspectos diversos obteve como média 3,78, desvio padrão 0,949 e coeficiente de variação 25,670%. Dessa forma, pode-se apontar que os jovens consideram aspectos pessoais e de carreira na momento de fazer suas escolhas profissionais.

A fim de identificar os aspectos diversos que levam a boas escolhas de carreira os resultados demonstraram que os jovens pensam ter um bom conhecimento sobre sua personalidade com média 4,19, qualidades e defeitos com média 4,04, o que é importante para ele no trabalho com média 4,08, seus gostos e interesses com média 4,40, suas habilidades e talentos com média 4,01, as profissões e os empregos que lhe interessam com média 4,17 e as profissões e os empregos que melhor lhe convém com média 4,01. As variáveis com menores médias questionavam o conhecimento sobre os meios de enfrentar uma situação de desemprego com média 3,11, as leis e os regulamentos do trabalho com média 3,16, o funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho com média 3,26 e a experiência necessária para diversos empregos com média 3,29, os resultados apontaram um razoável conhecimento explicado pelo fato da maior parte dos respondentes ainda não terem ingressado no mundo do trabalho.

Segundo Gottfredson (2005), adolescentes entre 13 (treze) e 14 (quatorze) anos, desenvolvem duas competências cognitivas relacionadas ao desenvolvimento de carreira: autoconceito e a percepção sobre profissões. O autoconceito se estabelece por meio de *feedbacks*, interações e experiências e a percepção está relacionada ao reconhecimento de prestígio entre as profissões.

Estudos de Do Canto Wilkoszynski e De Oliveira Vieira (2013) cuja amostra foi composta por 115 alunos, matriculados nas turmas dos diferentes cursos de pós-graduação do Latec/Escola de Engenharia da Universidade Federal Fluminense, a relevância do protagonismo pessoal e individual nas escolhas e decisões de carreira, bem como a importância nos investimentos para o autodesenvolvimento e aprendizado contínuo, foi percebido pela maioria dos pesquisados, mas não foi possível confirmar comportamentos e práticas que demonstrem que esses indivíduos estejam focados no planejamento de seus projetos de carreira ou desenvolvendo ações intencionais, objetivas e pertinentes para sua construção e desenvolvimento.

Nesse sentido Lima e Pinheiro (2018) reforçam a importância do auxílio de um profissional, que teria com o objetivo auxiliar o jovem a desenvolver e executar seu planejamento de carreira, possibilitando aumentar o seu autoconhecimento, a definir seus valores e interesses, analisar as suas capacidades e a explorar as diversas possibilidades escolares e profissionais, de modo a tomar decisões conscientes.

4.1.4.4 Profissão Preferida

No que diz respeito ao bloco 4 (quatro) que trata sobre a futura profissão, sugeriu-se ao jovem pensar ao responder, em um grupo de profissões ou de empregos que mais lhe interessassem e respondesse em que medida ele pensava conhecer cada um dos aspectos relacionados a esse grupo de profissões. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) demonstrava nenhum conhecimento e 5 (cinco) demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 8 segue dados obtidos.

Tabela 8 - Profissão Preferida

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
As tarefas exercidas	4,04	0,852	21,089	1,0	3,4	17,9	45,8	31,8
O nível de formação exigido	4,17	0,888	21,295	0,9	3,8	15,3	37,2	42,8
As necessidades de mão de obra	3,90	0,928	23,795	1,1	6,7	21,5	42,0	28,7
As habilidades requeridas	4,16	0,836	20,096	0,6	3,5	14,1	42,6	39,2
Os interesses necessários	4,18	0,854	20,431	0,9	3,4	13,3	41,7	40,7
As qualidades pessoais exigidas	3,98	0,961	24,146	1,7	5,7	20,0	38,0	34,6
As condições de trabalho	3,90	0,956	24,513	1,2	6,6	24,0	37,2	31,0
O salário de base oferecido	3,77	1,082	28,700	3,4	10,1	21,3	35,8	29,3
As possibilidades de progresso na carreira	4,12	0,966	23,447	1,7	4,8	16,9	33,3	43,3

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Na profissão preferida obteve-se média de 4,02, desvio padrão 0,925 e coeficiente de variação de 23,057, ressaltando que os jovens conhecem os aspectos relacionados aos grupos de profissões de seu interesse.

Considerando que não obtivemos médias menores do que 3,77, os resultados desse bloco apontam que os jovens pensam ter bons conhecimentos relacionados as questões que envolvem a profissão ou emprego desejado. Demonstraram conhecer as tarefas exercidas com média 4,04, o nível de formação exigido com média 4,17, as habilidades requeridas com média 4,16, os interesses necessários com média 4,18 e as possibilidades de progresso na carreira com média 4,12. A menor média obtida, 3,77, resultou do questionamento sobre conhecimento do salário base oferecido na profissão ou emprego desejado. Na literatura pode-se observar posicionamentos contrários aos achados. Rodrigues e Bormio (2008) apontam que escolher a

profissão é algo que já acontece na adolescência. É nessa fase que os jovens começam a pensar nas escolhas que serão feitas para assumir as responsabilidades futuras. Assim, escolher a carreira é parte de um processo que acontece por meio do desenvolvimento da personalidade do jovem esperando-se que uma identidade profissional seja estabelecida no final da fase da adolescência. Mas a questão está no alcance da maturidade necessária para tal escolha.

Dessa forma, segundo estudos de Dias e Soares (2012) que analisaram uma amostra de jovens formandos evidenciando que, diante de um contexto competitivo e excludente de mercado de trabalho, fica demonstrado o sentimento de insegurança, indecisão e, até mesmo, indiferença frente às trajetórias profissionais futuras e escolhas relacionadas a profissões e carreiras dos jovens. Assim, Lima e Pinheiro (2018) evidenciam que, de forma geral, os alunos que concluem a educação básica, tem dúvidas e incertezas na escolha da carreira profissional, o que pode levá-los a uma escolha equivocada, vindo a causar frustração em relação ao curso ou carreira profissional escolhida.

4.1.4.5 Empregabilidade

A abordagem do bloco 5 (cinco) tratava sobre a empregabilidade, com o objetivo de verificar se o jovem tinha conhecimentos necessários para procurar, encontrar, obter e conservar um emprego. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) demonstrava nenhum conhecimento e 5 (cinco) demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 9 segue dados obtidos.

Tabela 9 - Empregabilidade

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Onde procurar um emprego	3,53	1,071	30,340	3,5	13,9	28,7	33,5	20,4
Como preencher um formulário de solicitação de emprego	3,19	1,203	37,712	8,7	21,6	28,1	24,8	16,8
Como escrever uma carta de solicitação de emprego	2,96	1,258	42,500	14,3	23,9	27,1	20,5	14,2
Como preparar meu currículo	3,45	1,245	36,087	8,2	16,2	22,7	28,5	24,4
Como me preparar para uma entrevista de emprego	3,44	1,168	33,953	6,7	15,6	25,0	32,6	20,2
Como me apresentar à uma entrevista de emprego	3,61	1,145	31,717	5,1	12,9	23,5	33,2	25,3
Como os empregadores atuam na contratação	3,12	1,185	37,981	10,3	20,8	28,4	27,5	13,1

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
O que os empregadores esperam do novo funcionário	3,55	1,136	32,000	6,3	11,1	25,6	34,9	22,1
Quais são as qualidades pessoais que os empregadores consideram importantes para contratar alguém	3,54	1,031	29,124	3,2	12,4	30,5	35,2	18,7
O que pode influenciar o sucesso e o progresso de uma pessoa em um emprego	3,80	0,917	24,132	1,5	7,1	23,7	45,4	22,4
O que deve fazer um funcionário para manter seu emprego	4,01	0,882	21,995	0,8	4,8	19,0	43,4	31,9

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

No construto empregabilidade, no bloco obteve-se a média 3,47, desvio padrão 1,113 e coeficiente de variação 32,504%. Esses resultados apontam que os jovens estão em processo de construção de conhecimento a respeito dos aspectos relacionados a empregabilidade.

Os resultados evidenciaram que os jovens pensam ter algum conhecimento sobre os aspectos da empregabilidade, isso pode ser justificado pelo fato da maioria dos respondentes ainda não ter ingressado no mercado de trabalho. Demonstraram possuir razoável conhecimento de onde procurar um emprego com média 3,53, de como preencher um formulário de solicitação de emprego com média 3,19, de como preparar um currículo com média 3,45, de como se preparar para uma entrevista de emprego com média 3,44, de como se apresentar à uma entrevista de emprego com média 3,61, de como os empregadores atuam na contratação com média 3,12, sobre o que os empregadores esperam do novo funcionário com média 3,55, sobre quais são as qualidades pessoais que os empregadores consideram importantes para a contratação com média 3,54 e sobre o que pode influenciar o sucesso e o progresso de uma pessoa em um emprego com média 3,80. A maior média obtida, 4,01, evidenciou um bom conhecimento sobre o que deve fazer um funcionário para manter seu emprego e a menor média obtida, 2,96, evidenciou pouco conhecimento sobre como escrever uma carta de solicitação de emprego. De forma geral, os resultados indicaram que o jovem precisa melhorar seus conhecimentos sobre os aspectos da empregabilidade.

A empregabilidade não reflete apenas a capacidade de aprendizagem e aquisição de conhecimento, afeta a habilidade para desenvolver uma lista de competências direcionadas ao trabalho, tais como: acesso a redes de relacionamentos, constante manutenção de excelência

técnica e gerenciamento de uma imagem de sucesso (GARAVAN et al., 2001).

Nesse sentido, Helal (2005) ressalta que a empregabilidade é vista como uma capacidade de adaptação da mão-de-obra diante das novas exigências do mundo do trabalho e das organizações. Isto exposto, Paiva (2000), já abordava que a empregabilidade era uma construção social complexa, na medida em que depende das instituições formais e da experiência adquirida para se considerar aspectos pessoais, subjetivos e sociais. Observa-se assim, que a qualificação profissional, compreendida aqui, como um requisito da empregabilidade, constitui-se como desafio a ser enfrentado pelos profissionais que pretendem se inserir no mercado de trabalho (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009).

Os estudos de Do Canto Wilkoszynski e De Oliveira Vieira (2013) com 115 alunos, matriculados nas turmas dos diferentes cursos de pós-graduação do Latec/Escola de Engenharia da Universidade Federal Fluminense, os autores concluíram que os alunos valorizavam a mobilidade e adaptabilidade como ferramentas de sobrevivência, manutenção e desenvolvimento da empregabilidade.

Contudo, pesquisa realizada por Helal e Rocha (2011) com profissionais e acadêmicos de recursos humanos apontou que, para os acadêmicos, a responsabilidade pelo emprego é transferida para o indivíduo, que deve se ocupar em trabalhar seu capital humano, suas competências e habilidades pessoais para conseguir pleitear uma fatia do mercado de trabalho.

4.1.4.6 Pessoas e Fontes Consultadas

O bloco 6 (seis) tinha por objetivo investigar a que pessoas e fontes o jovem recorreu para obter informações sobre carreira. O questionamento foi: você obteve ajuda e/ou informação das seguintes fontes? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nenhuma ajuda e/ou informação e 5 (cinco) muita ajuda e/ou informação. Na Tabela 10 segue dados obtidos.

Tabela 10 - Pessoas e fontes consultadas

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De meus pais	3,85	1,166	30,286	4,4	10,9	17,7	29,4	37,7
De meus amigos	3,10	1,112	35,871	9,6	19,4	31,9	29,9	9,3

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De outros membros da família	3,06	1,282	41,895	14,8	19,7	25,6	24,7	15,2
De um conselheiro de orientação profissional	2,70	1,474	54,593	32,1	16,6	16,2	19,7	15,4
De um professor de educação à carreira	2,73	1,438	52,674	30,2	15,6	20,0	19,7	14,5
De outros professores	2,76	1,303	47,210	22,1	22,0	24,5	20,3	11,1
De responsáveis de outras escolas	1,90	1,177	61,947	54,1	17,7	15,9	8,3	4,0
De livros, revistas ou jornais	3,03	1,333	43,993	17,5	18,7	23,6	24,0	16,1
De vídeos, filmes ou programas de televisão	3,16	1,329	42,057	15,9	15,8	23,3	26,9	18,2
De banco de informações sobre profissões na internet	3,60	1,287	35,750	10,2	10,1	18,9	30,7	30,1
De programas escolares (ou universitários) ou guia de profissões	3,07	1,390	45,277	19,1	16,4	22,1	23,0	19,4

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Quanto as fontes consultadas, os resultados obtidos no bloco foram: média 3,00, desvio padrão 1,299 e coeficiente de variação 44,687%, demonstrando que o jovem não recebe informações suficientes sobre carreira.

Na investigação sobre pessoas ou fontes consultadas a fim de obter informações relacionadas a carreira e a trabalho o resultado demonstrou que os jovens obtém moderada ajuda ou informação de seus pais com média 3,85, de seus amigos com média 3,10, de outros membros da família com média 3,06, de livros, revistas e jornais com média 3,03, de vídeos, filmes ou programas de televisão com média, 3,16, de banco de informações sobre profissões na internet com média 3,60 e de programas escolares, universitários ou guia de profissões com média 3,07. Pode-se constatar também que eles recebem alguma ajuda e/ou informação de um conselheiro de educação a carreira com média 2,70, de um professor de educação a carreira com média 2,73 e de outros professores com média 2,76. Percebeu-se que, pouca ajuda ou informação é recebida de responsáveis de outras escolas com média 1,90. De forma ampla, os resultados indicaram que o jovem precisa receber informações sobre orientação profissional, principalmente no ambiente escolar.

A família é apontada como um dos principais elementos que pode ajudar ou dificultar o jovem em sua escolha ou decisão profissional (ALMEIDA; PINHO, 2008). Os autores enfatizam que são muitos os fatores que influenciam na escolha de uma profissão, desde

características pessoais, valores e crenças, contexto socioeconômico, família e pares. Nesse sentido, Dias e Soares (2012) acrescentam que o processo de direcionamento da carreira se faz presente nas dimensões pessoal e particular na escolha inicial de um curso superior. A construção da futura carreira se movimenta através das vivências no contexto familiar e escolar.

Ensaio realizado por Oliveira (2016) apresenta discussão sobre a orientação profissional na escola, apontando o professor como chave para o desenvolvimento do interesse profissional do aluno. Oliveira e Anjos (2011) já enfatizavam que os desafios na orientação profissional para jovens escolares era a preparação para o mundo do trabalho sem limitar a formação deste jovem a um processo de simples adaptação ao mercado de trabalho. A apropriação de conhecimentos por meio da educação escolar é fundamental para que o adolescente tome consciência sobre seu futuro profissional e o papel da escola, neste contexto, é importante (ANJOS, 2013).

Neste sentido, Almeida e Pinho (2008) sugeriram que uma orientação profissional poderia auxiliar o adolescente a realizar uma escolha mais acertada, reconhecendo as influências que recaíram sobre eles e, se estas estão relacionadas ao ambiente em que ele se desenvolveu, ou seja, a orientação profissional deveria proporcionar conhecimento sobre os aspectos que o levarão a realizar certas escolhas.

4.1.4.7 Atividades Realizadas

No bloco 7 (sete) a intenção foi verificar se os jovens obtinham informações para construir percepções sobre carreira a partir de atividades realizadas ou experiências relacionadas ao mundo do trabalho. A abordagem foi: você obteve ajuda e/ou informação das seguintes atividades? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nenhuma ajuda e/ou informação e 5 (cinco) muita ajuda e/ou informação. Na Tabela 11 segue dados obtidos.

Tabela 11 - Atividades Realizadas

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De conversas com trabalhadores exercendo diferentes empregos	3,02	1,259	41,689	14,8	20,5	25,6	25,9	13,2
De encontros com empregadores	2,47	1,310	53,036	32,7	20,5	21,8	17,2	7,8

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De conferências de representantes do mundo do trabalho	2,18	1,243	57,018	41,8	21,2	19,0	12,9	5,0
De cursos em diferentes matérias	2,73	1,283	46,996	22,7	21,5	24,8	21,6	9,4
De cursos de educação à carreira	2,55	1,377	54,000	32,5	19,2	20,4	17,0	10,9
De atividades paralelas à escola	3,01	1,324	43,987	17,3	19,8	23,2	24,3	15,4
De atividades como “um-dia-de-trabalho” ou seções de informações profissionais	2,64	1,417	53,674	30,8	19,6	17,3	19,6	12,8
De visitas em escolas e/ou universidades	2,98	1,403	47,081	22,6	14,7	22,2	23,6	17,0
De experiências de trabalho em casa	2,87	1,318	45,923	20,9	19,2	24,7	22,8	12,4
De uma experiência de trabalho fora de casa	2,93	1,413	48,225	24,4	14,3	20,6	25,0	15,8
De estágios em lugares de trabalho	2,53	1,549	61,225	41,7	13,2	12,9	15,6	16,7
De visitas em empresas ou indústrias	2,60	1,452	55,846	34,2	16,7	18,7	16,0	14,4
De observações de pessoas no trabalho	3,27	1,374	42,018	15,2	15,3	20,9	25,0	23,7

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Quanto a atividades realizadas obteve-se como média 2,75, desvio padrão 1,363 e coeficiente de variação 50,055% o que evidencia que são poucas as atividades e experiências vivenciadas pelo jovem no mundo do trabalho.

Na verificação sobre as atividades realizadas que possibilitassem aos jovens construir percepções sobre carreira ou profissão, os resultados apontaram uma tendência de receberem alguma (pouca) ajuda e/ ou informação de algumas atividades como: encontro com empregadores com média 2,47, de conferências de representantes do mundo do trabalho com média 2,18, de cursos em diferentes matérias com média 2,73, de cursos de educação a carreira com média 2,55, de atividades como “um-dia-de-trabalho” ou seções de informações profissionais com média 2,64, de visitas em escolas e/ou universidades com média 2,98, de experiências de trabalho em casa com média 2,87, de uma experiência de trabalho fora de casa 2,93, de estágios em lugares de trabalho 2,53 e de visitas em empresas ou indústrias com média 2,60. Moderada ajuda e/ou informação eles receberam de atividades como: de conversas com trabalhadores exercendo diferentes empregos com média 3,02, de atividades paralelas à escola com média 3,01, de observações de pessoas no trabalho com média 3,27. Ficou evidenciado

que é necessário desenvolver mais atividades relacionadas ao mundo do trabalho, principalmente com o público pesquisado, que está concluindo o ensino médio.

As atividades realizadas estão compreendidas no comportamento vocacional exploratório, com objetivo de reunir informações a respeito de si mesmo ou sobre o ambiente, que auxiliarão na escolha, preparação, entrada, ajustamento ou crescimento em uma ocupação ou carreira. Entretanto, nem todo tipo de experimentação resulta em uma boa escolha, é necessário que haja um comprometimento por parte do orientando que lhe proporcione reflexões sobre essas experiências vividas (LASSANCE; TEIXEIRA, 2010).

Nesse contexto, a orientação profissional deve incluir atividades que promovam a orientação temporal. Contudo, essa orientação profissional deve proporcionar aos adolescentes uma perspectiva mais voltada ao futuro, à capacidade de antecipação e planejamento e, principalmente, à reflexão sobre preferências e interesses estáveis e duradouros, que sirvam de base para a construção de projetos individuais e sociais (BARDAGI; DOS SANTOS; LUNA, 2014).

Entre as atividades que são oferecidas aos jovens pode-se destacar o Programa Aprendiz Legal, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005. A Lei da aprendizagem instituiu que empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar jovens na condição de aprendiz, assegurando a formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz.

Para o MTE (2014), a formação técnico-profissional é realizada através de instituições legalmente qualificadas e o jovem precisa ter idade de 14 a 24 anos e estar matriculado em um curso de aprendizagem profissional. O programa de aprendizagem técnico-profissional prevê a execução de atividades teóricas (sob orientação pedagógica da entidade qualificada em formação técnico-profissional) e práticas (coordenadas pelo empregador), ambas supervisionadas pela entidade qualificadora (MTE, 2014).

4.1.4.8 Geração Z

O objetivo do bloco 8 (oito) foi verificar se os jovens do 3º ano do ensino médio das escolas de Caxias do Sul tinham as características da Geração Z. A abordagem foi: você jovem tem as características de sua geração? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 12 segue dados obtidos.

Tabela 12 - Características da Geração Z

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Tenho facilidade em operar diversas tecnologias	3,87	0,924	23,876	1,2	5,9	24,7	40,6	27,6
Tenho dificuldade de diferenciar a vida online da vida <i>offline</i>	2,13	1,106	51,925	34,6	34,7	18,0	8,6	4,1
Convivo bem com constantes mudanças	3,64	0,989	27,170	2,7	7,7	34,4	33,7	21,5
Sou crítico	3,90	0,963	24,692	1,9	5,5	24,3	37,7	30,7
Sou impaciente	3,36	1,255	37,351	10,0	15,0	26,4	26,3	22,2
Sou imediatista	3,44	1,151	33,459	6,4	13,1	31,9	27,1	21,5
Sou acomodado	2,55	1,201	47,098	24,0	25,7	28,6	14,7	7,0
Sou autodidata	3,41	1,100	32,258	5,8	12,6	34,7	28,7	18,2
Sou egocêntrico	2,15	1,126	52,372	34,6	33,4	18,6	8,9	4,5
Não me preocupo com os outros	1,91	1,184	61,990	50,6	26,0	9,9	8,2	5,3
Não cultivo espírito de equipe	1,96	1,145	58,418	46,9	26,9	14,2	7,5	4,5
Não faço questão de conversar verbalmente	1,90	1,140	60,000	49,8	26,5	12,0	7,2	4,5
Não vislumbro uma carreira profissional	1,79	1,115	62,291	56,3	22,8	10,7	6,0	4,2
Não gosto de hierarquias	2,83	1,202	42,473	17,3	20,0	35,9	16,3	10,5
Gosto de horários flexíveis	3,61	1,106	30,637	5,7	8,6	28,5	33,7	23,6
Prefiro trabalhar sozinho do que em equipe	2,84	1,269	44,683	20,0	16,6	35,7	14,7	13,0

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

As características da geração Z, obteve como média 2,83, desvio padrão 1,124 e coeficiente de variação 43,168%, apontando que os jovens não identificam em seu perfil tais características.

Quanto a perceber em si as características da Geração Z os resultados evidenciaram uma concordância parcial dos jovens demonstrada nas variáveis que ressaltavam a facilidade em operar diversas tecnologias com média 3,87, a boa convivência com constantes mudanças com média 3,64, a postura em ser crítico com média 3,90, em ser impaciente com média 3,36, em ser imediatista com média 3,44, em ser autodidata a com média 3,41 e na questão de gostar de horários flexíveis com média 3,61. Em seguida pode-se observar uma discordância sobre ter dificuldade de diferenciar a vida *online* da vida *offline* com média 2,13, em ser acomodado com

média 2,55, em ser egocêntrico com média 2,15, em não gostar de hierarquias com média 2,83 e em preferir trabalhar sozinho do que em equipe com média 2,84. E, por fim, observou-se uma discordância plena relacionada a não se preocupar com os outros com média 1,91, em não cultivar espírito de equipe com média 1,96, em não fazer questão de conversar verbalmente com média 1,90, em não vislumbrar uma carreira profissional com média 1,79, ressaltando que essa foi a menor média encontrada no bloco, o que aponta que os jovens estão sim interessados em construir uma carreira. Levando em conta os resultados obtidos é possível afirmar que os jovens do 3º ano do ensino médio das escolas de Caxias do Sul não percebem em si as características da Geração Z encontradas na literatura, mas é inegável a influência que a tecnologia tem sobre eles. É possível inferir que o imediatismo e os aspectos relacionados a hierarquia também são amplamente discutidos na literatura.

A *Joint Information Systems Committee* (JISC) encomendou da CIBER, grupo de pesquisas da *University College London*, pesquisa que constatou que, embora os jovens da Geração Z demonstrem facilidade e familiaridade com computadores, possuem habilidades excessivamente básicas de pesquisa e que não possuem habilidades de análise crítica para avaliar as informações que encontram na internet. A pesquisa também apontou traços de comportamento associados aos usuários mais jovens, como impaciência na busca e navegação, e tolerância limitada para qualquer demora de satisfação de suas necessidades de informação (JISC, 2008).

Dessa forma, o mundo para essa geração, se torna pequeno e sem fronteiras, pois no mundo da tecnologia, tudo é geograficamente próximo e rápido como na internet (McCRINDLE et al., 2010; FACCO et al., 2015). Os autores apontam que a geração Z tem como característica o imediatismo, destacando o “imediatismo do agora”, como se o passado e o futuro não importassem, apenas o presente seria levado em consideração.

Nesse sentido, poderia se caracterizar uma ausência de engajamento, ou seja, os jovens estão “antenados”, mas “desconectados” das relações (MOREIRA; ROSÁRIO; SANTOS, 2011). Assim, essa geração está sujeita à uma superficialidade de conhecimentos e compreensão acerca do mundo e de si mesmos, apresentando desapego e descompromisso, o que dificulta na criação de vínculos (BARDAGI; DOS SANTOS; LUNA, 2014).

Barzilai-Nahon e Mason (2010) enfatizam que jovens da Geração Z demonstram relevante autoestima e sólida confiança em si mesmos, manifestando aspiração por constante diversão e uma preocupação latente de aproveitarem o momento, não possuindo uma noção de hierarquia formal, comparados aos indivíduos das gerações anteriores, podendo-se até, afirmar que a geração Z não atribui valor a questão hierárquica.

Então, a hierarquia passa a não fazer sentido e esse grupo de profissionais que chega ao mercado procurando empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade. O imediatismo característico faz com que queiram resultados também imediatos e esse poderia ser o fator que desconstrói a hierarquia vertical fazendo que a mesma não faça mais sentido para os Z's. Cabe ressaltar que, diferentemente das gerações anteriores, quando necessitam conversar com seu superior, eles adentram na sala e conversam com naturalidade, tratando o superior como um colega (MENDES, 2012).

Se o assunto é a influência da tecnologia, Reis e Tomáel (2016) apontam que os integrantes da Geração Z têm dificuldade no entendimento de como as gerações anteriores conseguiram sobreviver sem os atuais dispositivos tecnológicos, tão presentes atualmente, a exemplo dos *smartphones*. Para essa geração é impossível imaginar como ocorriam as comunicações antes do mundo digital e como eram, em termos de facilidade e agilidade, os processos de acesso à informação.

Em relação a vida profissional Facco et al. (2017) abordam que para geração Z, ter um propósito tornou-se mais importante do que ter um trabalho. Eles são imprevisíveis e associam prazer e realização pessoal, como fatores determinantes para o sucesso profissional. Consideram habilidades, interesses e vocação pessoal na escolha da carreira, demonstrando motivação para aprender novas habilidades além de desejar sentir uma sensação de realização naquilo que executam. Destaca-se que, ter um ambiente favorável de trabalho pode ser determinante nas suas escolhas.

4.1.4.9 Tecnologia como Ferramenta de Ensino

O bloco 9 (nove) buscou verificar se a tecnologia como ferramenta de ensino e aprendizagem era uma realidade nas escolas de Caxias do Sul. Foi solicitado ao jovem que indicasse como percebia essas práticas na sua escola. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 13 segue dados obtidos.

Tabela 13 - Tecnologia como ferramenta de ensino

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
A tecnologia está presente em sala de aula como ferramenta de ensino	3,37	1,159	34,392	8,9	10,6	32,8	29,6	18,1
É importante utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino	4,31	0,752	17,448	0,5	1,0	11,7	40,6	46,2
A escola oferece estrutura física adequada para o uso da tecnologia	2,97	1,140	38,384	11,9	21,9	33,0	24,1	9,1
A escola incentiva o professor a utilizar a tecnologia em sala de aula	2,87	1,177	41,010	14,5	23,6	32,3	20,0	9,6
A escola oferece treinamento ao professor para desenvolver capacitação necessária ao uso de tecnologia	2,43	1,142	46,996	25,0	29,7	27,6	12,6	5,1
Os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o uso da tecnologia	3,75	1,079	28,773	3,8	8,2	26,4	32,4	29,2
Com o uso da tecnologia a aula torna-se divertida	3,83	1,077	28,120	3,4	6,7	27,1	28,8	34,0

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

A tecnologia apresentou como média 3,36, desvio padrão 1,075 e coeficiente de variação 33,589, evidenciando a importância da utilização da tecnologia como ferramenta de ensino.

Os resultados encontrados nesse bloco trazem como maior média a importância em utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino com 4,31, demonstrando concordância nesse sentido. Foi verificada uma concordância parcial quando solicitado aos jovens se eles percebiam a tecnologia presente na sala de aula como ferramenta de ensino com média 3,37 e se a tecnologia tornava a aula mais divertida com média 3,83. A discordância foi evidenciada quando o questionamento referiu-se em à escola oferecer estrutura física adequada para o uso da tecnologia com média 2,97, em incentivar o professor utilizar a tecnologia em sala de aula com média 2,87 e em oferecer treinamento ao professor para que ele desenvolva capacitação necessária ao uso de tecnologia com média 2,43. Aponta-se a necessidade de ampliar o uso da tecnologia em sala de aula como ferramenta de ensino.

O PROINFO - Programa Nacional de Tecnologia Educacional, foi instaurado pela Portaria MEC nº 522, de 9 de abril de 1997. Criado com a finalidade de promoção do uso pedagógico das tecnologias de informação e comunicação nas redes públicas de educação

básica, sendo suas ações desenvolvidas sob a responsabilidade da SEED/MEC, em articulação com secretarias de educação dos estados e dos municípios (PEREIRA, 2011).

Assim a tecnologia e a inovação tecnológica, impõem também desafios aos processos de ensino/aprendizagem. A preparação das pessoas terá que prever o perfil das novas competências. O desenvolvimento das funções para o exercício profissional, não estará mais vinculado ao aprendizado formal e à competência para exercer tarefas de rotina previsíveis. A formação do indivíduo, no campo de atuação da educação tecnológica, estará orientada para o não previsível e para as novas competências (BASTOS, 2015).

Dessa forma, Bruzzi (2016) explica que é preciso criar condições para formação básica e continuada, para que os professores, no papel de mediador, utilizem as tecnologias facilitando os processos de ensino e aprendizagem. O autor aponta que se torna essencial alcançar a maioria dos alunos, através de um processo que transita do individual para o coletivo, criando unidade na diversidade de uma sala de aula. Conclui que isso será possível com o uso da tecnologia e com professores preparados para esse uso.

Pesquisa Datafolha (2017) solicitada pelo movimento Todos pela Educação, realizada com professores de escolas públicas no Brasil, identificou que apenas 55% dos professores utiliza regularmente a tecnologia em sala de aula, desta amostra, 54% enfatizavam que poderiam até fazer mais, no entanto, falta tempo e verba para aquisição de equipamentos, 66% consideram a quantidade de equipamentos insuficientes, 62% alegam uma lentidão na internet das escolas, 62% dos professores nunca fizeram cursos de tecnologia na educação, 42% tiram suas dúvidas com parentes e amigos, 15% não tem com quem tirar suas dúvidas e apenas 11% acredita que a tecnologia melhora o desempenho escolar (DATAFOLHA, 2017).

4.1.5 Análise de Correlação

Para análise da correlação linear adotou-se os padrões preconizados por Pestana e Gageiro (2005) o que estabelece os seguintes critérios de interpretação:

- a) correlação forte: acima de 0,71;
- b) correlação moderada nível 2: de 0,56 A 0,70;
- c) correlação moderada nível 1: de 0,40 a 0,55;
- d) correlação fraca: de 0,21 a 0,39;
- e) correlação bem fraca: menor de 0,20.

Essa análise procurou avaliar a correlação entre os construtos teóricos, utilizando a correlação de Pearson que evidenciou uma correlação entre os construtos carreira e

empregabilidade conforme pode-se observar na Tabela 14.

Tabela 14 - Correlação de Pearson

	Carreira	Empregabilidade	Sentido Importância	Geração Z	Tecnologia
Carreira	1				
Empregabilidade	0,576**	1			
Significado do Trabalho	0,338**	,205**	1		
Geração Z	0,170**	,123**	,133**	1	
Tecnologia	0,248**	0,156**	0,206**	0,108**	1

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Obs. (*) A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade);

(**) A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

Nessa análise, considerou-se como parte do construto carreira os blocos do instrumento que contemplavam: preparação para a carreira, aspectos diversos, profissão preferida, fontes consultadas e atividades realizadas. Assim, pode-se verificar que a maioria dos construtos apresentaram correlação fraca ou bem fraca, com exceção da correlação entre empregabilidade e carreira ($r = 0,576$). A ausência de correlações com maior força entre os construtos que embasaram o instrumento de pesquisa poderia ser atribuída a idade dos respondentes, já que, 94,8% da amostra foi composta por jovens entre 16 e 18 anos. Nesse caso, a pouca idade, poderia estar apontando uma certa falta de maturidade quanto as escolhas profissionais.

Nessa perspectiva, Guerreiro (2007) aponta que nas sociedades contemporâneas, a transição para a vida adulta permanece fortemente relacionada à conquista da independência financeira e para que tal transição ocorra, torna-se necessário o jovem se inserir no mundo do trabalho.

Assim, mesmo que as Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional preguem em seu discurso, que o ensino de base deveria garantir a preparação do estudante para a inserção no mundo do trabalho, percebe-se que o jovem não se sente preparado para tal, pois diante de uma escolarização precária, depara-se com uma formação escolar insuficiente para garantir seu ingresso ao mundo do trabalho (SOARES, 2013). Conforme interpretação de Garcia (2013), a busca é pelos conhecimentos necessários para a formação de cidadãos plenos, que possam dar continuidade aos seus estudos e se inserir no mundo do trabalho.

4.1.6 Teste t de student

Seguindo a análise quantitativa referente aos resultados obtidos na pesquisa com alunos, o teste t de student foi utilizado para comparação de médias de duas amostras independentes, nas seguintes condições: a) comparação entre alunos que estudavam no período (diurno) e alunos que estudavam no período noturno; b) entre alunos das escolas públicas e das escolas particulares; e, c) entre gêneros masculino e feminino.

Quando comparados os alunos por turnos, diurno e noturno, nos construtos significado do trabalho, preparação para a carreira, aspectos diversos, empregabilidade e atividades realizadas observou-se diferença significativa, conforme demonstrado na Tabela 15.

Tabela 15 - Teste t para comparação de alunos diurnos e noturnos

	F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral
Significado do Trabalho	5,277	0,022	-3,252	1076	0,001
			-3,649	212,513	0,000
Preparação à Carreira	0,091	0,762	-3,830	1076	0,000
			-3,945	197,545	0,000
Aspectos Diversos	0,067	0,795	-3,608	1076	0,000
			-3,624	193,895	0,000
Profissão Preferida	0,423	0,515	-1,765	1076	0,078
			-1,807	196,723	0,072
Empregabilidade	4,182	0,041	-6,133	1076	0,000
			-6,788	209,865	0,000
Pessoas Fontes Consultadas	7,006	0,008	-1,958	1076	0,050
			-1,745	179,593	0,083
Atividades Realizadas	0,304	0,581	-3,000	1076	0,003
			-2,929	190,024	0,004
Geração Z	3,900	0,049	1,701	1076	0,089
			1,597	185,239	0,112
Tecnologia	2,116	0,146	1,179	1076	0,239
			1,203	196,175	0,230

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Os dados obtidos apontam perspectivas diferentes entre os alunos que estudam nos períodos da manhã/tarde ou à noite. Os estudantes do período noturno, geralmente, já estão inseridos no mercado de trabalho, diferente dos que estudam no período diurno. Assim, é possível que o aluno do noturno já tenha atribuído algum significado ao trabalho. Nessa lógica de estar inserido ao mundo do trabalho, pode-se afirmar que o aluno do noturno já iniciou a

construção de uma carreira, desenvolvendo várias atividades que envolvem o ato de trabalhar, o que não acontece com o aluno diurno. Da mesma forma, o aspecto da empregabilidade também já se faz presente na vida do aluno que já está inserido no mundo do trabalho.

Quanto à profissão preferida, as características da Geração Z e a tecnologia, não apresentaram diferença significativa quando observado o turno escolar frequentado. Os estudos de Neiva et al. (2005) sobre diferenças significativas no nível de maturidade para a escolha profissional em uma amostra de 950 alunos do ensino médio de escolas públicas e particulares de Curitiba-PR, apontou que os alunos que estudavam à noite mostraram-se mais determinados em relação as escolhas profissionais do que os alunos que estudavam de dia.

Na comparação entre alunos de escolas públicas e particulares, houve diferença significativa entre os construtos preparação para a carreira, aspectos diversos, profissão preferida, empregabilidade, pessoas e fontes consultadas, atividades realizadas, geração Z e tecnologia. Somente o significado do trabalho não apresentou diferença significativa entre alunos das escolas públicas e particulares, conforme demonstrado na Tabela 16.

Tabela 16 - Teste t para comparação de alunos escolas públicas e escolas particulares

	F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral
Significado do Trabalho	0,004	0,948	1,882	1076	,060
			1,887	1006,127	,059
Preparação à Carreira	0,193	0,660	7,084	1076	,000
			7,073	991,218	,000
Aspectos Diversos	0,024	0,876	6,458	1076	,000
			6,481	1009,602	,000
Profissão Preferida	1,747	0,187	3,377	1076	,001
			3,390	1010,740	,001
Empregabilidade	7,534	0,006	12,076	1076	,000
			11,911	941,616	,000
Pessoas Fontes Consultadas	15,470	0,000	1,234	1076	,217
			1,263	1061,892	,207
Atividades Realizadas	12,874	0,000	3,534	1076	,000
			3,601	1054,065	,000
Geração Z	14,658	0,000	-2,472	1076	,014
			-2,536	1066,290	,011
Tecnologia	7,489	0,006	-5,190	1076	,000
			-5,125	946,415	,000

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Os resultados podem demonstrar uma melhor preparação para as escolhas de carreira do aluno das escolas particulares em relação ao aluno da escola pública, já que, há diferenças em relação ao ensino oferecido por ambas.

Neiva et al. (2005) demonstraram em seus estudos que os alunos provenientes das escolas particulares, quando comparados aos das escolas públicas mostram-se mais determinados em relação as escolhas profissionais, independentes na tomada dessas decisões, possuindo maior autoconhecimento e conhecimento da realidade educativa e sócio profissional. Já na comparação por gênero, houve diferença significativa nos construtos significado do trabalho, preparação para a carreira e atividades realizadas, conforme demonstrado no Tabela 17.

Tabela 17 - Teste t para comparação por gênero

	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Significado do Trabalho	0,930	0,335	2,792	1076	0,005
			2,763	957,259	0,006
Preparação à Carreira	0,998	0,318	4,035	1076	0,000
			4,019	983,592	0,000
Aspectos Diversos	0,058	0,810	0,914	1076	0,361
			0,918	1012,101	0,359
Profissão Preferida	0,552	0,458	1,519	1076	0,129
			1,527	1015,635	0,127
Empregabilidade	0,561	0,454	-1,654	1076	0,098
			-1,667	1026,401	0,096
Pessoas Fontes Consultadas	0,150	0,699	1,339	1076	0,181
			1,334	983,812	0,183
Atividades Realizadas	0,020	0,888	-2,927	1076	0,003
			-2,927	999,573	0,003
Geração Z	0,008	0,929	1,477	1076	0,140
			1,469	976,655	0,142
Tecnologia	0,891	0,345	-1,927	1076	0,054
			-1,917	979,577	0,056

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Apesar de terem se apresentados diferenças significativas em três blocos do instrumento, ainda assim, é possível evidenciar que o gênero feminino atribui maior significado ao trabalho. Em estudos de Neiva et al. (2005), sobre maturidade para escolha profissional, quando observado o gênero dos respondentes, resultados apontaram que as meninas se mostraram mais maduras que os meninos, demonstrando mais responsabilidade em relação a escolha profissional e maior autoconhecimento.

Além disso, Aguilera (2013) preconiza que tais diferenças podem ser explicadas a partir das tendências culturais de se educar diferentemente meninos e meninas, onde indivíduos do sexo masculino são estimulados a ações expansivas e pragmáticas, enquanto o sexo feminino é instigado a atitudes mais comedidas, responsáveis e independentes.

4.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS - PESQUISA COM PROFESSORES

4.2.1 Caracterização da amostra - professores

Os professores do 3º ano do ensino médio, respondentes dessa pesquisa, totalizaram em números, a quantidade de 82 participantes. Após a realização do Teste Z Score para *outliers* foram excluídos 2 (dois) questionários, por não atenderem a proposta dessa pesquisa, totalizando assim, 80 questionários válidos.

Quanto a caracterização e perfil dos respondentes foi possível observar que o gênero feminino representou 70% da amostra e o gênero masculino 30%, o que demonstrou uma maior participação do gênero feminino. A pesquisa evidenciou que 52,5% dos professores trabalhavam em escolas da rede pública e 47,5% dos professores trabalhavam em escolas da rede particular. Quando abordados sobre a quantidade de anos de atuação como professores, foi constatado que 32,5% atuavam como professor do ensino médio entre zero até 5 (cinco) anos; 26,3% entre 6 (seis) e 10 (dez) anos; 13,8% entre 11 (onze) e 15 (quinze) anos; 10% entre 16 (dezesesseis) e 20 (vinte) anos e 17,5% atuavam à mais de 20 (vinte) anos. Segue Tabela 18 de caracterização e perfil dos respondentes.

Tabela 18 - Caracterização e Perfil dos Respondentes Professores

(continua)

PERFIL		
Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	56	70
Masculino	24	30
Total	80	100
Classificação da escola	Frequência	Percentual
Pública	42	52,5
Particular	38	47,5
Total	80	100

(conclusão)

PERFIL		
Anos de atuação como professor do ensino médio	Frequência	Percentual
0 à 5 anos	26	32,5
6 à 10 anos	21	26,3
11 à 15 anos	11	13,8
16 à 20 anos	8	10
mais de 20 anos	14	17,5
Total	80	100

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Os respondentes professores, quando da aplicação dessa pesquisa, atuavam em disciplinas distintas. Os resultados indicam que participaram desse estudo professores da maioria das disciplinas que fazem parte da grade curricular do ensino médio, sendo que 5 (cinco) respondentes preferiram não revelar qual era a disciplina em que atuavam. As disciplinas com maior frequência de professores atuando foram: português, história e/ou geografia, matemática e biologia. Como pode-se observar na Tabela 19.

Tabela 19 - Frequência de professores por disciplinas

Disciplinas de atuação		
Português	14	18,7
Biologia	8	10,7
Educação Física	4	5,3
Ciências	3	4,0
História e Geografia	11	14,7
Matemática	8	10,7
Física	6	8,0
Literatura	3	4,0
Sociologia	2	2,7
Psicologia	1	1,3
Informática	1	1,3
Arte	3	4,0
Química	5	6,7
Língua Estrangeira	4	5,3
Filosofia	2	2,7
Total	75	100,0
<i>Missing</i>	5	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.2.2 Preparação dos dados

Após a realização do Teste *Z Score* para *outliers* foram excluídos 02 (dois) questionários, 62 e 69, por não atenderem a proposta dessa pesquisa, totalizando assim, 80 questionários válidos.

4.2.2.1 Normalidade

O viés de normalidade foi testado através dos coeficientes de assimetria e curtose, comprovou que os dados seguem uma distribuição normal, já que a assimetria ficou entre $> -3 < 3$ e a curtose ficou $> -10 < 10$, conforme exposto no APÊNDICE C evidenciando resultados para o teste de normalidade.

4.2.2.2 Teste de confiabilidade

Os coeficientes obtidos por blocos de questões evidenciam a confiabilidade do instrumento. Segue Tabela 20 apresentando o alfa de Cronbach.

Tabela 20 - Alfa de Cronbach por bloco de questões instrumento professor

Blocos de Questões	Cronbach's Alpha	Número de Itens
Significado do Trabalho	0,876	22
Preparação à Carreira	0,958	13
Aspectos Diversos	0,956	17
Profissão Preferida	0,944	9
Empregabilidade	0,964	11
Pessoas e Fontes Consultadas	0,859	11
Atividades Realizadas	0,937	13
Geração Z	0,718	16
Tecnologia	0,789	7

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.2.3 Análise Descritiva

Na sequência serão apresentadas as medidas de posição obtidas pela análise de dados, separadas por bloco, respeitando a organização do instrumento aplicado aos professores. Em

seguida, os dados serão interpretados e comparados com os dados obtidos a partir da aplicação do instrumento aos alunos.

4.2.3.1 Significado do Trabalho na percepção do professor

O instrumento buscou no bloco 1 (um) identificar se o jovem atribuía um significado ao trabalho. Foi perguntado ao professor: que importância e sentido o jovem atribui ao trabalho? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 21 segue dados obtidos.

Tabela 21 - Sentido e importância na percepção do professor

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Para o jovem, trabalhar é um objetivo importante na vida	3,80	0,960	25,263	2,5	6,3	23,8	43,8	23,8
Para o jovem, trabalhar é ter a chance de realizar realmente alguma coisa	3,78	0,981	25,952	1,3	10,0	23,8	40,0	25,0
Para o jovem, o trabalho será um meio de se realizar	3,59	0,937	26,100	0,0	12,5	35,0	33,8	18,8
Para o jovem, o trabalho influencia a vida de uma pessoa	3,90	0,976	25,026	1,3	6,3	26,3	33,8	32,5
É importante para o jovem procurar satisfação em um trabalho	3,96	0,920	23,232	0,0	6,3	25,0	35,0	33,8
O jovem deve escolher um emprego (ou profissão) que seja importante para ele	4,31	0,756	17,541	1,3	1,3	6,3	47,5	43,8
Graças ao trabalho, o jovem pode utilizar seus talentos	3,60	0,936	26,000	1,3	11,3	30,0	41,3	16,3
O jovem pode fazer uma ou outra coisa que ele goste, não importando o trabalho que ele faça	3,56	0,939	26,376	2,5	8,8	33,8	40,0	15,0
Um emprego (ou uma profissão) deverá lhe permitir ser útil aos outros	3,85	0,873	22,675	0,0	6,3	27,5	41,3	25,0
É importante o jovem compreender de que maneira cada emprego (ou profissão) é útil para a sociedade	4,35	0,843	19,379	1,3	1,3	12,5	31,3	53,8
Para o jovem, todo o trabalho tem um papel importante na economia de uma região, de uma nação	3,54	1,043	29,463	2,5	11,3	38,8	25,0	22,5

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Para o jovem, o trabalho é necessário para resolver os problemas de nossa sociedade	3,25	0,907	27,908	3,8	12,5	46,3	30,0	7,5
Seu sucesso em um emprego ou em uma profissão dependerá, em boa parte, de sua maneira de ver o trabalho	3,85	0,929	24,130	0,0	10,0	21,3	42,5	26,3
Para obter sucesso em um emprego (ou profissão) ele deve desenvolver bons hábitos de trabalho	4,30	0,770	17,907	0,0	1,3	15,0	36,3	47,5
O sucesso no trabalho depende muito do interesse que o jovem tem	4,40	0,739	16,795	0,0	0,0	15,0	30,0	55,0
É importante o jovem ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho	4,44	0,707	15,923	0,0	2,5	5,0	38,8	53,8
Para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente, o jovem se interessar por uma ou várias razões	4,10	0,851	20,756	2,5	1,3	12,5	51,2	32,5
Para o jovem, é necessário tentar ver o lado positivo do trabalho	3,98	0,900	22,613	1,3	3,8	22,5	41,3	31,3
O jovem deseja ser considerado um trabalhador competente	3,89	0,763	19,614	0,0	3,8	23,8	52,5	20,0
O jovem deve tentar sempre melhorar seu trabalho	4,23	0,826	19,527	0,0	5,0	10,0	42,5	42,5
Para o jovem, é necessário dar o melhor rendimento possível em seu trabalho	3,81	0,873	22,913	0,0	5,0	33,8	36,3	25,0
Para o jovem, é necessário se esforçar para ser um trabalhador eficaz	3,70	0,906	24,486	0,0	6,3	41,3	28,7	23,8

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com objetivo de comparar resultados apresenta-se na Tabela 22 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no construto significado do trabalho na pesquisa com alunos e professores. Pode-se verificar que tanto entre alunos quanto em professores o coeficiente de variação é homogêneo.

Tabela 22 - Percepções Significado do Trabalho Alunos x Professores

Significado do Trabalho	Média	Desvio Padrão	Coef. De Variação
Alunos	4,22	0,771	18,643
Professores	3,92	0,879	22,708

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados auferidos nesse construto apontam que os alunos e professores percebem atribuição de significado ao trabalho por parte dos alunos, no entanto, na pesquisa com professores essa percepção mostrou-se menor. Quando os professores foram questionados sobre o sentido e importância do trabalho para os jovens, os resultados apontaram que as variáveis que contemplavam esse bloco obtiveram médias superiores à 3,50, com exceção daquela que afirmava que, para o jovem o trabalho seria necessário para resolver os problemas de nossa sociedade com média 3,25. Na dimensão importância é possível destacar, na percepção do professor, que o jovem deve escolher um emprego ou profissão que seja importante para ele com média 4,31.

Nessa variável tivemos percepção semelhante na pesquisa com os alunos com média 4,59. Os professores percebem que é importante o jovem compreender de que maneira cada emprego ou profissão é útil para a sociedade com média 4,35, diferente da percepção dos alunos, que obteve nessa questão média 3,88. Ainda na dimensão importância obtivemos média 4,44 quando citado que é importante o jovem ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho, o que está confirmado na pesquisa com os alunos, com média 4,46.

Na dimensão sentido, os resultados convergem nas duas pesquisas quando temos a afirmação de que, para se obter sucesso em um emprego ou profissão o jovem deve desenvolver bons hábitos de trabalho com média 4,30 para os professores e média 4,15 para os alunos; que o sucesso no trabalho depende muito do interesse que o jovem têm com média 4,40 para os professores e média 4,32 para os alunos; que para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente, o jovem se interessar-se por ele com média 4,10 para os professores e média 4,50 para os alunos; que jovem deseja ser considerado um trabalhador competente com média 3,89 para os professores e média 4,60 para os alunos e que, o jovem deve tentar sempre melhorar seu trabalho com média 4,23 para os professores e média 4,64 para os alunos. Os resultados apontam que, também na percepção dos professores, os jovens atribuem um significado ao trabalho a partir das dimensões sentido e importância. Segue Tabela 23 demonstrando a comparação de resultados.

Tabela 23 - Comparação Professores e Alunos no Significado do Trabalho

Itens (Variáveis)	Professores			Alunos		
	Média	Desvio Padrão	CV	Média	Desvio Padrão	CV
Importância						
O jovem deve escolher um emprego (ou profissão) que seja importante para ele	4,31	0,756	17,541	4,59	0,657	14,314
Sentido						
Para obter sucesso em um emprego (ou profissão) ele deve desenvolver bons hábitos de trabalho	4,30	0,770	17,907	4,15	0,815	19,639
O sucesso no trabalho depende muito do interesse que o jovem tem	4,40	0,739	16,795	4,32	0,710	16,435
É importante o jovem ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho	4,44	0,707	15,923	4,46	0,760	17,040
Para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente, o jovem se interessar por uma ou várias razões	4,10	0,851	20,756	4,50	0,666	14,800
O jovem deseja ser considerado um trabalhador competente	3,89	0,763	19,614	4,60	0,632	13,739
O jovem deve tentar sempre melhorar seu trabalho	4,23	0,826	19,527	4,64	0,577	12,435

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Pesquisa de Loureiro e Moulin (2015) buscou conhecer e analisar os significados do trabalho de 16 jovens estudantes, entre 16 e 19 anos, em fase de conclusão do ensino médio de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. A partir de análises sobre temáticas como: associação entre estudo e trabalho, aspiração de ingressar na universidade e sentido do trabalho como via de realização pessoal, foi questionado aos jovens: o que significa o trabalho para você? Destaca-se que os pesquisados tinham condições econômicas, sociais e simbólicas que lhes permitiam a elaboração de um projeto de vida a partir da educação.

Resultados da pesquisa apontaram que, apesar de o trabalho ser parte central dos projetos de vida desses jovens estudantes, existem outras perspectivas que permeiam seus projetos de vida, como o estudo e o lazer. Ainda que com algumas lacunas, o ingresso ao mundo do trabalho pareceu ser o projeto central da vida desses jovens. Assim, o sentido do trabalho apresentou-se de forma contextualizada em seus projetos de vida, admitindo o trabalho não só como um meio de concretização de desejos de consumo, mas também como uma forma de realização pessoal (LOUREIRO; MOULIN, 2015).

4.2.3.2 Preparação a Carreira na percepção do professor

O bloco 2 (dois) buscou compreender como o jovem estava se preparando para sua

carreira. Os questionamentos foram: você acredita que o jovem já refletiu sobre seu plano de carreira? Que ele já pensou em um meio de chegar lá? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nunca e 5 (cinco) apontava sempre. Na Tabela 24 segue dados obtidos.

Tabela 24 - Preparação a Carreira na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Se informar sobre o maior número de profissões possíveis	3,54	1,043	29,463	2,5	10,0	42,5	21,3	23,8
Consultar diferentes fontes de informações para tomar decisões sobre sua carreira	3,68	1,028	27,935	1,3	11,3	32,5	28,7	26,3
Informar-se sobre as tarefas a realizar no emprego (ou profissão) que lhe interessa	3,76	1,094	29,096	1,3	13,8	25,0	27,5	32,5
Discutir seus projetos de orientação profissional com uma pessoa que lhe conheça bem	3,39	1,061	31,298	0,0	25,0	30,0	26,3	18,8
Tentar descobrir seus gostos, suas capacidades, suas forças e suas fraquezas através dos seus cursos	3,60	1,001	27,806	0,0	12,5	40,0	22,5	25,0
Relacionar resultados escolares e seus projetos futuros	3,30	1,195	36,212	7,5	20,0	25,0	30,0	17,5
Participar de diferentes atividades para melhor se conhecer	3,36	1,094	32,560	2,5	20,0	36,3	21,3	20,0
Considerar seus interesses e suas atitudes em todas as suas escolhas ligadas à sua carreira	3,37	1,036	30,742	3,8	15,0	36,3	30,0	15,0
Pensar em algumas profissões que tenham a ver com seus gostos, suas atitudes e qualidades	3,90	0,963	24,692	2,5	3,8	25,0	38,8	30,0
Analisar suas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas	3,82	0,991	25,942	0,0	11,3	25,0	33,8	30,0
Identificar o que poderia lhe impedir de alcançar seus objetivos profissionais	3,50	1,114	31,829	2,5	17,5	31,3	25,0	23,8
Estar aberto a diversas possibilidades, planejando seus estudos e sua carreira	3,52	1,125	31,960	1,3	20,0	30,0	22,5	26,3
Pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a sua escolha profissional	3,51	1,147	32,678	1,3	20,0	33,8	16,3	28,7

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com objetivo de comparar resultados apresenta-se na Tabela 25 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no bloco Preparação para a Carreira na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 25 - Preparação para a Carreira Alunos x Professores

Preparação para a Carreira	Média	Desvio Padrão	Coef. de Variação (%)
Alunos	3,94	0,999	25,810
Professores	3,56	1,069	30,170

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados apontaram que, na percepção do professor, os jovens ainda não estão refletindo claramente sobre os meios necessários de preparação para uma carreira. Cabe destacar que na pesquisa com os alunos foi possível evidenciar alguns aspectos que sinalizavam alguma reflexão nesse sentido, como informar-se sobre as tarefas a realizar no emprego ou profissão de interesse, pensar em algumas profissões que tenham a ver com seus gostos, suas atitudes e qualidades, analisar suas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas e pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a sua escolha profissional. Todos esses aspectos tiveram médias superiores a 4,00 na pesquisa com alunos, em contrapartida os resultados dos professores apontaram médias menores, ressaltando apenas o pensar em algumas profissões que tenham a ver com seus gostos, suas atitudes e qualidades com média 3,90 para os professores e 4,53 para os alunos. A principal convergência entre as pesquisas ocorreu na abordagem sobre relacionar resultados escolares com projetos futuros com média 3,30 para o professor e média 3,40 para os alunos, representando as menores médias obtidas em ambas as pesquisas, o que aponta haver uma lacuna entre os aspectos escolares e a preparação para a carreira.

Soares et al. (2017) enfatizam que encontrar uma carreira que proporcione sucesso e realização pessoal e profissional têm se tornado o dilema de muitos adolescentes e jovens ao concluírem o ensino médio nas escolas públicas e particulares no Brasil. O estudo teórico dos autores demonstrou que parte significativa dos jovens no Brasil realizam suas escolhas profissionais e de cursos de graduação com base no status social que as mesmas proporcionam sem um planejamento de carreira estruturado.

Estudo de Fischer et al. (2017) avaliou a percepção de carreira de alunos de bacharelado e licenciatura em Biologia. Os autores partiram da hipótese de que a insegurança apresentada pelos alunos na fase de conclusão do curso é decorrente do desconhecimento da realidade do mercado de trabalho, gerando baixa expectativa de sucesso na carreira escolhida. Entrevistas realizadas com 252 acadêmicos identificaram que as escolhas de carreira estão baseadas em parâmetros emotivos, tornando a sua construção limitada, reflexo da qualidade e dos tipos de informação adquiridos espontaneamente, os quais não caracterizavam a realidade do mercado. Apesar de demonstrarem interesse em estruturar seus planejamentos de carreira,

não lançam mão de critérios para estabelecer prioridades e não sabem como direcionar estágios e cursos complementares para alcance de metas.

Assim, o desenvolvimento de carreira desde a escola poderia estimular sentimentos de competência pessoal, habilitando as crianças e os jovens para lidarem com suas escolhas futuras. Atitudes de planejamento deveriam se desenvolver por meio da utilização dos recursos de exploração disponíveis e de representações em uma articulação entre a escola e o trabalho (AZEVEDO, 2017).

4.2.3.3 Aspectos Diversos na percepção do professor

No bloco 3 (três) foram relacionados vários aspectos que precisam ser considerados para se efetuar melhores escolhas na carreira. Foi questionado ao professor em que medida ele percebia que o jovem pensava conhecer esses aspectos. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) demonstrava nenhum conhecimento e 5 (cinco) demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 26 segue dados obtidos.

Tabela 26 - Aspectos Diversos na percepção do professor

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Sua personalidade	3,48	0,981	28,190	1,3	18,8	23,8	43,8	12,5
Suas qualidades e defeitos	3,44	0,926	26,919	2,5	12,5	33,8	41,3	10,0
O que é importante para ele no trabalho	3,40	0,976	28,706	0,0	21,3	31,3	33,8	13,8
Seus gostos e interesses	4,06	0,832	20,493	0,0	3,8	20,0	42,5	33,8
Suas habilidades e talentos	3,63	0,862	23,747	0,0	10,0	32,5	42,5	15,0
As possibilidades de estudo que são acessíveis para ele, depois do ensino médio	3,56	0,992	27,865	1,3	15,0	27,5	38,8	17,5
A formação necessária para realizar seus projetos de orientação	3,36	1,082	32,202	0,00	26,3	31,3	22,5	20,0
As várias possibilidades de formação profissional depois do ensino médio	3,34	1,078	32,275	2,5	21,3	33,8	25,0	17,5
As leis e os regulamentos do trabalho	2,66	1,222	45,940	17,5	33,8	23,8	15,0	10,0
O funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho	2,75	1,278	46,473	20,0	25,0	26,3	17,5	11,3
A influência das mudanças tecnológicas sobre sua carreira futura	3,26	1,111	34,080	6,3	18,8	31,3	30,0	13,8

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
As tendências atuais e futuras do emprego nos diversos setores do mercado de trabalho	3,05	1,124	36,852	6,3	30,0	27,5	25,0	11,3
Os meios de enfrentar uma situação de desemprego no curso de uma vida de trabalho	2,66	1,242	46,692	18,8	32,5	22,5	16,3	10,0
A experiência necessária para diversos empregos	2,82	1,188	42,128	11,3	36,3	21,3	21,3	10,0
As profissões e os empregos que lhe interessam	3,52	0,914	25,966	3,8	3,8	42,5	36,3	13,8
As profissões e os empregos que melhor lhe convém	3,59	0,791	22,033	0,00	6,3	41,3	40,0	12,5
As exigências de admissão nas instituições de ensino e nas organizações após o ensino médio	3,19	0,995	31,191	1,3	25,0	40,0	21,3	12,5

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

A fim de comparar resultados demonstra-se na Tabela 27 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no bloco Aspectos Diversos na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 27 - Aspectos Diversos Aluno x Professor

Aspectos Diversos	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	3,78	0,949	25,670
Professores	3,28	1,035	32,456

Fonte: Elaborado pela autora.

Na percepção dos professores, os jovens têm de razoável à pouco conhecimento no que diz respeito aos aspectos que devem ser levados em consideração para fazer melhores escolhas na carreira. A principal convergência em relação à pesquisa realizada com os alunos fica evidenciada quando a abordagem sugere que o jovem conhece seus gostos e interesses com média 4,06 para os professores e média 4,40 para os alunos. A pesquisa com alunos demonstrou que eles pensam ter um bom conhecimento sobre sua personalidade, suas qualidades e defeitos, sobre o que é importante para eles no trabalho, suas habilidades e talentos, as profissões e os empregos que lhe interessam e que melhor lhes convém, diferentemente do que é apontado nos resultados da pesquisa com os professores. Também pode-se destacar que para os professores os jovens têm pouco conhecimento sobre as leis e os regulamentos do trabalho com média 2,66, sobre o funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho com média 2,75, sobre os meios de enfrentar uma situação de desemprego no curso de uma vida de trabalho com média

2,66 e sobre a experiência necessária para diversos empregos com média 2,82. Essas são as variáveis com menores médias encontradas em ambas as pesquisas, reforçando uma percepção semelhante entre professores e alunos, que pode ser explicada pelo fato de a maior parte dos respondentes ainda não terem ingressado no mundo do trabalho.

Bardagi, Dos Santos e Luna (2014) propuseram uma discussão sobre o processo de orientação profissional para os jovens em uma perspectiva contemporânea, onde as principais características seriam a efemeridade, o distanciamento e a superficialidade de conhecimento e compreensão dos sujeitos acerca de si mesmos, geradas por uma ausência de estímulo à reflexão. Os autores apontaram um espírito de desapego e descompromisso que poderá trazer dificuldades para o planejamento profissional, seja na adolescência ou na vida adulta, pois pensar no futuro e tomar decisões sobre ele envolve autoconhecimento, percepção de certos interesses, metas pessoais e planejamento de longo prazo.

4.2.3.4 Profissão Preferida na percepção do professor

No que diz respeito ao bloco 4 (quatro) que trata sobre escolhas relacionadas a futura profissão, foi solicitado ao professor: em relação as profissões desejadas pelo jovem, em que medida você percebe que ele tem conhecimento sobre? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) demonstrava nenhum conhecimento e 5 (cinco) demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 28 segue dados obtidos.

Tabela 28 - Profissão Preferida na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendências Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
As tarefas exercidas	3,24	0,958	29,568	0,0	23,8	41,3	22,5	12,5
O nível de formação exigido	3,38	0,933	27,604	0,0	17,5	41,3	27,5	13,8
As necessidades de mão de obra	3,09	0,996	32,233	1,3	30,0	38,8	18,8	11,3
As habilidades requeridas	3,11	0,981	31,543	1,3	28,7	37,5	22,5	10,0
Os interesses necessários	3,18	0,965	30,346	1,3	23,8	42,5	21,3	11,3
As qualidades pessoais exigidas	3,18	1,016	31,950	0,0	31,3	32,5	23,8	12,5
As condições de trabalho	3,01	1,085	36,047	2,5	38,8	25,0	22,5	11,3
O salário de base oferecido	3,25	1,153	35,477	6,3	18,8	37,5	18,8	18,8
As possibilidades de progresso na carreira	3,23	1,091	33,777	1,3	28,7	33,8	18,8	17,5

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com a finalidade de comparar resultados demonstra-se na Tabela 29 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no bloco Profissão Preferida na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 29 - Profissão Preferida Aluno x Professor

Profissão Preferida	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	4,02	0,925	23,057
Professores	3,19	1,020	32,060

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação a ter conhecimentos sobre sua profissão preferida, na percepção do professor, os resultados apontam que os jovens têm razoável conhecimento sobre os aspectos que envolvem sua preferência em termos de profissão. A média mais elevada obtida diz respeito ao nível de formação exigida com 3,38 enquanto as demais médias ficaram abaixo desse número. Já na pesquisa aplicada aos alunos a menor média obtida foi 3,77, evidenciando que os jovens acreditam ter bons conhecimentos relacionados as questões que envolvem a profissão ou emprego desejado. Principalmente sobre conhecer as tarefas exercidas, o nível de formação exigido, as habilidades requeridas, os interesses necessários e as possibilidades de progresso na carreira.

Estudo sobre a implementação de uma oficina de orientação profissional para jovens estudantes de escolas públicas, desenvolvido por Dantas et al. (2014) apontou que a aprendizagem da tomada de decisão apresenta-se como estratégia relevante no processo de orientação profissional. Ainda que, nem todos os adolescentes participantes do estudo tenham saído com uma escolha profissional, houve uma melhora substancial no processo de decisão. Oportunizar através de oficinas a possibilidade de reflexão em relação às questões do mundo do trabalho contemporâneo, proporciona uma mediação entre os jovens e suas perspectivas de futuro, favorecendo a aprendizagem da tomada de decisão, o que resulta em escolhas mais conscientes e seguras em relação ao futuro profissional.

4.2.3.5 Empregabilidade na percepção do professor

A abordagem do bloco 5 (cinco) tratava sobre a empregabilidade com o objetivo de verificar se o jovem tinha conhecimentos necessários para procurar, encontrar, obter e conservar um emprego. Foi perguntado ao professor em que medida ele percebia que o jovem tinha esses conhecimentos. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um)

demonstrava nenhum conhecimento e 5 (cinco) demonstrava pleno conhecimento. Na Tabela 30 segue dados obtidos.

Tabela 30 - Empregabilidade na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Onde procurar um emprego	3,12	1,011	32,404	1,3	31,3	31,3	26,3	10,0
Como preencher um formulário de solicitação de emprego	2,83	1,065	37,633	6,3	37,5	33,8	12,5	10,0
Como escrever uma carta de solicitação de emprego	2,53	1,180	46,640	17,5	41,3	22,5	8,8	10,0
Como preparar seu currículo	2,66	1,169	43,947	13,8	37,5	28,7	8,8	11,3
Como se preparar para uma entrevista de emprego	2,72	1,125	41,360	10,0	40,0	27,5	12,5	10,0
Como se apresentar à uma entrevista de emprego	2,78	1,102	39,640	8,8	37,5	31,3	12,5	10,0
Como os empregadores atuam na contratação	2,45	1,146	46,776	22,5	32,5	30,0	7,5	7,5
O que os empregadores esperam do novo funcionário	2,66	1,113	41,842	15,0	32,5	30,0	16,3	6,3
Quais são as qualidades pessoais que os empregadores consideram importantes para contratar alguém	2,84	1,096	38,592	8,8	33,8	31,3	17,5	8,8
O que pode influenciar o sucesso e o progresso de uma pessoa em um emprego	2,94	1,035	35,204	6,3	30,0	35,0	21,3	7,5
O que deve fazer um funcionário para manter seu emprego	3,06	1,011	33,039	6,3	20,0	43,8	21,3	8,8

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com o objetivo de comparar resultados apresenta-se na Tabela 31 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no construto Empregabilidade na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 31 - Empregabilidade Aluno x Professor

Empregabilidade	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	3,47	1,113	32,504
Professores	2,78	1,096	39,734

Fonte: Elaborada pela autora.

Os resultados apontaram, que na percepção dos professores, os jovens têm pouco conhecimento sobre como procurar, encontrar, obter e conservar um emprego. As evidências podem ser observadas no questionamento sobre como escrever uma carta de solicitação de emprego com média 2,53 e como os empregadores atuam na contratação com média 2,45. Também na pesquisa com alunos a menor média observada foi sobre como escrever uma carta de solicitação de emprego com média 2,96, aqui houve convergência com a opinião dos professores.

Na pesquisa com professores apenas duas variáveis apresentaram médias superiores a 3,00, onde procurar um emprego com média 3,12 e o que deve fazer um funcionário para manter seu emprego com média 3,06, apontando nesses aspectos um razoável conhecimento dos jovens. Já na pesquisa com alunos a questão sobre o que deve fazer um funcionário para manter seu emprego teve maior média obtida 4,01, evidenciando um bom conhecimento sobre esse aspecto.

De forma geral, também na percepção dos professores, os resultados indicaram que os jovens precisam melhorar seus conhecimentos sobre os aspectos da empregabilidade. Tais resultados podem ter sido alcançados pelo fato da maioria dos jovens alunos ainda não ter ingressado no mercado de trabalho.

Minarelli (2010) abordou em seus estudos que são 7 (sete) os pilares de sustentação da empregabilidade: adequação profissional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reservas financeiras e fontes alternativas e relacionamentos. Esses elementos associados conduziram o indivíduo a um patamar de segurança profissional, além de lhe proporcionar capacidade de gerar trabalho e de adequação às condições que o mercado exige. Para o autor, uma forma de aumentar a própria empregabilidade é estar apto do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social, afim de solucionar com agilidade situações problemas cada vez mais específicas.

Nesse sentido, o objetivo do estudo de Ribeiro (2017) foi verificar o nível de empregabilidade dos egressos do curso de administração da Faculdade de Talentos Humanos, demonstrando se os mesmos buscam ou buscaram qualificações necessárias para serem ou manterem-se empregáveis. A autora aponta um aumento na quantidade de egressos que trabalham na profissão escolhida, evidenciado a questão da empregabilidade dos mesmos, que poderia estar associada a uma busca contínua de outras qualificações profissionais relacionadas, além do conhecimento sobre as oportunidades de emprego e as atualizações sobre o mercado de trabalho, o que fornece a esses profissionais um diferencial competitivo para conquista ou manutenção da sua empregabilidade.

4.2.3.6 Pessoas e Fontes Consultadas na percepção do professor

O objetivo do bloco 6 (seis) foi investigar a que pessoas e fontes o jovem recorreu para obter informações sobre carreira. O questionamento para o professor foi: em que medida o jovem obtém ajuda e/ou informação das seguintes fontes? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nenhuma ajuda e/ou informação e 5 (cinco) muita ajuda e/ou informação. Na Tabela 32 segue dados obtidos.

Tabela 32 - Pessoas e Fontes Consultadas na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De seus pais	3,49	0,981	28,109	1,3	18,8	22,5	45,0	12,5
De seus amigos	3,36	0,917	27,292	2,5	12,5	41,3	33,8	10,0
De outros membros da família	3,06	0,862	28,170	2,5	21,3	48,8	22,5	5,0
De um conselheiro de orientação profissional	2,99	1,258	42,074	13,8	23,8	26,3	22,5	13,8
De um professor de educação à carreira	3,49	1,114	31,920	8,8	7,5	25,0	43,8	15,0
De outros professores	3,64	0,860	23,626	2,5	2,5	38,8	41,3	15,0
De responsáveis de outras escolas	2,75	1,258	45,745	21,3	22,5	23,8	25,0	7,5
De livros, revistas ou jornais	2,89	0,955	33,045	5,0	32,5	35,0	23,8	3,8
De vídeos, filmes ou programas de televisão	2,93	1,041	35,529	6,3	31,3	33,8	21,3	7,5
De banco de informações sobre profissões na internet	3,22	1,136	35,280	10,0	12,5	35,0	30,0	12,5
De programas escolares (ou universitários) ou guia de profissões	3,46	1,055	30,491	6,3	8,8	32,5	37,5	15,0

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

A fim de comparar resultados apresenta-se na Tabela 33 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no bloco Pessoas e Fontes Consultadas na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 33 - Pessoas e Fontes Consultadas Aluno x Professor

Pessoas e fontes consultadas	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	3,00	1,299	44,687
Professores	3,21	1,040	32,844

Fonte: Elaborada pela autora.

Na investigação sobre pessoas ou fontes consultadas a fim de obter informações relacionadas a carreira e a trabalho o resultado demonstrou que, na percepção dos professores, os jovens obtém moderada ajuda ou informação de seus pais com média 3,49, de seus amigos com média 3,36, de outros membros da família com média 3,06, de um professor de educação à carreira com média 3,49, de outros professores com média 3,64, de bancos de informações sobre profissões na internet com média 3,22 e de programas escolares, universitários ou guia de profissões com média 3,46. Constatou-se que recebem alguma, ainda que pouca, informação de um conselheiro de orientação profissional com média 2,99, de responsáveis de outras escolas com média 2,75, de livros, revistas e jornais com média 2,89 e de vídeos, filmes ou programas de televisão com média, 2,93. É possível perceber diferenças entre a percepção dos professores e a percepção dos alunos. No geral os professores demonstraram uma percepção que os jovens recebem moderada informação de pessoas e fontes inseridas em seus contextos, já os alunos demonstraram receber apenas alguma informação dessas pessoas e fontes. Os resultados indicaram que os jovens, na percepção dos professores, precisam receber melhores informações sobre carreira através de aconselhamento com orientadores profissionais, o que também foi constatado na pesquisa com alunos, que trouxe como menor média a variável que diz respeito a receber ajuda de um conselheiro de orientação profissional.

Oliveira (2016) desenvolveu ensaio sobre a atividade de orientação profissional no ambiente escolar evidenciando o papel da escola e do professor como partes ativas no processo de escolha de uma profissão. Promoveu uma discussão sobre as práticas dos professores como eliciadores de atividades profissionais a partir da teoria transmitida aos alunos em sala de aula. O ensaio teve por objetivo buscar a compreensão da função da escola no processo de escolha da profissão para jovens. O autor concluiu que os adolescentes têm dificuldade de abstração e análise da relação dos conteúdos escolares e a escolha de uma profissão, isso identifica a necessidade do trabalho educativo proporcionar aos adolescentes orientação profissional, considerando que o maior desafio da escola é conseguir preparar o adolescente para o trabalho ao mesmo tempo em que não o limita a este trabalho, pensando na formação de um indivíduo autônomo para o trabalho e para a vida. É necessário capacitar professores para trabalhar com a formação do sentido de escolha de uma profissão desde a escola (OLIVEIRA, 2016).

4.2.3.7 Atividades Realizadas na percepção do professor

No bloco 7 (sete) a intenção foi verificar se os jovens obtinham informações para construir percepções sobre carreira a partir de atividades realizadas ou experiências

relacionadas ao mundo do trabalho. A abordagem para o professor foi: em que medida o jovem obtém ajuda e/ou informação das seguintes atividades? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), onde 1 (um) apontava nenhuma ajuda e/ou informação e 5 (cinco) muita ajuda e/ou informação. Na Tabela 34 segue dados obtidos.

Tabela 34 - Atividades Realizadas na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
De conversas com trabalhadores exercendo diferentes empregos	2,99	1,164	38,930	12,5	17,5	41,3	16,3	12,5
De encontros com empregadores	2,69	1,289	47,918	21,3	28,7	20,0	20,0	10,0
De conferências de representantes do mundo do trabalho	2,48	1,359	54,798	32,5	25,0	13,8	20,0	8,8
De cursos em diferentes matérias	2,80	1,141	40,750	11,3	33,8	27,5	18,8	8,8
De cursos de educação à carreira	2,85	1,254	44,000	17,5	21,3	32,5	16,3	12,5
De atividades paralelas à escola	3,01	1,061	35,249	6,3	26,3	37,5	20,0	10,0
De atividades como “um-dia-de-trabalho” ou seções de informações profissionais	2,79	1,229	44,050	15,0	31,3	25,0	17,5	11,3
De visitas em escolas e/ou universidades	3,38	0,946	27,988	3,8	11,3	38,8	36,3	10,0
De experiências de trabalho em casa	3,20	1,036	32,375	2,5	23,8	38,8	21,3	13,8
De uma experiência de trabalho fora de casa	3,06	1,129	36,895	7,5	26,3	30,0	25,0	11,3
De estágios em lugares de trabalho	3,29	1,138	34,590	5,0	23,8	23,8	32,5	15,0
De visitas em empresas ou indústrias	3,29	1,127	34,255	5,0	20,0	33,8	23,8	17,5
De observações de pessoas no trabalho	2,90	1,132	39,034	10,0	28,7	32,5	18,8	10,0

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com a finalidade de comparar resultados demonstra-se na Tabela 35 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no bloco Atividades Realizadas na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 35 - Atividades Realizadas Aluno x Professor

Atividades realizadas	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	2,75	1,363	50,055
Professores	2,98	1,154	39,295

Fonte: Elaborada pela autora.

Na verificação sobre as atividades realizadas que possibilitassem aos jovens construir percepções sobre carreira ou profissão, os resultados apontaram, na percepção dos professores, há uma tendência dos jovens receberem moderada ajuda e/ou informação a partir de visitas em escolas e/ou universidades com média 3,38, experiências de trabalho em casa com média 3,20, experiência de trabalho fora de casa com média 3,06, estágios em lugares de trabalho com média 3,29 e visitas em empresas ou indústrias com média 3,29. Pouca ajuda e/ ou informação de algumas atividades como: conversas com trabalhadores exercendo diferentes empregos com média 2,99, encontros com empregadores com média 2,69, conferências de representantes do mundo do trabalho com média 2,48, cursos em diferentes matérias com média 2,80, cursos de educação à carreira com média 2,85, atividades como “um-dia-de-trabalho” ou seções de informações profissionais com média 2,79 e observações de pessoas no trabalho com média 2,90. A variável que aponta as atividades fora da escola como uma ajuda na construção da carreira, assumiu mesma média em ambas as pesquisas, indicando uma convergência de pensamentos. Ficou evidenciado que na percepção dos alunos e professores é necessário desenvolver mais atividades relacionadas ao mundo do trabalho, principalmente no final do ensino médio, onde decisões a respeito de futuro profissional estão sendo tomadas.

Bardagi e Hutz (2009), em suas pesquisas sobre a percepção de alunos evadidos de cursos superiores, apontaram que as escolhas iniciais dos mesmos haviam sido frágeis, fundamentadas em poucas atividades exploratórias e em visões surreais das profissões e respectivas carreiras. Complementado, estudo de Lehman (2014), que analisou 180 estudantes universitários em nova escolha profissional, observou que a principal causa para o abandono do curso inicial foi a falta de um planejamento consistente associado a escolhas equivocadas feitas na adolescência.

Diante disso, Bardagi, Dos Santos e Luna (2014) apontam que uma redistribuição do tempo envolvido no processo de escolha, nos seus diferentes momentos, buscando aumentar o tempo dedicado a atividades voltadas ao autoconhecimento e ao aprofundamento de reflexões a respeito da realidade contemporânea seria uma possibilidade de maior assertividade no que diz respeito a escolhas profissionais.

Monteiro, Santos e Gonçalves (2015) evidenciam que as instituições de ensino deveriam incentivar os estudantes a participarem de atividades, como workshops intencionalmente desenvolvido para eles, a realizarem formação complementar e pós graduação na sua área de interesse, promover e realizar cursos de línguas, proporcionar intervenções individuais ou em grupo para lidar com suas escolhas e proporcionar o contato direto com o meio empresarial através de estágios e de contatos com profissionais.

4.2.3.8 Características da Geração Z na percepção do professor

O objetivo do bloco 8 (oito) era verificar se os jovens do 3º ano do ensino médio das escolas de Caxias do Sul tinham as características da Geração Z. A abordagem feita ao professor foi: o jovem tem as características de sua geração? A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 36 segue dados obtidos.

Tabela 36 - Características da Geração Z na percepção do professor

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
Tem facilidade em operar diversas tecnologias	3,78	1,031	27,275	1,3	10,0	28,7	30,0	30,0
Tem dificuldade de diferenciar a vida online da vida <i>offline</i>	3,80	0,999	26,289	2,5	5,0	31,3	32,5	28,7
Convive bem com constantes mudanças	3,35	1,008	30,090	3,8	13,8	40,0	28,7	13,8
É crítico	3,15	1,020	32,381	6,3	16,3	43,8	23,8	10,0
É impaciente	4,05	0,992	24,494	2,5	5,0	16,3	37,5	38,8
É imediatista	4,40	0,789	17,932	1,3	0,0	11,3	32,5	55,0
É acomodado	4,06	0,876	21,576	0,0	3,8	23,8	35,0	37,5
É autodidata	2,97	1,067	35,926	6,3	28,7	36,3	18,8	10,0
É egocêntrico	3,81	0,969	25,433	2,5	3,8	31,3	35,0	27,5
Não se preocupa com os outros	3,44	1,004	29,186	1,3	15,0	41,3	23,8	18,8
Não cultiva espírito de equipe	3,49	0,928	26,590	1,3	8,8	47,5	25,0	17,5
Não faz questão de conversar verbalmente	3,41	0,977	28,651	1,3	13,8	45,0	22,5	17,5
Não vislumbra uma carreira profissional	3,10	1,074	34,645	6,3	23,8	33,8	26,3	10,0
Não gosta de hierarquias	3,85	0,915	23,766	0,0	5,0	35,0	30,0	30,0
Gosta de horários flexíveis	4,03	0,900	22,333	2,5	1,3	20,0	43,8	32,5
Prefere trabalhar sozinho do que em equipe	3,49	1,102	31,576	3,8	12,5	38,8	21,3	23,8

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Quanto a perceber nos jovens as características da Geração Z, para melhor comparação e discussão estão apresentados os resultados obtidos no cálculo da média tanto na pesquisa com os professores quanto na pesquisa com os alunos em todas as variáveis do bloco na Tabela 37 que segue.

Tabela 37 - Comparação de médias professores e alunos

Variáveis	Média Professores	Média Alunos
Tem facilidade em operar diversas tecnologias	3,78	3,87
Tem dificuldade de diferenciar a vida online da vida <i>offline</i>	3,80	2,13
Convive bem com constantes mudanças	3,35	3,64
É crítico	3,15	3,90
É impaciente	4,05	3,36
É imediatista	4,40	3,44
É acomodado	4,06	2,55
É autodidata	2,97	3,41
É egocêntrico	3,81	2,15
Não se preocupa com os outros	3,44	1,91
Não cultiva espírito de equipe	3,49	1,96
Não faz questão de conversar verbalmente	3,41	1,90
Não vislumbra uma carreira profissional	3,10	1,79
Não gosta de hierarquias	3,85	2,83
Gosta de horários flexíveis	4,03	3,61
Prefere trabalhar sozinho do que em equipe	3,49	2,84

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Na sequência, apresenta-se na Tabela 38 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no construto Geração Z na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 38 - Geração Z Aluno x Professor

Geração Z	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	2,83	1,124	43,168
Professores	3,64	0,978	27,284

Fonte: Elaborada pela autora.

Diante da comparação dos resultados das médias pode-se ressaltar que as opiniões convergem diante da habilidade do jovem em operar diversas tecnologias, conviver bem com constantes mudanças e reconhecer-se crítico. No entanto, em algumas variáveis, observam-se concordâncias parciais e discordâncias entre os dois grupos. Apontam-se as diferentes percepções na Tabela 39.

Tabela 39 - Percepções sobre características Geração Z

Características Geração Z	Professores			Alunos		
	Concordam	Parcialmente	Discordam	Concordam	Parcialmente	Discordam
Têm dificuldades para separar a vida <i>online</i> da <i>offline</i>		X				X
Impacientes e Imediatistas	X				X	
Acomodados	X					X
Autodidatas			X		X	
Egocêntricos		X				X
Não se preocupam com os outros		X				X
Não cultivam espírito de equipe		X				X
Não fazem questão de conversar verbalmente		X				X
Não vislumbram uma carreira profissional		X				X
Não gostam de hierarquias		X				X
Preferem trabalhar sozinhos do que em equipe		X				X
Gostam de horários flexíveis	X				X	

Fonte: Elaborada pela autora (2018).

A ação de lecionar para uma sala repleta de estudantes é, constantemente, descrito por boa parte dos professores, como um dos maiores desafios da atualidade, pois as metodologias de ensino tradicionais enfrentam complexa dificuldade em atrair indivíduos com as características da Geração Z, o que dificulta o processo de aprendizagem e as relações entre professor-aluno. Esses jovens estudantes têm acesso simples e rápido à informação e dificuldade em se manterem atentos e focados em uma única atividade por longos períodos (QUINTANILHA, 2017).

Indalécio e Ribeiro (2017) citam em seus estudos que a geração Z é dominada pela velocidade da tecnologia, por este motivo tendem a ser extremamente impacientes. Os jovens dessa geração cresceram paralelamente ao desenvolvimento da *Web 2.0*, marco na história da tecnologia, assim o ambiente *online* tornou-se dinâmico, ativo e colaborativo aos seus usuários. Os autores enfatizam que a intimidade e familiaridade com os recursos tecnológicos é tão natural para essa geração que, supostamente, não concebem um mundo sem dispositivos

eletrônicos ou Internet.

Segundo Marques (2017) estudantes da geração Z que ingressam nas universidades apresentam comportamentos, atitudes e expectativas que geram oportunidades e desafios para o ensino superior. As oportunidades emergem da intimidade dos estudantes com a tecnologia, da capacidade de realização de múltiplas tarefas, do otimismo e da diversidade. Entretanto, os desafios englobam uma superficialidade na leitura, uma falta de pensamento crítico, opiniões incertas sobre o conceito de propriedade intelectual e sobre a veracidade das informações encontradas na Internet (HARTMAN; MOSKAL; DZIUBAN, 2005).

Os pertencentes a geração Z costumam ser críticos, espontâneos, criativos, conectados e dispostos a ajudar, desde que a sua opinião seja levada em consideração. De forma geral, valorizam pouco as atividades unidirecionais. Possuem um conceito de mundo sem fronteiras geográficas, já que, os integrantes da geração Z já nasceram globalizados. Levam em consideração a avaliação dos amigos ou dos usuários de suas redes sociais e preocupam-se com os valores ambientais e sociais. Demonstram estarem seguros de si, mas sujeitos à uma superficialidade e a ações imediatistas, primam pela agilidade dos acontecimentos, com fácil propensão ao tédio (MARQUES, 2017).

4.2.3.9 Tecnologia na percepção do professor

O bloco 9 (nove) buscou verificar se a tecnologia como ferramenta de ensino e aprendizagem era uma realidade nas escolas de Caxias do Sul. Foi solicitado ao professor que indicasse como percebia essas práticas na sua escola. A escala utilizada foi do tipo Likert de 1 (um) à 5 (cinco), sendo 1 (um) discordo plenamente e 5 (cinco) concordo plenamente. Na Tabela 40 segue dados obtidos.

Tabela 40 - Tecnologia na percepção do professor

(continua)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
A tecnologia está presente em sala de aula como ferramenta de ensino	3,59	0,990	27,577	1,3	11,3	36,3	30,0	21,3
É importante utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino	4,27	0,675	15,808	0,0	0,0	12,5	47,5	40,0

(conclusão)

Itens (Variáveis)	Tendência Central			Frequência de Respostas (%)				
	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)	1	2	3	4	5
A escola oferece estrutura física adequada para o uso da tecnologia	3,51	1,201	34,217	3,8	21,3	21,3	27,5	26,3
A escola incentiva o professor a utilizar a tecnologia em sala de aula	3,65	1,192	32,658	6,3	10,0	26,3	27,5	30,0
A escola oferece treinamento ao professor para desenvolver capacitação necessária ao uso de tecnologia	3,18	1,167	36,698	8,8	21,3	26,3	31,3	12,5
Os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o uso da tecnologia	3,61	0,893	24,737	0,0	7,5	43,8	28,7	20,0
Com o uso da tecnologia a aula torna-se divertida	3,41	0,924	27,097	1,3	11,3	47,5	25,0	15,0

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Com o objetivo de comparar resultados apresenta-se na Tabela 41 média, desvio padrão e coeficiente de variação obtidos no construto Tecnologia como Ferramenta de Ensino na pesquisa com alunos e professores.

Tabela 41 - Tecnologia como Ferramenta de Ensino Aluno x Professor

Tecnologia como Ferramenta Ensino	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
Alunos	3,36	1,075	33,589
Professores	3,6	1,006	28,399

Fonte: Elaborada pela autora.

Os resultados encontrados nesse bloco trazem como maior média a importância em utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino com 4,27, também na pesquisa com os alunos essa variável obteve maior média, apontando concordância e convergência de opiniões. Foi verificada uma concordância parcial dos professores quando solicitado se eles percebiam a tecnologia presente na sala de aula como ferramenta de ensino com média 3,59, se a escola oferecia estrutura física adequada para o uso da tecnologia com média 3,51, se a escola incentivava o professor a utilizar a tecnologia em sala de aula com média 3,65, se escola oferecia treinamento ao professor para desenvolver capacitação necessária ao uso de tecnologia com média 3,18 (menor média obtida no bloco), se os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolviam o uso da tecnologia com média 3,61 e se a tecnologia tornava a aula mais divertida com média 3,41.

As principais divergências entre a pesquisa dos professores e dos alunos apresentaram-se nas variáveis que trataram sobre estrutura adequada ao uso da tecnologia, incentivo ao professor a utilizar a tecnologia em sala de aula e treinamentos oferecidos pela escola aos professores. Pode-se evidenciar que, comparativamente, os professores percebem mais que os alunos o uso da tecnologia como ferramenta de ensino, ainda assim, aponta-se a necessidade de ampliar seu uso em sala de aula.

Da Silva (2015) trouxe à tona que educação pode transformar a vida profissional dos jovens estudantes. Em seus estudos buscou explicitar como ocorreram as mudanças nas gerações, como os jovens estão comportando após o evento internet e como estão lidando com a facilidade em obter informações em tempo real. A autora evidencia o quanto o uso das novas tecnologias influencia a vida dos jovens nas suas capacidades de integração, em seu convívio social e no ambiente escolar, demonstrando que o uso de mídias precisa ser orientado por docentes que saibam mediar seu uso nos estudos e na construção do conhecimento. Conclui expondo que o docente está vivendo um momento de não conformismo diante de uma prática ultrapassada de avaliar e mediar o conhecimento, devendo estar aberto às novas práticas de metodologias de ensino, tendo como objetivo potencializar ao máximo o aprendizado de seu educando.

Quintanilha (2017) traz um estudo onde o objetivo foi avaliar se a utilização de tecnologias virtuais como *Facebook* e *YouTube* apresentavam bons resultados no processo de ensino-aprendizagem de estudantes de uma universidade de Salvador. O autor concluiu que o uso dessas ferramentas é eficaz na construção do conhecimento, inferindo que o uso dessas tecnologias se faz necessária no processo de aprendizado dos estudantes, especialmente dos mais jovens. O autor deixa um recado aos professores quando ressalta que não há o que temer em relação a aplicação de métodos que envolvam tecnologias virtuais, pois os alunos da geração Z estão definitivamente familiarizados com elas.

4.2.4 Análise Correlação

Essa análise procurou avaliar a correlação entre os construtos teóricos utilizando a correlação de Pearson. Evidenciou-se uma correlação entre significado do trabalho com pessoas e fontes consultadas; preparação a carreira com aspectos diversos; aspectos diversos com pessoas e fontes consultadas e atividades realizadas; profissão preferida com pessoas e fontes consultadas e atividades realizadas; empregabilidade com pessoas e fontes consultadas e atividades realizadas.

Considerando os critérios estabelecidos por Pestana e Gageiro (2005) pode-se verificar que a correlação com maior força ocorreu entre profissão preferida com empregabilidade ($r=0,794$) sendo considerada uma correlação forte. Do mesmo modo, a correlação entre pessoas/fontes consultadas e atividades realizadas apresentaram correlação forte ($r=0,712$). Além disso, pode-se verificar a partir da Tabela 42 que algumas dimensões apresentam correlação moderada nível 2.

Tabela 42 - Correlação de Pearson

Construtos	ST	PC	AD	PP	EM	PFC	AR	GZ	TE
Significado do Trabalho (ST)	1								
Preparação à Carreira (PC)	0,370**	1							
Aspectos Diversos (AD)	0,472**	0,573**	1						
Profissão Preferida (PP)	0,441**	0,399**	0,696**	1					
Empregabilidade (EM)	0,418**	0,424**	0,600**	0,794**	1				
Pessoas/Fontes Consultadas (PFC)	0,500**	0,458**	0,577**	0,639**	0,690**	1			
Atividades Realizadas (AR)	0,428**	0,481**	0,530**	0,572**	0,628**	0,712**	1		
Geração Z (GZ)	0,395**	0,148	0,183	0,221*	0,211	0,172	0,122	1	
Tecnologia (TE)	0,351**	-0,009	0,076	0,280*	0,294**	0,339**	0,173	0,379**	1

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Obs. (*) A correlação é significativa no nível 0,05 (1 extremidade);

(**) A correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade).

Cabe ressaltar que as correlações apresentadas na investigação com os professores não foram observadas na investigação com os alunos. Esse fato pode estar relacionado a percepção mais madura do professor. A primeira correlação se estabelece partindo do pressuposto que o significado que o jovem vai atribuir ao trabalho sofrerá influências das pessoas com qual ele se relaciona impactando assim nas suas escolhas de carreira. A correlação sólida entre profissão preferida e empregabilidade pode estar apontando que uma escolha acertada na profissão escolhida poderá trazer como benefício a empregabilidade. A correlação entre pessoas consultadas e atividades realizadas justifica-se por ambas apresentarem o mesmo objetivo, propiciar melhores escolhas na preparação de carreira.

4.2.5 Teste t de student

O teste t de student foi aplicado para comparação de médias de duas amostras, nas

seguintes condições: a) comparação entre professores de escolas públicas e professores de escolas particulares; e, b) comparação entre gêneros. Foi aplicado o teste de Levene para verificar a homocedasticidade das variâncias.

Na comparação entre professores de escolas públicas e professores de escolas particulares percebeu-se que apenas nas variáveis relacionadas aos blocos Geração Z e Tecnologia tiveram diferença significativa, sendo que, na geração Z as variâncias foram desiguais. Conforme demonstrado na Tabela 43.

Tabela 43 - Teste t para comparação entre professores escolas públicas e particulares

	F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral
Significado do Trabalho	1,366	0,246	0,322	78	0,748
			0,325	77,468	0,746
Preparação à Carreira	4,963	0,029	1,325	78	0,189
			1,342	76,365	0,184
Aspectos Diversos	6,397	0,013	1,881	78	0,064
			1,914	73,579	0,060
Profissão Preferida	0,684	0,411	0,137	78	0,892
			0,138	77,923	0,891
Empregabilidade	0,581	0,448	0,914	78	0,364
			0,920	77,953	0,361
Pessoas/Fones Consultadas	1,530	0,220	-0,286	78	0,775
			-0,289	77,196	0,773
Atividades Realizadas	0,452	0,503	0,947	78	0,347
			0,952	77,999	0,344
Geração Z	3,663	0,059	-2,673	78	0,009
			-2,708	76,046	0,008
Tecnologia	1,643	0,204	-3,791	78	0,000
			-3,828	77,289	0,000

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Elacqua et al. (2015) enfatizam que a interação entre professor e escola pode afetar o desempenho do professor, ou seja, as condições de trabalho poderão impactar no que diz respeito a agregar valor aos seus alunos. Ensinar é uma atividade complexa, que depende de um conjunto de insumos complementares ao trabalho do professor, tais como, a capacidade da direção da escola e a infraestrutura escolar. Assim, fatores como a organização da escola, nível sociocultural das famílias, disponibilidade de meios e tecnologias para o ensino, estilo de

liderança da direção da escola, oportunidades de colaboração com colegas, podem afetar a eficácia de um professor.

Além disso, as diferenças nas percepções relacionadas ao construto tecnologia, pode ser explicado pelo fato de que professores precisam desenvolver, além do conhecimento específico da própria disciplina, uma capacidade de lidar com diferentes linguagens. Assim, torna-se fundamental o domínio da tecnologia para redação, pesquisa e criação de textos e materiais didáticos, bem como, para o diálogo e a interação com as novas gerações (DOS SANTOS NETO; FRANCO, 2010). Há um distanciamento relacionado ao conhecimento e domínio de ferramentas tecnológicas, pois os alunos falam a linguagem 2.0 e os professores, em sua maioria, ainda estão usando a versão 1.0 (MARQUES, 2017).

Já na comparação entre gêneros não houve diferença significativa entre as variáveis. Conforme pode se observar na Tabela 44.

Tabela 44 - Teste t para comparação entre gêneros

	F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral
Significado do Trabalho	0,171	0,680	0,624	78	0,534
			0,614	42,069	0,542
Preparação à Carreira	0,470	0,495	1,124	78	0,264
			1,161	46,933	0,252
Aspectos Diversos	0,044	0,834	1,456	78	0,149
			1,437	42,347	0,158
Profissão Preferida	0,628	0,431	0,623	78	0,535
			0,633	45,274	0,530
Empregabilidade	0,924	0,339	1,087	78	0,280
			1,120	46,689	0,269
Pessoas/Fontes Consultadas	3,748	0,056	1,073	78	0,287
			1,204	57,654	0,234
Atividades Realizadas	4,610	0,035	0,045	78	0,964
			0,052	62,462	0,959
Geração Z	0,529	0,469	0,802	78	0,425
			0,750	37,787	0,458
Tecnologia	1,157	0,285	-1,110	78	0,270
			-1,008	35,716	0,320

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

4.3 TESTE T - COMPARAÇÃO ENTRE ALUNOS E PROFESSORES

A seguir, investigou-se as diferenças estatísticas entre as percepções indicadas por alunos e professores. Assim, foi realizado o teste t para explorar eventuais diferença de média entre grupos.

Os resultados do teste t apontaram que a percepção de alunos e professores apresentam diferenças significativas em todas as variáveis, com p-valor inferior a 1%: significado do trabalho, preparação à carreira, aspectos diversos, profissão preferida, empregabilidade, pessoas/ fontes consultadas, atividades realizadas, geração Z e tecnologia.

Tabela 45 - Comparação entre alunos e professores

	F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral
Significado do Trabalho	4,689	0,031	7,222	1156	0,000
			6,082	87,042	0,000
Preparação à Carreira	53,400	0,000	5,490	1156	0,000
			3,835	84,115	0,000
Aspectos Diversos	29,607	0,000	7,462	1156	0,000
			5,505	84,845	0,000
Profissão Preferida	9,822	0,002	10,520	1156	0,000
			8,666	86,627	0,000
Empregabilidade	1,631	0,202	7,017	1156	0,000
			6,391	88,697	0,000
Pessoas/Fontes Consultadas	1,145	0,285	-2,466	1156	0,014
			-2,677	93,768	0,009
Atividades Realizadas	0,007	0,931	-2,290	1156	0,022
			-2,248	90,595	0,027
Geração Z	4,876	0,027	7,384	1156	0,000
			8,815	97,609	0,000
Tecnologia	0,433	0,511	-3,201	1156	0,001
			-3,076	90,028	0,003

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

Segundo Giraffa (2013) grande parte das escolas possuem professores que estão ainda trabalhando na era analógica, ou seja, não incorporaram na sua prática docente atividades que incluam a tecnologia como metodologia complementar de trabalho com seus alunos. Os alunos das escolas públicas e privadas possuem acesso à Internet e, como consequência, acesso a diferentes serviços associados à rede. A autora enfatizou que o desafio do docente é organizar

os processos de forma que seus alunos adquiram as competências necessárias para viver e trabalhar na sociedade em uma nova cultura de aprendizagem. Portanto, é necessário a implantação de estratégias de formação que resultem na revisão das percepções e sentimentos do professor (GIRAFFA, 2013).

A diferença de percepções em todos os blocos do instrumento pode estar relacionada ao modo diferente de pensar entre alunos e professores, já que os mesmos pertencem a gerações distintas. Nesse estudo, mantém-se o foco na geração Z, reconhecendo como desafiador para os professores compreender essa nova geração e as peculiaridades de seu comportamento, mas de todo modo, ressaltando a importância desse enfrentamento.

Da Silva (2015) apontou que o docente que leciona para adolescentes enfrenta muitas dificuldades para perpetuar seus conhecimentos e criar interesse nos estudantes, ressaltando que esses jovens estão inseridos em um contexto onde a informação fica à apenas um *Google* da mão. A autora enfatizou que os docentes devem estar abertos às novas práticas de metodologias de ensino, tendo por objetivo alcançar o máximo do educando.

Estudos de Rodrigues e Zatz (2016), buscando contextualizar a educação de ensino médio, investigou novas formas interacionar o conhecimento sob a ótica da Geração Z. Os autores reconheceram os desafios para promover processos de ensino-aprendizagem relacionados a conversa com a Geração Z, entre os quais se destacaram: estimular à docência orientadora; incluir as tecnologias de forma estratégica e investir nos espaços transdisciplinares. Concluíram que a escola de ensino médio que se propor a dialogar com o jovem contemporâneo terá que estabelecer uma série de mudanças para resolver os principais desafios da educação para com a Geração Z (RODRIGUES; ZATZ, 2016). Corroborando com esse pensamento Idalécio e Ribeiro (2017) enfatizam que os educadores devem buscar meios para repensar a prática educativa a fim de atender as expectativas da contemporaneidade. Segundo os autores, apropriar-se de conhecimentos que influenciam o comportamento dessa geração de educandos tornou-se um item quase que obrigatório na formação dos educadores.

4.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS QUALITATIVOS - PESQUISA COM GESTORES

4.4.1 Caracterização da amostra - Gestores Recursos Humanos

As empresas assumem diversos papéis diante da sociedade, mas no que diz respeito ao tema dessa pesquisa, tornam-se o meio de inserção do jovem no mundo do trabalho. A pesquisa possibilitou identificar a visão dos empresários, através de seus gestores de recursos

humanos, sobre os jovens já inseridos nas empresas, abordando suas características comportamentais acerca dos temas dessa pesquisa.

Assim, foram realizadas entrevistas em profundidade com gestores responsáveis pela área de recursos humanos de empresas do setor metal mecânico de Caxias do Sul, conforme roteiro semiestruturado apresentado no Apêndice I. As entrevistas foram agendadas por e-mail e telefone, realizadas entre os meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018. No total, foram convidadas a participar da pesquisa 11 (onze) empresas do setor, no entanto, obteve-se a participação do Grupo Randon, da Marcopolo e da Mundial. Estão demonstradas no Quadro 10 as empresas participantes, representadas aqui por seus gestores de recursos humanos, e a quantidade de jovens nelas inseridos.

Quadro 10 - Empresas, Gestores Participantes e Jovens colaboradores

Empresa	Cargo	Quantidade de jovens (14 a 24 anos)
Empresas Randon: Assoc. Empresas Randon, Banco Randon, Brantech, Castertech, Consórcio Randon, Controil, Cooperando, Fras-le, Randon Implementos, Instituto Elisabetha, Jost, Master, Randon Araraquara, Randon Holding, Randon Suspensys e Randon Veículos.	Gerente de RH - Corporativo Randon Implementos	330 aprendizes 56 estagiários 992 contratados
	Gerente RH - Divisão Montadora Randon Implementos	
	Gerente RH - Autopeças	
Mundial S.A. Produtos de Consumo	Coordenador Administrativo de Pessoal - Corporativo	45 aprendizes 65 contratados
Marcopolo S.A.	Coordenadora de Recursos Humanos - Comunicação e Desenvolvimento	253 aprendizes 45 estagiários 990 contratados

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

4.4.2 Entrevista

As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro semiestruturado que teve por objetivo identificar percepções sobre os jovens nas dimensões significado do trabalho, carreira e empregabilidade. Na sequência buscou-se compreender se os gestores percebiam nos jovens colaboradores as características da Geração Z e quais delas poderiam estar contribuindo ou não em suas organizações. As entrevistas foram gravadas e demandaram um tempo médio de 30 minutos cada. Posteriormente foram transcritas e submetidas a análise de conteúdo utilizando como ferramenta o *software* Nvivo 11®.

4.4.3 Análise preparatória

Primeiramente as entrevistas foram transcritas no editor de texto *Word* dando início as análises. Na sequência realizou-se leitura do material transcrito a fim de identificar os temas e pontos recorrentes nos discursos individuais e de grupo. Posteriormente, foi realizada uma segunda leitura que originou uma síntese de cada aspecto do roteiro semiestruturado. As categorias foram definidas *a priori* com base nos construtos teóricos dessa pesquisa e após utilizadas para a análise de conteúdo no *software* Nvivo 11®. No Quadro 11, estão expostas as categorias e subcategorias definidas *a priori*.

Quadro 11 - Categorias e Subcategorias a priori

Significado do Trabalho	Sentido Importância
Construção da carreira	Sob nova ótica econômica Protagonismo
Empregabilidade	Encontrar um emprego Manter-se no emprego Ser empregável
Geração Z	Características Perfil
Tecnologia	Influência

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A categoria significado do trabalho representa uma atribuição, conferida pelo indivíduo, de importância e sentido ao trabalho, a partir de experiências na vida pessoal e profissional. A construção da carreira, entendida como o processo de preparação do jovem para o trabalho, está relacionada a uma nova ótica econômica e ao protagonismo. A empregabilidade está relacionada a ação de encontrar um emprego, manter-se nele e ser empregável para o mercado de trabalho. A geração Z está relacionada ao perfil construído a partir das suas características e a tecnologia está relacionada com a influência que causa na vida dessa geração.

As categorias *a priori* já estavam pré-estabelecidas, no entanto, com as entrevistas duas novas categorias emergiram. No Quadro 12, estão demonstradas as categorias *a posteriori* e suas respectivas subcategorias.

Quadro 12 - Categorias e Subcategorias a posteriori

Propósito	Encontrar um propósito no trabalho
Trabalhabilidade	Habilidade de trabalhar Habilidade de gerar renda

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

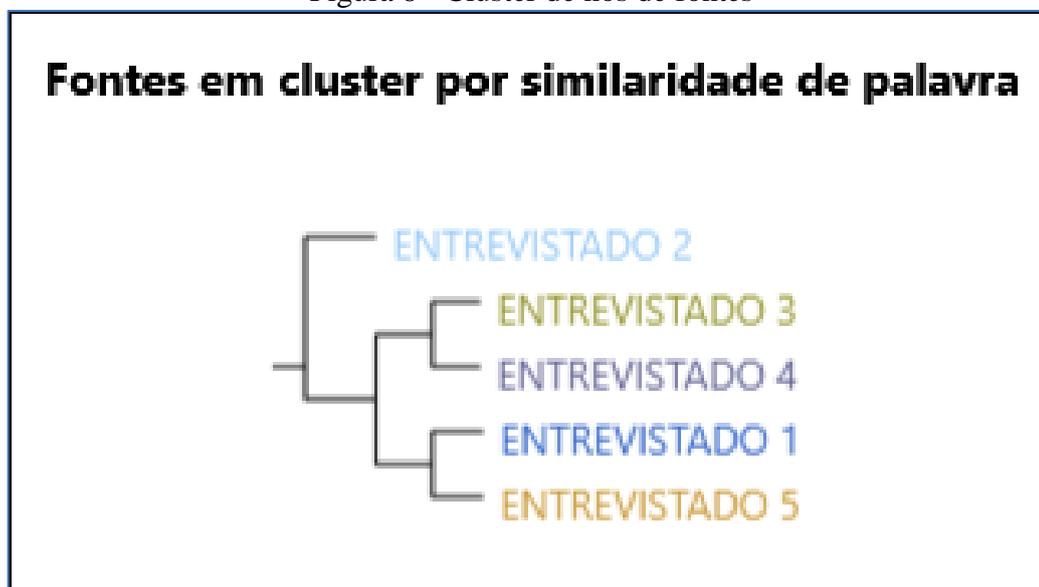
As categorias que emergiram com as entrevistas foram o propósito, que está relacionado a centralidade do trabalho, ou seja, o propósito estaria no centro do que movimenta o indivíduo para a realização de seus projetos profissionais e de vida, e a trabalhabilidade, com uma evolução do conceito de empregabilidade, que está relacionada a ter habilidade para trabalhar e habilidade de gerar renda.

Krausz (2012) cita que o grande desafio da trabalhabilidade é a aquisição e desenvolvimento de competências e habilidades que representem um real valor. O trabalho ideal para os jovens deveria proporcionar reconhecimento, possibilidade de desenvolvimento e desafio; oferecer conforto, estrutura, horário flexível, salário desejado e propósitos (FAMECOS/PUCRS, 2017).

4.4.4 Análise e interpretação dos resultados

A nomenclatura utilizada para identificar os entrevistados foi E1, E2, E3, E4 e E5, como forma de preservar suas identidades. Com o auxílio do software NVivo® versão 11.0 obteve-se o *cluster* de nós de fontes por similaridade de palavras, conforme Figura 8.

Figura 8 - Cluster de nós de fontes



Fonte: extraído do *software* Nvivo 11® (2018).

Na análise de *clusters* de fontes, por similaridade de palavras, observou-se que os respondentes E3 e E4 possuem alinhamento entre si, da mesma forma que os respondentes E1 e E5. Um menor alinhamento em relação aos demais ficou evidenciado em E2.

Na sequência demonstra-se a formação dos *clusters* conforme os “nós” criados,

utilizando como critério à similaridade de palavras. Conforme segue na Figura 9.

Figura 9 - Nós em *cluster*



Fonte: extraído do *software* Nvivo 11® (2018).

Pode-se observar na Figura 9 a distribuição e agrupamento dos “nós” criados por similaridade de palavras. A Geração Z está atrelada a desafios e propósitos, sem deixar de pensar na construção de uma carreira. Os “nós” dinamismo, participação e protagonismo se apresentam como características dos jovens. A inserção no mercado de trabalho pode ser impactada pelo imediatismo - também característica do jovem - e pela influência da tecnologia. A trabalhabilidade surge, como uma evolução da empregabilidade, atrelada a capacidade de gerar renda. O ambiente de trabalho, para os entrevistados, pode não configurar um local específico, mas pode ter sido citado também como ambiente favorável ao trabalho. E o “nó” mais distante, significado do trabalho, pode indicar que os jovens estão ainda em processo de atribuição de um significado ao trabalho a partir das suas primeiras vivências profissionais.

4.4.4.1 Significado do trabalho para o jovem na percepção dos gestores

O significado do trabalho está relacionado as expectativas, crenças e valores das pessoas a respeito do trabalho. É entendido a partir dos processos de socialização ocorridos na família e na escola, considerando a história pessoal de cada um e as experiências profissionais acumuladas (INGLEHART, 1997; SALANOVA; GRACIA; PEIRÓ, 1996; QUINTANILLA, 1991). Representa aquilo que as pessoas desejam e esperam do trabalho (QUINTANILLA, 1991). Segue descrição de trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções sobre o significado do trabalho para os jovens:

[...] O significado do trabalho talvez muitos vão atribuir depois de ter essa experiência, muitas vezes eles entram na empresa e não sabem nem o que é a atividade, eles nem sabem que eles precisam trabalhar [...]. (E4)

[...] oportunidade de um primeiro emprego, de ter uma formação profissional diferenciada no mercado e a possibilidade de, na sequência dessa formação, já poder ter um emprego formal [...] eles buscam tanto a formação profissional como também a possibilidade de ter uma renda adicional [...]. (E2)

[...] o significado deles é entrar no mercado de trabalho, a visão deles é: eu preciso ter meu salário para fazer o que eu gostaria de fazer, buscar, principalmente informações e tecnologia [...]. (E3)

[...] buscam afirmação e independência, tanto financeira quanto de buscar uma identidade e a partir dessa identidade buscar um encontro de quem eu sou, como é que eu vou me estabelecer [...] é uma certa aquisição de liberdade, pela independência financeira, de responsabilização e de busca de autonomia e aí de uma identidade profissional [...]. (E1)

[...] o que a empresa vai apresentar como desafios, o que vai estar motivando esses jovens a trabalhar, em que projetos ele vai estar trabalhando que vão ser interessantes, que vão gerar aprendizado para ele, que ele possa também utilizar sua criatividade, que ele possa usar a sua imaginação, que ele possa contribuir de alguma forma [...]. (E5)

Os resultados obtidos na categoria significado do trabalho, nas dimensões sentido e importância, apontam percepções distintas entre os entrevistados. Enquanto E4 percebe que os jovens irão atribuir um significado após as primeiras experiências profissionais vividas, E2 e E3 sugerem que a significação se daria pela inserção dos mesmos ao mercado de trabalho. Uma busca por identidade pessoal, autonomia e independência financeira seriam os fatores que E1 reconhece como determinantes na formação de um significado. No entanto, E5 percebe os jovens atribuindo um significado a partir daquilo que a empresa pode lhes oferecer, com desafio, motivação e aprendizado. A possibilidade de ter uma renda e uma formação

profissional - oportunizadas pela empresa - também apareceram nas entrevistas como fatores de atribuição de um significado ao trabalho.

Morin (2004), pesquisadora influente acerca dos temas sentido e significado do trabalho, iniciou seus estudos no Canadá, usando como referência as pesquisas realizadas pelo grupo MOW. Para Morin, compreender os sentidos do trabalho implicaria em considerar três pilares: o significado individual do trabalho (representações, definições e valores numa perspectiva subjetiva); a orientação ou direção subjetiva (o que o trabalhador procura, suas intenções com o trabalho) e os efeitos da coerência entre o sujeito e o trabalho (entre as suas expectativas, seus valores e o dia a dia das atividades no trabalho) (MORIN, 2004).

Dessa forma, o trabalho deve ter um sentido, estar integrado à vida e não ser associado apenas a um meio de sobrevivência. O indivíduo necessita enxergar a possibilidade de realizar seus projetos, planos e sonhos. Quando a atividade profissional incorporar um significado intrínseco, com valor em si mesma, auxiliará na construção de uma nova sociabilidade, marcada por valores éticos (DOS SANTOS RIBEIRO; LEDA, 2004).

Assim, o conjunto de crenças que os sujeitos concebem sobre o trabalho em si, a partir do que foi adquirido e construído via processos de socialização entende-se por significado do trabalho (ARDICHVILI; KUCHINKE, 2009). Nesse contexto, Arakaki e Leite (2016) por meio de uma investigação com trabalhadores, utilizando Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho - IMST, apontaram em seus estudos que os valores percebidos como relevantes são: sobrevivência pessoal e familiar, auto expressão, realização pessoal e justiça no trabalho. As autoras apontam que esses achados representam um “norte” para os gestores que desejam motivar seus colaboradores.

4.4.4.2 Construção da carreira sob nova ótica econômica

Cavazotte, Lemos e Viana (2012) em seus estudos sobre novas gerações no mercado de trabalho, recomendam que as empresas procurem compreender e administrar as expectativas de seus jovens funcionários, desde a fase inicial da construção da carreira, a fim de evitar conflitos e a frustrações. Segue descrição de trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções sobre a construção de carreira para os jovens.

[...] Eu vejo o jovem interessado em construir uma carreira [...] Há uma expectativa de que logo eu vou conseguir alguma coisa, de que eu vou ser efetivado logo e vou já estar em uma posição boa [...] Buscam uma carreira mais rápida sem passar tanto tempo nas mesmas posições ou sem ficar tanto tempo na base[...] Também porque os

jovens hoje eles têm uma maior qualificação em termos de formação, de escolaridade e eles tem um acesso a coisas de tecnologia desde da infância, o que não existia em gerações anteriores. (E2)

[...] eu vejo que eles não estão preocupados com carreira, estão preocupados em desafiar, buscar todo o conhecimento possível, praticar isso e ganhar recurso, tentar ganhar bem, eu preciso ganhar dinheiro, e para ganhar dinheiro eles tentam desafiar o mundo, com a informação, com a tecnologia, com o potencial violento, é o que eles tem [...] já o aprendiz ele é mais conservador, ele vem já em uma situação buscando uma qualificação para ter um rendimento, um complemento da renda familiar A construção da carreira para o jovem aprendiz vale, o aprendiz, se você olhar muitos chefes e gestores de fábrica na empresa, eles vieram de uma aprendiz do Senai. Eles vieram de um curso de aprendizes [...]. (E3)

[...] eu percebo que muitas vezes, tem jovens, que até pela formação, eles vêm e, tem uns que estão muito preparados, tu percebes assim, que tem gente que se destaca com rapidez, nossa, muito, muito preparados [...] o jovem, ele gosta de desafios e, muitas vezes, ele se conecta com projetos [...] Nós estamos vivendo esse momento de transição, desses jovens estarem querendo ter oportunidades de se desenvolver e não ter uma linha tão estanque. Acho que já começamos a trabalhar nessa lógica de carreira [...] agora a grande massa, eu não percebo [...]. (E4)

[...] É difícil para a gente generalizar, acho que tem o jovem que sim e os jovens que talvez não [...] a gente tem jovens profissionais que vem da faculdade com conhecimento técnico importante, com conhecimento de tecnologia, principalmente [...] esses jovens tem interesse sim em crescer, em se desenvolver, as vezes até num ritmo mais acelerado [...] ele não fica esperando que a empresa reconheça, ele traz isso para uma mesa de negociação com a empresa, ele é mais proativo em gerenciar a sua carreira nesse sentido [...] Ele está mais em torno da sua carreira e buscando, tendo essa autonomia de buscar e de fazer a sua carreira, não necessariamente dependendo de uma organização, como empregado, como prestador de serviço, mais empreendedor [...] eles conseguem sair, buscar, propor alternativas para a própria carreira deles, empreendendo mais, buscando mais. (E5)

[...] para mim, eles têm plena consciência e buscam construir carreira [...] é um conceito de carreira diferente que o jovem constrói [...] hoje não é só a questão da carreira, digo assim, a escolha da profissão hoje ela vem mudando [...] é muito no sentido de ser protagonista, de ser dono da sua carreira, os mais jovens tem um conceito diferente de carreira, que não é mais estar empregado, com vínculo a um empregador, e sim, a sua capacidade de se realizar, de ter um propósito e de construir sua evolução, com a capacidade de gerar renda [...]. (E1)

Os resultados apontam que a construção de carreira para jovem pode apresentar diferentes aspectos, pois o contexto no qual ele está inserido e os motivos que o levaram a se inserir no mercado poderá fazer toda a diferença nessa construção. E2 quando cita que percebe o jovem preocupado com sua carreira, referia-se aquela carreira mais tradicional e verticalizada, pois seu “olhar”, durante a entrevista, estava voltado aos jovens aprendizes que se inserem na empresa por meio do programa de aprendizagem. No caso do E3, que afirma não perceber o jovem preocupado com carreira, também pode estar se referindo também a essa carreira mais tradicional, ou seja, aquele estilo de carreira não mais interessa ao jovem de hoje, ressaltando aqui o jovem aprendiz, que se insere mais por uma questão de necessidade do que por outros motivos e, devido a isso, estaria disposto a seguir aquela construção mais tradicional. Nesse aspecto, mesmo discordando em seus discursos, E2 e E3, de certa forma, acabam convergindo

em suas percepções. O mesmo pode ser percebido na fala de E4, que, ao mesmo tempo que cita que há o surgimento de uma nova lógica de carreira, esta ainda não pode ser generalizada a grande massa. O “olhar” de E4 está voltado mais para o setor produtivo, onde ainda não estão inseridos muitos jovens. Mesmo E5 sugere que não há como generalizar, podendo ser sim ou não a resposta a essa abordagem, já que, mesmo reconhecendo todas as potencialidades dos jovens e toda uma nova reorganização dos planos de carreira, voltada para uma carreira autorregida, onde a autonomia e o protagonismo se fazem presente, tudo poderá depender de um contexto, como já havia sido constatado anteriormente. Já E1 não tem dúvida quanto ao jovem buscar a construção de uma carreira, sua fala aponta que a carreira tradicional, independentemente da idade ou geração, já não cabe mais no contexto atual, percebendo o jovem totalmente sintonizado com a nova lógica, onde o desafio, o propósito, o protagonismo, o gerenciamento da carreira está totalmente inserido em seus perfis. Para E1 até os vínculos tomarão novos formatos, dentro dessa nova lógica, surgirão novos “arranjos” entre empregados e empregadores.

Segundo Colakoglu (2011), no ambiente das carreiras, o cenário veio se transformando nos últimos tempos. As carreiras relativamente imprevisíveis e desordenadas, frequentemente horizontais ao invés de verticais, vieram substituindo a carreira tradicional, associada ao previsível, rápido e vertical crescimento na hierarquia das organizações.

Diante dessas transformações Wilkoszynski e Vieira (2013) buscaram identificar como os indivíduos estavam se posicionando frente às mudanças do mundo do trabalho e verificar percepções e comportamentos usuais frente à gestão de carreira contemporânea. Os resultados identificaram a importância do protagonismo pessoal e individual nas escolhas e decisões de carreira, e dos investimentos para o autodesenvolvimento e aprendizado contínuo.

Assim, os estudos de Linzmeyer (2014) ressaltam que as trajetórias profissionais na contemporaneidade sofrem influência do imediatismo, da tecnologia, da conectividade, das transformações econômicas e da complexidade do mundo do trabalho, estabelecendo novas configurações de carreira, onde o desenvolvimento da carreira é priorizado, partindo do pressuposto da busca por um sentido e acreditando que o trabalhador tem consciência da sua responsabilidade no desenvolvimento da carreira e anseia através de um trabalho significativo, construir a sua trajetória no mundo do trabalho.

4.4.4.3 Entre a Empregabilidade e a Trabalhabilidade

Minarelli (1995), conceitua a empregabilidade como a habilidade de ter um emprego.

O termo *employability*, antes mesmo de possuir significado explícito nos dicionários, era conhecido na vida dos profissionais, entendido como a habilidade de obter ou manter um emprego em troca de oferecer um determinado serviço. Segundo o autor, a segurança do profissional do século XXI não será mais garantida pelo emprego por tempo prolongado, mas por sua empregabilidade. Segue descrição dos trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções acerca do tema empregabilidade.

[...] já há alguns anos as pessoas tem a propensão a ficar bem menos tempo numa mesma empresa ou no mesmo trabalho [...] não necessariamente a pessoa precise mudar de empresa, mas há uma expectativa que ele mude de trabalho, de atividade [...] querem outras experiências, outras oportunidades, outros desafios, outras mudanças para aprender coisas novas, testar coisas novas, experienciar coisas novas [...]. (E2)

[...] sim, eles são empregáveis, buscam aquilo que eles querem [...] tentam fazer o melhor possível e aproveitam até o tempo, que se tiver internamente, para tentar desenvolver alguma coisa a mais que a empresa talvez utilize, isso pode servir para alguém, e aí quando surge eles estão prontos [...]. (E3)

[...] eu vejo o jovem mais despojado por permanecer muito tempo na mesma organização ou muito tempo no mesmo trabalho. Eu vejo o jovem mais dinâmico, querendo aprender, quando ele percebe que aquilo não faz mais sentido para ele, ele se desvincula com facilidade. Se ele acha que, qualidade de vida para ele é importante e se a empresa não está fazendo esse equilíbrio, ele se desvincula com facilidade [...]. (E4)

[...] a gente está vendo muito mais o conceito de trabalhabilidade do que empregabilidade. Empregabilidade é tu conseguir ter a condição de ser atrativo para o mercado e a trabalhabilidade não, na verdade, esse jovem vai buscando trabalhos onde não necessariamente ele dependa da organização, mas que ele tenha conhecimento suficiente para ir podendo fazer o seu próprio trabalho, gerenciar o seu próprio trabalho [...] no sentido da carreira, como a gente estava falando, da empregabilidade, da trabalhabilidade, parece que eles não estão mais tão preocupados com a empregabilidade porque eles conseguem sair, buscar, propor alternativas para a própria carreira deles, empreendendo mais, buscando mais. (E5)

[...] hoje a gente vem na relação da trabalhabilidade, que é eu ter a condição de gerar renda [...] hoje o foco do jovem é esse, essa questão de geração de renda [...] na trabalhabilidade eu vou fazer aquilo que eu faço bem, eu vou me dedicar para aquilo que eu gosto e para aquilo que eu sou bom em fazer, que eu me identifique, ou que eu tenho propósito, o que eu tenho uma razão de [...]. (E1)

Há um consenso nas falas dos entrevistados em relação aos jovens serem empregáveis. Isso não significa que eles irão permanecer por longo tempo na mesma empresa, mas sim, que estariam aptos a serem contratados por várias empresas. Eles não desejam permanecer por longo tempo fazendo uma mesma atividade, relata E2, pois buscam novas experiências e desafios. São empregáveis e permanecem nas empresas, conforme colocado por E4 e E3, desde que vejam sentido e fonte de aprendizado nas atividades que desempenham, caso contrário, se desvinculam facilmente. E5 e E1 trazem um conceito diferente, que poderia representar, uma

evolução da empregabilidade, a trabalhabilidade. Os jovens, nessa percepção, não buscariam mais a empregabilidade e sim a habilidade de trabalhar e de gerar renda, em um conceito mais moderno intitulado trabalhabilidade.

Nessa pesquisa a trabalhabilidade surge como uma categoria a *posteriori*, que emergiu após a realização das entrevistas, assim, se faz necessária a compreensão sobre esse conceito.

Sampaio (1998) descreveu o perfil de um trabalhador rumo à trabalhabilidade, apontando para um profissional disposto a colaborar com o outro, assumindo compromissos comuns, e depositando, nesse contexto, todas as suas habilidades e competências enquanto ser humano. O autor sugeriu que a trabalhabilidade estava relacionada a um enfoque de compromisso comum e de colaboração para com o outro.

Utilizando uma abordagem mais dinâmica, Krausz (2012) evidencia a importância da competência interpessoal e do equilíbrio intrapessoal como fatores cruciais não apenas da trabalhabilidade, mas também da qualidade de performance das pessoas e das organizações. A autora cita que o grande desafio da trabalhabilidade é a aquisição e desenvolvimento de competências e habilidades que representem um real valor. Aprofundar o autoconhecimento, aperfeiçoar a capacidade de atuar em parceria, assumir posições de liderança e maximizar o potencial dos indivíduos, são pré-requisitos da trabalhabilidade.

Nesse sentido, Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016) apontam que, tanto a estabilidade no trabalho quanto a empregabilidade estão se tornando distantes do cotidiano humano. A trabalhabilidade emergiu com um novo conceito, que envolve a capacidade do indivíduo de gerar renda, sem a necessidade de possuir um vínculo empregatício. O trabalhador torna-se uma unidade de produção em si mesmo, a partir do autogerenciamento de suas habilidades e competências. Para os autores, este conceito implicaria na aquisição e desenvolvimento de competências e habilidades pessoais e profissionais, fazendo com que o trabalhador se torne detentor de conhecimento único e gestor de suas próprias habilidades.

4.4.4.4 Geração Z - Características e Perfil

Palfrey e Gasser (2011) destacam as seguintes características na Geração Z: a) estão constantemente conectados; b) não fazem distinção entre a vida *online* e *offline*; c) tem muitos amigos (reais e virtuais); d) compartilham praticamente tudo (com conhecidos e desconhecidos); e) são extremamente criativos; e, f) se expressam de maneira diferenciada. Segue descrição dos trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções acerca das características da Geração Z.

[...] são uma geração muito marcada pela tecnologia, pela expectativa de vivenciar mudanças rápidas de ver as coisas acontecerem [...] há uma expectativa em poder conseguir algumas coisas rápido mas não generalizaria isso, [...] capacidade de estar inovando, são bem críticos em relação aos processos, as atividades, e muito mais recentemente, eles conseguem fazer coisas diferentes ou perceber oportunidades de melhoria em coisas que estão acontecendo onde talvez outros não tenham percebido [...] eles apresentam inovações usando o recurso que existe de maneira mais criativa [...] Esses jovens eles vêm de um outro ambiente onde tudo é mais participativo, socializado, com maior autonomia, então, eles se sentem com mais liberdade de poder expressar os seus desejos, suas ansiedades e também as oportunidades de melhoria [...]. (E2)

[...] muito mais ágil, muito mais veloz, ela é muito mais propositiva [...] essa geração fala, ela não aceita mais uma gestão autocrática, ela quer participar, ela quer compartilhar, ela quer estar junto nos projetos e poder contribuir da mesma forma, e poder dizer se ela concorda se ela não concorda [...] essas características são as que eu mais percebo, de buscar um sentido [...] se percebe também, não aceitar mais coisas tão erradas, não ficar tão acomodado e poder realmente se impor mais, buscar mais, propor mais [...]. (E5)

[...] a Geração Z já nasceu na era digital [...] eles são muito mais desapegados a muitas coisas, principalmente, no que diz respeito a conhecimento [...] essa juventude ela está nisso aqui (celular) então não tem mais tempo para ficar buscando um conhecimento, buscando me desenvolver, eu tenho que transformar [...] preciso desenvolver uma outra tecnologia para isso aqui [...] então por isso que eles são muito rápidos, muito para ontem [...] eles têm menos medo de errar [...] essa geração ela vem com todas essas características, imbuídas dentro de si, porque elas já nasceram com essa lógica, é natural deles. Eles têm que aprender a fazer conexões [...]. (E1)

[...] no aprendiz eu não consigo perceber as características da geração Z, não consigo perceber dessa forma [...] os jovens com quem eu convivo estão muito preocupados com informação, eles são pessoas atualizadas [...] estão conectados com o mundo, eles conversam, as próprias redes sociais, os meios de comunicação, eu vejo eles muito mais conectados com aquilo que acontece, eles não tem uma visão limitada [...]. (E4)

[...] acho que é uma mistura de pessoas inteligentes, eles buscam todas as informações [...] eles são muito rápidos, são uns foguetes no trabalho [...] o jovem vem com um imediatismo forte, eles atropelam até os que estão aí [...] é o desafio que os move e não adianta [...] não tem medo, eles arriscam, são corajosos, ligados a tecnologia atual [...] eles têm uma visão de tecnologia assustadora [...] eles se adaptam fácil a mudanças [...] tem facilidade em operar equipamentos, máquinas, facilidade “louca” até de ensinar os outros, até porque tem muitos contratados jovens que operam máquinas mais modernas [...]. (E3)

Os trechos destacados apontaram as principais características atribuídas a Geração Z pela literatura, ou seja, os jovens inseridos nas empresas onde os gestores entrevistados atuam têm as características dessa geração. Nessa pesquisa, pode-se afirmar que o jovem “em foco” é aquele que busca um sentido ou propósito no trabalho. O fato deles terem nascido na era digital traz como forte característica a influência da tecnologia em suas vidas. As percepções dos entrevistados remetem a esse pensamento. Apenas E5 não destacou esse aspecto, centrou-se em outras características, como agilidade, participação, compartilhamento, posicionamento, proposição, busca de sentido e não comodismo. E2 traz aspectos como lidar bem com as

constantes mudanças, capacidade de inovação, visão multifocada, criatividade e liberdade para expressar seus desejos. Nesse contexto, E1 já aponta o jovem Geração Z, como imediatista e preparado para ação, sem medo de errar ele utiliza a tecnologia a seu favor; afirmando que essa lógica digital é natural para eles. E1 reforça que eles apenas precisam fazer conexões.

E4 traz uma informação relevante que também apareceu em outras entrevistas, que diz respeito ao jovem aprendiz:

[...] no aprendiz eu não consigo perceber as características da geração Z, não consigo perceber dessa forma [...]. (E4)

Mesmo com essa percepção, E4 trouxe aspectos ligados a tecnologia, como o acesso a informação e a conexão com o mundo por meio das redes sociais. E3 também apontou uma percepção diferenciada na questão do aprendiz, ou seja, as características evidenciadas para a geração Z poderão assumir aspectos diferentes para o jovem aprendiz. Entretanto, o acesso à tecnologia, o imediatismo, o mover-se pelo desafio e a adaptabilidade as mudanças, são características estendidas também aos aprendizes.

Palfrey e Gasser (2011) citam que a Geração Z é diferenciada pois consegue fazer muitas coisas ao mesmo tempo, substituindo jornais por blogs, eles se conhecem nas redes sociais antes mesmo de se conhecerem pessoalmente.

O mundo para essa geração, se torna pequeno e sem fronteiras, pois no mundo da tecnologia, tudo é geograficamente próximo e rápido como na internet (McCRINDLE et al., 2010; FACCO et al., 2015). Os autores reforçam que essa geração tem como característica o imediatismo. A hierarquia tradicional passa a não fazer sentido. Esse novo grupo de profissionais chega ao mercado procurando empresas que valorizem a conectividade, a abertura ao diálogo, a velocidade e a globalidade. Nesse sentido, Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012), já apontavam em seus estudos sobre o comportamento dessa geração, a curiosidade e o desejo exacerbado por informações de forma rápida e clara.

4.4.4.5 A Tecnologia e Geração Z

O crescimento da área de informática, do processamento e da distribuição da informação, além de demandar por tecnologias mais sofisticadas, obriga o indivíduo a estar atualizado em relação ao uso das tecnologias emergentes, sob pena de se tornar obsoleto. Os equipamentos tecnológicos, que antes pareciam distantes, disponíveis apenas em centros de computação ou nas camadas mais elevadas da população, tornaram-se bens de consumo

acessíveis, mediando a atualização dos conhecimentos (REIS; TOMAÉL, 2016). Segue descrição dos trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções acerca da influência da tecnologia na vida dos jovens.

[...] eles têm um acesso à tecnologia desde da infância [...] os jovens têm a expectativa de poder lidar com coisas mais tecnológicas [...] quando a gente vê um jovem de dezessete, dezoito anos fazendo uma apresentação com um auditório cheio de uma coisa tecnológica, de uma mudança tecnológica, mostrando o custo, mostrando como foi a operacionalização, que recursos eles buscaram, que princípios eles utilizaram para fazer aquilo, dá um orgulho de ver como eles se desenvolvem bem [...] (E2)

[...] na tecnologia os jovens têm muito conhecimento, muita velocidade de aprendizado, essa rapidez deles, realmente, impressiona, então quando a gente tá pensando lá em pesquisar um software que traga alguma coisa eles já descobriram dez aplicativos num dia, que faça isso que tu precisas, realmente eles têm muito interesse, é muito atrativo e tem muita velocidade e facilidade [...]. (E5)

[...] a Geração Z já nasceu na era digital, então as referências deles são completamente diferentes das nossas referências [...] essa juventude ela está nisso aqui (celular), ela lida muito bem com isso aqui [...]. (E1)

[...] eles estão conectados com o mundo, eles conversam, as próprias redes sociais, os meios de comunicação, eu os vejo muito mais conectados com aquilo que acontece [...]. (E4)

[...] ligados a tecnologia atual [...] eles têm uma visão de tecnologia, assustadora, eles buscam a informação em um instante [...] o jovem empurra a geração mais antiga para que ela também use a tecnologia a seu favor [...] eles tentam desafiar o mundo, com a informação, com a tecnologia [...] eles estão com os melhores aparelhos (celulares) para buscar informações [...]. (E3)

As relações estabelecidas entre a tecnologia e Geração Z aparecem nos resultados como evidentes e incontestáveis. Seria possível afirmar que são elementos indissociáveis. Todos os entrevistados enfatizaram essa relação, destacando a facilidade dos jovens em lidar com a tecnologia, utilizando-a o tempo todo, em busca de informações, conhecimentos, conexões e diversão. Como disse E1, a era digital segue uma lógica natural para eles, não lhes foi apresentada uma forma de vida onde a tecnologia não se fizesse presente.

O mundo digital proporciona a essa geração amplo acesso a um vasto universo de informações e possibilita o esclarecimento sobre diversos assuntos. Assim, a comunicação pessoal parece ficar em segundo plano, pois eles sabem da quantidade de informações disponíveis na internet e, nesse universo, encontram tudo o que precisam, utilizando a inteligência e a tecnologia para aprendizagem e desenvolvimento de atividades (FERNANDEZ DEL CASTRO, 2010).

Entretanto, as tecnologias digitais propiciam também novas possibilidades, por se fazerem presentes em vários segmentos da sociedade e quando utilizadas de forma sensata, proporcionam novos convívios sociais e amplo acesso a novas informações (REIS; TOMAÉL,

2016). Os autores apontam que a tecnologia evoluiu da simples busca de informação para a atual *web* colaborativa, em que os indivíduos também criam os conteúdos, assim, a interação social, em um novo formato, parece apresentar-se como decisiva na comunicação.

Pesquisa desenvolvida em todo o Brasil por núcleo da PUCRS (2017) perguntou à 1620 jovens e jovens-adultos com eles se informavam, mais de 75% respondeu que por meio da *internet* (redes sociais, *sites* e *blogs*). Outro questionamento foi como se comportavam no meio *online*, evidenciando que, em geral, os jovens passam até 8 (oito) horas por dia *online* (FAMECOS/PUCRS, 2017).

4.4.4.6 Propósito

Propósito é a intenção de fazer ou deixar de fazer alguma coisa; um desígnio, um plano, um projeto, uma vontade; uma decisão após consideração de várias possibilidades; uma deliberação, uma resolução; um objeto que se tem em vista; uma meta ou mira (MICHAELIS, 2018). Nessa pesquisa o “propósito” assume um caráter de intenção, ou seja, os jovens desejam saber “para que fim” o seu trabalho será desenvolvido.

Morin (2002) desenvolveu pesquisa com estudantes de administração onde foram identificadas cinco razões para se trabalhar: realizar-se e atualizar o potencial; adquirir segurança e ser autônomo; relacionar-se com os outros e estar vinculado em grupos; contribuir com a sociedade e ter um sentido na vida. Também foram apontados motivos que estimulam estudantes ao trabalho. Seriam eles: boas condições de trabalho (horários convenientes, bom salário, preservação da saúde); oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa; trabalho estimulante, variado e com autonomia. Segue Quadro 13 com os principais achados em pesquisas desenvolvidas por Morin.

Quadro 13 - Pesquisas sobre Sentidos do Trabalho

Autor	Principais Conceitos
Morin (1996, 1997, 2002)	O trabalho é eficiente e produz um resultado útil Há prazer na realização da tarefa O trabalho permite autonomia O trabalho é fonte de relações humanas satisfatórias O trabalho mantém as pessoas ocupadas O trabalho é moralmente aceitável

Fonte: Adaptado de Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

Ainda abordando os sentidos do trabalho, pesquisa desenvolvida por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) avaliou três dimensões para os sentidos do trabalho: individual; organizacional; e social. Dentro de cada dimensão foram apresentados aspectos relacionados

ao trabalho e a representação dos mesmos quando o questionamento era: um trabalho tem sentido se. Apresenta-se no Quadro 14 aspectos relacionados apenas a dimensão individual.

Quadro 14 - Dimensão Individual para os sentidos do trabalho

Dimensão	Aspectos	Um trabalho em sentido se....
Individual	Satisfação Pessoal	Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz É um desafio a ser superado A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor Dá a sensação de independência financeira e psicológica
	Crescimento e Aprendizagem	Crescimento Profissional e Aprendizagem
	Identidade	Fornece identidade a quem exerce A empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida É símbolo de status

Fonte: Adaptado de Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

Segue descrição dos trechos das entrevistas onde os gestores colocaram suas percepções sobre o jovem ter que “enxergar” um propósito no trabalho.

[...] esses jovens não vão ficar muito tempo em uma empresa que atue em um ramo ou em uma situação que lhes cause descontentamento, que vá contra os seus valores, seus propósitos [...] (E2)

[...] na questão do propósito, dos desafios, o de poder estar conhecendo múltiplos lugares, múltiplos tipos de trabalho para poder então fazer um tipo de escolha e não ficar atrelado há uma coisa só[...] a gente percebe que o jovem vê muito mais em busca de um propósito que faça sentido do que uma segurança no trabalho [...] se busca uma identificação, um sentido, um propósito pra aquilo na vida. Acho que o jovem está se dando conta disso [...] que eles podem contribuir de uma forma talvez mais inovadora, que também possa fazer um sentido e traga um **propósito** de vida no mundo, meu papel no mundo, o que é que eu vou deixar, o que é que eu vou construir para a minha geração, para as outras gerações [...]. (E5)

[...] capacidade de se realizar, de ter um propósito e de construir sua evolução, com a capacidade de gerar renda, mais protagonista sim, dono dos seus desejos [...] vou fazer aquilo que eu faço bem, eu vou me dedicar para aquilo que eu gosto e para aquilo que eu sou bom em fazer, e que eu me identifique, ou que eu tenho propósito, o que eu tenho uma razão de [...]. (E1)

[...] eu entendo assim que o jovem eles estão muito conectados com um propósito [...] eles precisam enxergar um propósito, ou então, eles não se conectam com a empresa [...] então ele é mais desprovido, o propósito é com ele [...]. (E4)

[...] mais focado naquilo que eles querem. Eles vão buscando os meios [...] pode oferecer cargo, salário, o que quiser, que para eles não tem[...] é o desafio que os move

e não adianta [...] vão buscar mais desafio [...] ele vai procurar o negócio dele, e as vezes ele faz o negócio dele [...]. (E3)

Os entrevistados colocaram nas entrevistas que o jovem da geração Z precisa encontrar um propósito no trabalho, ou seja, buscar uma identificação, um sentido, um propósito no trabalho para a vida dele. Então, segundo os entrevistados, o propósito seria o que os move na busca de realização pessoal no trabalho. Mesmo que na entrevista do E3 a palavra propósito não tenha surgido, ela se fez presente configurada pelo uso de outras palavras sinônimas. Assim, é possível identificar similaridade entre os achados desta pesquisa com os achados nas pesquisas realizadas por Morin (1996; 1997; 2002).

A fim de contextualizar essa questão dos propósitos pode-se utilizar como referência projeto desenvolvido pelo Núcleo de Tendências e Pesquisas Espaço e Experiências FAMECOS/PUCRS (2017) que teve como um de seus objetivos específicos identificar modelos de país que façam parte do universo de referência de jovens e adultos-jovens, abordando também suas percepções sobre o mundo do trabalho. Esse estudo foi aplicado nas cinco regiões do país, contemplando duas fases, qualitativa e quantitativa. Na fase qualitativa, foram entrevistados 02 (dois) jovens na faixa de 18\24 anos e 04 (quatro) jovens-adultos na faixa de 25\34 anos. A fase quantitativa teve a participação de 1.620 respondentes de comunidades universitárias de todas as regiões do país. A maior parte da amostra contemplou respondentes entre 18 a 24 anos (65,8%). Resultados do estudo trouxeram aspectos que podem ser relacionados ao propósito, são eles:

- a) como meta para o futuro os jovens querem fazer o que gostam e dar uma contribuição de alguma maneira;
- b) trabalhar com o que gosta e alcançar estabilidade financeira são os itens que mais receberam destaque, com 77%;
- c) cerca de 70% dos jovens já ingressaram no mercado de trabalho, sendo este valor mais elevado nas regiões Sul (84,1%) e Norte (77%). No geral, 46,2% deles entraram no mercado até os 18 anos, sendo a região Sul aquela com maior porcentagem neste comportamento (50,4%);
- d) o trabalho ideal para os jovens da região Sul deve: proporcionar reconhecimento e possibilidade de desenvolvimento; proporcionar desafios, conforto e estrutura; oferecer um horário flexível; pagar o salário desejado; apresentar um ambiente descontraído e oferecer propósitos;
- e) com relação ao ambiente de trabalho ideal, os jovens destacam a importância de um ambiente descontraído, um lugar que você saiba separar a vida pessoal do

- profissional e com horários flexíveis;
- f) procuram se qualificar para o mercado de trabalho buscando conhecimento através de tutoriais na internet;
- g) quando abordado sobre “sonhos”, viajar e conhecer o mundo assumiu o primeiro lugar (53,1%) seguido por "trabalhar e ganhar bem" com 38,8%.

Ressalta-se que os resultados apontados pela pesquisa FAMECOS/PUCRS (2017) vão de encontro aos resultados apresentados nas entrevistas.

A fim de demonstrar a frequência, em quantidade de vezes, que palavras foram citadas durante as entrevistas realizadas foi elaborado Quadro 15 conforme segue.

Quadro 15 - Frequência de Palavras

Palavra	Contagem
Empresa	122
Jovem	59
Carreira	53
Trabalho	50
Conhecimento	30
Geração	30
Pessoas	30
Tecnologia	27
Tempo	25
Formação	21
Profissional	21
Trabalhar	21
Sentido	20
Mercado	19
Mundo	19

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Considerando as 15 palavras mais citadas emergiu, com 122 citações, a palavra “empresa”. Em seguida observam-se as palavras “jovem”, “carreira”, “trabalho” “conhecimento” e “geração”. As demais palavras obtiveram menores frequências.

A nuvem de palavras criada, considerando um mínimo de cinco caracteres, trouxe a palavra empresa com central, já que, nas entrevistas realizadas a visão da empresa sobre os jovens discorreu como principal tema. As palavras: jovem, carreira e trabalho configuram os

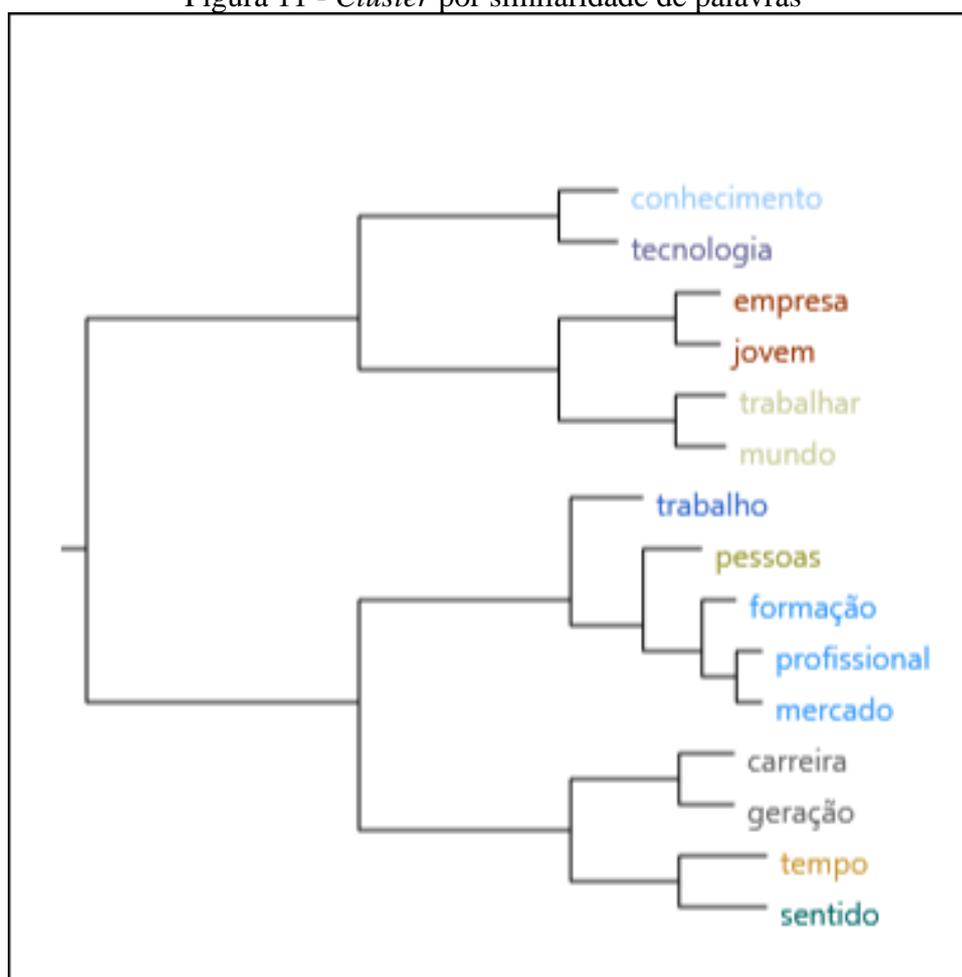
construtos teóricos dessa pesquisa, bem como, são temas abordados diretamente no roteiro semiestruturado para entrevista. Todas as demais palavras que compõe a nuvem estão diretamente relacionadas as primeiras quatro mais citadas e a teoria que embasou essa pesquisa. Conforme pode-se observar na Figura 10.

Figura 10 - Nuvem de Palavras



Fonte: extraído do *software* Nvivo 11® (2018).

Por fim, o *software* forneceu o *cluster* de palavras, que tem por objetivo relacionar os trechos separados por categorias e promover ligações entre eles facilitando a análise. Pode-se verificar na Figura 11 a organização do *cluster* seguindo o critério de similaridade de palavras.

Figura 11 - *Cluster* por similaridade de palavras

Fonte: extraído do software Nvivo 11® (2018).

Nesse cluster evidenciam-se relações importantes citadas nas entrevistas, destaque para o primeiro “elo”, conhecimento atrelado a tecnologia, ou seja, a facilidade de acesso ao conhecimento com o uso da tecnologia. Esse “elo” ainda traz, que para os jovens que estão nas empresas - com acesso à tecnologia e conhecimento - trabalhar está relacionado a se preparar para o mundo, ou seja, as relações com as empresas podem ser temporárias ou não, mas o pensamento dos jovens tende a estar voltado para aquilo que acontece no mundo, ou, de outra forma, naquilo que o mundo pode oferecer a ele.

O segundo “elo” representa o que as empresas buscam para seu quadro de colaboradores, independentemente da idade ou geração. São profissionais que estão no mercado e tem uma formação adequada a função, ou seja, pessoas que fazem bem o seu trabalho. Dessa forma, esse “elo” pode representar um aspecto que foi citado por 3 (três) dos entrevistados, a trabalhabilidade. Os jovens, na opinião dos entrevistados, estão buscando a trabalhabilidade, ou seja, fazer algo bem feito que possa ser oferecido ao mercado e que seja capaz de gerar para ele renda.

O terceiro “elo” traz uma representação adequada para os jovens da geração Z, que buscam, por meio do trabalho, construir uma carreira, desde que, encontrem um sentido - o sentido aqui pode estar assumindo um caráter de propósito. Quando a relação se dá entre sentido e tempo, observam-se duas situações interligadas, a primeira demonstra o desejo de construir uma carreira, desde que tenha algum sentido e de forma rápida. A segunda relação diz respeito a uma das mais evidentes características da geração Z: o imediatismo.

4.4.4.7 O que a Geração Z pode oferecer as empresas

Como tópico final das entrevistas foi solicitada a percepção dos gestores sobre quais seriam as características da geração Z que contribuiriam de forma positiva e quais impactariam de forma negativa nas empresas. Dessa forma, segue trechos destacados em torno desse questionamento:

[...] eles apresentam inovações usando o recurso que existe de maneira mais criativa, e isso para a empresa é muito bom [...] esses jovens eles vêm de um outro ambiente onde tudo é mais participativo, socializado, com maior autonomia, então, eles se sentem com mais liberdade de poder expressar os seus desejos, suas ansiedades e também as oportunidades de melhoria [...] então eu acho que esse é um ponto muito positivo para a empresa e vai contar como uma coisa que agrega realmente valor para a companhia ao longo do tempo [...]. (E2)

[...] o positivo é que realmente traz uma mudança mais cultural, digamos assim, uma mexida nesse *status quo* e pode alavancar algumas formas de pensar, dá uma mobilizada nas pessoas. Acredito que dá perspectiva do recursos humanos, assim para a carreira, isso pode ser desafiador, não digo que é negativo, mas é desafiador, se a gente tem um talento, com competências importantes e que a gente quer reter, talvez a nossa forma de reter não vai ser a mesma do passado, como nós, como recursos humanos vamos pensar em reter esses profissionais, o que vai ser atrativo para eles [...] a forma de crescer na empresa, de ter que fazer uma carreira vertical, por cargos, hierarquia talvez não seja mais importante, talvez hoje seja muito mais importante estar trabalhando em múltiplos projetos, trabalhar por competências, onde ele pode estar circulando, em áreas diferentes, aprendendo, agregando, trocando, indo para o exterior, fazer uma vivência, do que efetivamente um cargo na hierarquia [...]. (E5)

[...] eu acho extremamente positivo do ponto de vista que eles provocam, provocam para algo que nós vamos acordar e fazer [...] tem coisas extremamente positivas, que é isso, assim como eles empurram os velhos, os velhos também têm que segurar eles [...] eles ajudam a gente a nos empurrar, toda a vez que a gente conseguir agilizar alguma coisa no sentido da era digital, vai muito rápido, as coisas acontecem muito rápidas, porque a gente tem já uma escala de gente que não é só a geração Z, mas outras gerações, nessa *vibe*, nessa dinâmica, sedentos, então quando a empresa dá um passo a coisa “pá”, vai muito rápido, mas eu acho que ainda é o equilíbrio. Não tem bom ou ruim, certo ou errado, as duas coisas são boas, e as duas coisas são ruins [...]. (E1)

[...] muitas vezes eles estão muito despreparados para o mercado de trabalho. Eu acho que o papel da empresa é também educá-los [...] então a empresa tem um papel de educação, ela também forma o profissional [...]. (E4)

[...] o positivo que se vê, é uma visão tecnológica mundial, tudo que acontece no mundo eles estão ligados. Uma visão tecnológica mundial e rápida, parece que se comunicam entres eles [...] o jovem empurra a geração mais antiga para que ela também use a tecnologia a seu favor [...] algo positivo seria isso, o conhecimento deles não fica escondido, “o que eu souber, eu te ensino, aí eu vou tentar fazer outra coisa”. Isso gera crescimento para todo mundo [...]. (E3)

Conforme trechos destacados é possível identificar alguns aspectos, os positivos dizem respeito a tecnologia, a forma que os jovens lidam com ela incentiva os demais colegas, das outras gerações, a se aventurarem no seu uso, já que, isso tornou-se fundamental na vida de todas as pessoas, independentemente da idade ou geração. Outros aspectos são citados como positivos, a própria mudança de cultura da empresa, buscando implantar uma nova lógica de carreira, mais horizontal e focada em projetos. E1 cita que os jovens “provocam”, no sentido de provocar as mudanças necessárias, apontando que é preciso ir se adequando a era digital. E3 traz como positivo a visão tecnológica e de mundo que se apresenta nos jovens dessa geração.

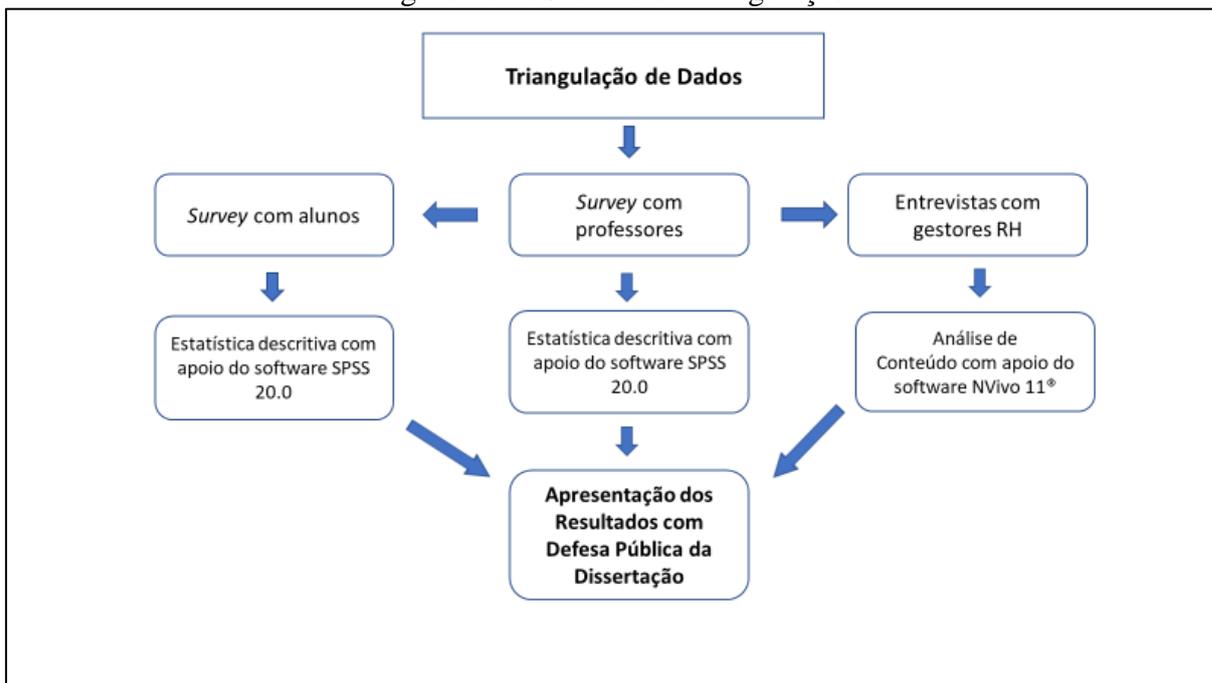
Os aspectos negativos apresentaram-se em forma de desafios para empresa, por ela também ter parcela de responsabilidade na formação profissional do jovem, fazendo importante contribuição nesse sentido. Talvez o maior desafio se encontre na reflexão sobre como reter esses profissionais, sobre o que será atrativo para eles permanecerem nas organizações.

Cennamo e Gardner (2008) em estudo sobre gerações no mercado de trabalho observaram efeitos negativos pela falta de alinhamento, comprometimento e intenção de permanecer na empresa das novas gerações. A fragilidade dos grupos mais jovens se desconectarem devida a frustração de suas expectativas é uma observação que requer cuidado. Reconhecendo que os jovens irão compor uma parcela cada vez mais significativa na força de trabalho, e considerando a importância do seu comprometimento com as organizações onde atuam, compreender as expectativas desse grupo e discutir suas implicações parece ser relevante e necessário.

4.5 TRIÂNGULAÇÃO DE DADOS

Diante da importância da validade e da confiabilidade de uma pesquisa, Creswell (2007) expõe algumas estratégias para confirmação dos resultados, entre elas, a triangulação, que objetiva intensificar a validade do construto e a verdade da investigação empírica (YIN, 2015). A Figura 12 demonstra as etapas que constituíram a triangulação de dados e de métodos.

Figura 12 - Estrutura da triangulação



Fonte: Elaborada pela autora (2018).

Duarte (2009) destacou que métodos diferentes podem ser utilizados ao longo de uma pesquisa, podendo “caminhar” lado a lado ou consecutivamente. A combinação pode acontecer desde do início do estudo ou na análise de dados e na discussão de resultados. Em um estudo quanti-qualitativo o pesquisador começa com um método quantitativo e prossegue com um estudo qualitativo.

Assim, essa pesquisa assumiu um caráter quantitativo, seguido de um aprofundamento por meio de adoção do método qualitativo, a fim de testar os resultados obtidos na fase anterior, buscando uma triangulação metodológica.

Segundo Flick (2013) a triangulação metodológica pode centrar-se em um caso ou em um conjunto de dados. Nessa pesquisa a triangulação centrou-se em um conjunto de dados. Uma amostra de alunos e uma amostra de professores preencheram, de forma individual, um questionário, na sequência, um grupo de gestores, também de forma individual, participaram de entrevistas. A análise destes dois métodos procedeu-se através da distribuição da amostra e da frequência (fase quantitativa) e por meio da criação de categorias (fase qualitativa). Assim, comparou-se a distribuição das respostas e as categorias. Pode-se identificar o processo de triangulação de dados realizados nesta dissertação, conforme Quadro 16, onde se demonstra o período de coleta de cada fase e os diferentes grupos de respondentes.

Quadro 16 - Processo de triangulação de dados

Período de coleta	Fase Quantitativa: Aplicados questionários nas escolas públicas e particulares de Caxias do Sul.		Fase Qualitativa: Realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado nas empresas.
	Alunos	Professores	Gestores
Agosto/2017	X	X	
Setembro/2017	X	X	
Outubro/2017	X	X	
Novembro/2017	X	X	
Dezembro/2017			X
Janeiro/2018			X

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Após, buscou-se articular uma triangulação metodológica, que tem por objetivo a utilização métodos diferenciados, a fim obter dados mais completos e detalhados a respeito do fenômeno estudado (DENZIN, 1989), conforme Quadro 17.

Quadro 17 - Processo de triangulação de métodos

Método de Coleta	Dimensão		Operacionalização
	Escolas Ensino Médio	Empresas	
Questionário	X		Foi aplicado instrumento adaptado do QEC, em 10 (dez) escolas com a presença do pesquisador e, em 3 (três) escolas por professores orientados pelo pesquisador.
Entrevistas com roteiro semiestruturado		X	Foram realizadas entrevistas com os gestores de recursos humanos, pelo pesquisador, nas empresas onde os mesmos trabalhavam.

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Dessa forma, a triangulação de dados ocorreu entre as frequências de escala obtidas dos alunos e professores e, entre as categorias criadas no processo de entrevistas com os gestores. São elas: significado do trabalho, construção de carreira, empregabilidade, geração Z e tecnologia.

4.5.1 Significado do Trabalho para os Jovens

Quando abordados sobre o significado do trabalho, resultados apurados entre alunos e professores seguiram uma tendência. O bloco era composto por 22 variáveis, sendo que dessas, 7 (sete) apresentaram maiores médias para alunos e professores. Destaca-se que a triangulação

desses dados apontou que para atribuir um significado ao trabalho é necessário que o jovem escolha uma profissão que seja importante para ele, pela qual ele se interesse e na qual ele se sinta feliz, onde o seu sucesso vai estar relacionado a adoção bons hábitos de trabalho, buscando dar o seu melhor e assim ser reconhecido como competente.

Nas entrevistas com os gestores foi destacado que o jovem talvez pudesse atribuir um significado ao trabalho a partir de suas primeiras experiências profissionais, que antes disso, talvez o significado estivesse focado apenas na inserção. Destacou-se a busca por uma identidade pessoal, autonomia e independência financeira. Foi citado que os jovens podem também construir um significado a partir daquilo que a empresa possa lhes oferecer, como desafio e aprendizado, relacionados a possibilidade de ter uma renda e uma formação profissional.

No entanto, em muitos momentos da entrevista, as palavras: sentido ou propósito no trabalho apareceram diversas vezes, apontando que o jovem busca no trabalho fazer aquilo que ele gosta e sabe fazer bem, dedicando-se para isso, pois identifica-se nessa escolha, enxergando um propósito para tal, buscando experiências, oportunidades, desafios e aprendizado. Assim, as entrevistas confirmam os resultados obtidos nos questionários.

Tolfo e Piccinini (2007) apresentaram em uma revisão da literatura sobre sentidos e significados que trabalhadores atribuem aos seus trabalhos demonstrando que a temática tem como base as investigações desenvolvidas pelo *Meaning of Work International Research Team* (MOW) e por Morin. As autoras enfatizaram a importância da multidisciplinaridade para a atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos indivíduos, pois trata-se de um construto psicológico multidimensional e dinâmico, e que resulta da interação entre variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho.

Dessa forma, o trabalho deve ter um sentido, estar integrado à vida e não ser associado apenas a um meio de sobrevivência. O indivíduo necessita enxergar a possibilidade de realizar seus projetos, planos e sonhos. Quando a atividade profissional incorporar um significado intrínseco, com valor em si mesma, auxiliará na construção de uma nova sociabilidade, marcada por valores éticos (DOS SANTOS RIBEIRO; LEDA, 2004).

4.5.2 Construção da Carreira para os Jovens

No questionário os blocos 2 (dois), 3 (três), 4 (quatro), 6 (seis) e 7 (sete), ressaltavam aspectos sobre carreira, ou seja, procuravam identificar fontes, ações e atividades com as quais

os jovens se envolviam a fim de obter informações adequadas que lhes auxiliassem nas melhores escolhas profissionais em suas futuras carreiras.

Quanto à preparação para a carreira, através da observação das maiores médias obtidas por alunos e professores, constatou-se que os jovens devem optar por profissões que vão de encontro a seus gostos, suas atitudes e qualidades, buscando reflexão sobre suas capacidades, interesses e valores, como base de sustentação em suas decisões.

Nas entrevistas pode-se observar que os jovens têm interesse em crescer e se desenvolver. Buscam construir uma carreira, só que, inserida em uma nova lógica. Destaca-se, que mesmo a escolha da profissão assume novos formatos, dentro de um conceito de protagonismo, onde o jovem assume a responsabilidade pela construção da sua carreira.

Sobre diversos aspectos que devem ser levados em consideração para se efetuar as melhores escolhas de carreira, a maior média obtida entre alunos e professores foi na variável que afirmava que os jovens deveriam conhecer seus gostos e interesses. Como já citado anteriormente, as entrevistas reforçam que o jovem deve buscar no trabalho fazer aquilo que ele goste e saiba fazer bem.

Contudo, nesse bloco, o destaque ficou nas menores médias obtidas, ou seja, nos aspectos que os jovens ainda não conhecem bem, tanto na sua própria visão quanto na visão de seus professores. Aspectos como: as leis e os regulamentos do trabalho; o funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho; os meios de enfrentar uma situação de desemprego no curso de uma vida de trabalho; e a experiência necessária para empregos diversos. Quanto ao desconhecimento constatado sobre esses aspectos do mundo do trabalho, pode-se relacioná-los ao fato da maior parte dos respondentes alunos ainda não estarem inseridos no mercado de trabalho (63,4%).

Na abordagem que buscou identificar aspectos relacionados as preferências de profissão, as maiores médias obtidas entre alunos e professores tratavam sobre quais seriam as tarefas exercidas e nível de formação exigido para cada profissão.

A respeito de informações recebidas de fontes e pessoas que pudessem contribuir nas escolhas profissionais, constatou-se que são os pais e outros membros da família que fornecem as informações mais relevantes para os jovens. Entretanto, identificou-se que os mesmos não recebem informações de um conselheiro de orientação profissional e de responsáveis por outras escolas.

A realização de atividades paralelas a escola também poderia oferecer, aos jovens, informações que contribuíssem em suas escolhas, no entanto, os resultados não apontaram que os jovens se beneficiam de atividades extracurriculares, voltadas para o mundo do trabalho.

Enfatiza-se que a menor média obtida entre alunos e professores estava relacionada a conferências de representantes do mundo do trabalho. A variável com maior similaridade de média entre os grupos respondentes, destacou ser na internet a busca mais relevante por informações sobre profissões.

As entrevistas apontaram que os jovens, utilizando a tecnologia, buscam todas as informações das quais precisam em todos os setores de suas vidas. A percepção é sobre um jovem mais entornado da sua carreira, com uma autonomia de buscar e de fazer, não necessariamente dependendo de uma organização, como empregado, e sim, na posição de um prestador de serviço, um empreendedor.

Os empresários destacavam que os jovens seriam mais inquietos e difíceis de se manterem no trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012). Os autores enfatizaram com isso, uma inquietação que poderia ser uma consequência da desinstitucionalização do emprego. Até o início do século XXI era necessário ter uma carreira para sentir-se integrante da sociedade e ter uma identidade social adulta relacionada com a função econômica ou profissional. Assim, o trabalho não era apenas um meio para obter uma renda, mas também responsável pela construção de uma identidade, um tipo de validação social e de pertencimento a um grupo.

Cavazotte, Lemos e Viana (2012) apontaram em seus estudos, reforçando o princípio da inquietação abordado, que os jovens teriam expectativa de realizarem tarefas variadas e estimulantes, com o desejo de experienciar no mundo do trabalho algo gratificante, desde um prazer na realização de tarefas, até a liberdade para decidir quando e como realizá-las buscando, dessa forma, um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. As autoras ressaltavam que o prazer, gratificação, liberdade, respeito aos seus limites e relações de qualidade delineavam as expectativas dos jovens em relação a suas carreiras.

Diante das transformações relacionadas a construção de uma carreira Wilkoszynski e Vieira (2013) buscaram identificar como os indivíduos estavam se posicionando frente às mudanças do mundo do trabalho e verificar percepções e comportamentos usuais frente à gestão de carreira contemporânea. Os resultados identificaram a importância do protagonismo pessoal e individual nas escolhas e decisões de carreira, e dos investimentos para o autodesenvolvimento e aprendizado contínuo.

4.5.3 Empregabilidade para os Jovens

No que diz respeito a empregabilidade os resultados indicaram que tanto alunos quanto

professores acreditam que o jovem saiba onde procurar um emprego e o que deve fazer para mantê-lo, isso apontado pelas variáveis com maior similaridade de média.

Constatou-se variáveis com médias afastadas entre alunos e professores destacando-se que nessas, as médias dos professores se apresentaram menores, são elas: como preparar um currículo; como preparar-se e apresentar-se para uma entrevista de emprego; como é a atuação dos empregadores na contratação e o que eles esperam de um novo funcionário; e o que influencia o sucesso e o progresso de uma pessoa em um emprego.

Observou-se nas falas dos gestores de recursos humanos que os jovens seriam empregáveis, isso não significa, que eles permaneceriam por longo tempo na mesma empresa, mas sim, que estariam aptos a serem contratados por várias empresas. Os gestores percebem que os jovens não desejam ficar, por longo tempo, fazendo uma mesma atividade, pois buscam novas experiências e desafios. Trazem um conceito diferente, que poderia representar a evolução da empregabilidade para a trabalhabilidade, onde os jovens, com essa percepção, buscariam desenvolver a habilidade de trabalhar e de gerar renda.

Tanto a estabilidade no trabalho quanto a empregabilidade estão se tornando distantes do cotidiano humano. A trabalhabilidade emergiu com um novo conceito, que envolve a capacidade do indivíduo de gerar renda, sem a necessidade de possuir um vínculo empregatício. O trabalhador torna-se uma unidade de produção em si mesmo, a partir do autogerenciamento de suas habilidades e competências. Este conceito implicaria na aquisição e desenvolvimento de competências e habilidades pessoais e profissionais, fazendo com que o trabalhador se torne detentor de conhecimento único e gestor de suas próprias habilidades (BULHÕES; VASCONCELOS; LEITE, 2016).

4.5.4 Geração Z - Características

As características da geração Z atribuídas aos jovens de Caxias do Sul e apontadas pela triangulação de dados obtidos na aplicação dos questionários para alunos e professores e nas entrevistas com gestores são: a) facilidade em operar diversas tecnologias; b) bom convívio com constantes mudanças; c) crítico; d) imediatista; e) gosta de horários flexíveis.

A triangulação entre a percepção dos professores e dos gestores apontou: a) dificuldade em diferenciar a vida online da vida *offline*; b) impaciente; c) não gosta de hierarquias. Já, a triangulação entre a percepção dos alunos e dos gestores apontou o jovem ser autodidata.

Apenas na percepção dos professores, os jovens são acomodados, egocêntricos, não se preocupam com o outro, não apresentam espírito de equipe, não fazem questão de conversar verbalmente preferindo trabalhar sozinhos do que em equipe. Mas essas características observadas pelos professores não foram confirmadas pelos alunos ou citadas pelos gestores. Segue Quadro 18 demonstrado triangulação dos dados.

Quadro 18 - Características Geração Z - triangulação de dados

Características Geração Z	Médias parecidas (> 3)	Médias distantes (> professores)	Médias distantes (> alunos)	Gestores
Facilidade em operar diversas tecnologias	X			X
Dificuldade de diferenciar a vida online da vida <i>offline</i>		X		X
Convive bem com constantes mudanças	X			X
Crítico	X			X
Impaciente		X		X
Imediatista	X			X
Acomodado		X		
Autodidata			X	X
Egocêntrico		X		
Não preocupação com o outro		X		
Não cultiva espírito de equipe		X		
Não faz questão de conversar verbalmente		X		
Não vislumbra uma carreira profissional		X		
Não gosta de hierarquias		X		X
Gosta de horários flexíveis	X			X
Prefere trabalhar sozinho do que em equipe		X		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

As entrevistas trouxeram pontuações pertinentes sobre essa geração de jovens intitulados como Z's. Como já citado anteriormente, os gestores entrevistados ratificaram que a geração Z já nasceu na era digital. Altamente influenciados pela tecnologia esses jovens estão conectados com o mundo. Trazem como característica, um forte imediatismo não apresentando medo de errar. Motivam-se pelos desafios e adaptam-se facilmente as mudanças. Com capacidade de inovar, são propositivos e críticos. Eles vêm de um ambiente onde tudo é mais participativo, socializado, com maior autonomia, assim sentem-se livres para expressar os seus desejos e suas ansiedades.

Tulgan (2009) reforçou que esta é uma geração de jovens altamente qualificados e voltada para o imediatismo. Em relação a vida profissional Facco et al. (2017) apontam que para geração Z, ter um propósito tornou-se mais importante do que ter um trabalho. Eles são imprevisíveis e associam prazer e realização pessoal, como fatores determinantes para o sucesso profissional. Consideram habilidades, interesses e vocação pessoal na escolha da carreira, demonstrando motivação para aprender novas habilidades além de desejar sentir uma sensação de realização naquilo que executam. Destaca-se que, ter um ambiente favorável de trabalho pode ser determinante nas suas escolhas.

4.5.5 Tecnologia

Nessa etapa a triangulação de dados seguirá somente em uma análise comparativa entre os dados resultantes da aplicação dos questionários para alunos e para professores, já que, o assunto “tecnologia como ferramenta de ensino” não foi retratado no roteiro semiestruturado da entrevista, portanto, não questionado aos gestores de RH.

Dessa forma, a convergência de opiniões entre os grupos respondentes fica ressaltada nas variáveis que salientam a importância de utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino, enfatizando que os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o uso da tecnologia, além do seu uso tornar a aula mais divertida.

Quanto a escola incentivar o uso da tecnologia em sala de aula e oferecer aos professores treinamento e capacitação necessária, houve uma menor percepção dos alunos e uma maior percepção dos professores em relação a essas variáveis.

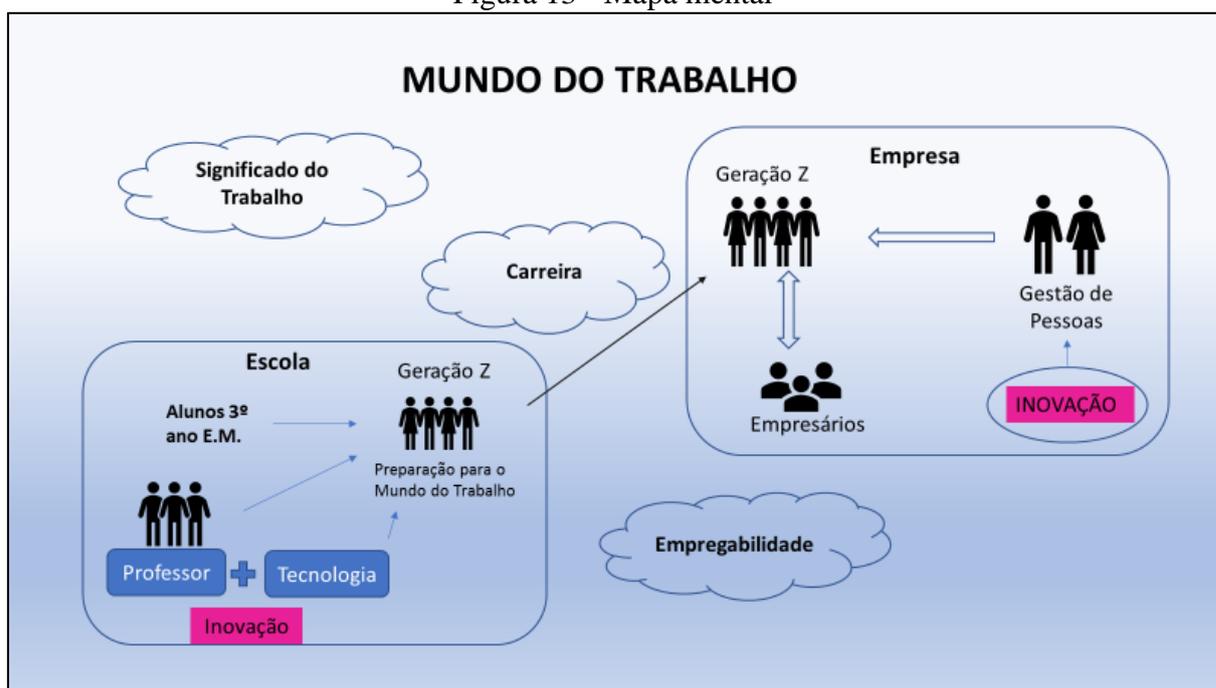
Assim a tecnologia e a inovação tecnológica, impõem também desafios aos processos de ensino/aprendizagem. A preparação das pessoas terá que prever o perfil das novas competências. O desenvolvimento das funções para o exercício profissional, não estará mais vinculado ao aprendizado formal e à competência para exercer tarefas de rotina previsíveis. A formação do indivíduo, no campo de atuação da educação tecnológica, estará orientada para o não previsível e para as novas competências (BASTOS, 2015).

Corroborando com esse pensamento Idalécio e Ribeiro (2017) enfatizam que os professores devem buscar meios para repensar a prática educativa a fim de atender as expectativas da contemporaneidade. Segundo os autores, apropriar-se de conhecimentos que influenciam o comportamento dessa geração de alunos tornou-se um item quase que obrigatório na formação dos professores.

Assim torna-se necessário e urgente que professores se conectem com seus alunos por meio do uso da tecnologia. Pesquisa desenvolvida em todo o Brasil por núcleo da PUCRS (2017) perguntou à 1620 jovens e jovens-adultos com eles se comportavam no meio *online*, evidenciando que, em geral, os jovens passam até 8 (oito) horas por dia *online*.

Na Figura 13 segue demonstração do mapa mental concebido após a triangulação dos dados:

Figura 13 - Mapa mental



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise, discussão dos resultados e triangulação de dados são apresentadas, neste capítulo final, as considerações a respeito do problema de pesquisa e os achados obtidos a partir dos objetivos propostos. Em seguida, serão expostos os limites do estudo e as sugestões para o desenvolvimento de futuras pesquisas.

Nesta dissertação, os pilares teóricos foram selecionados a partir de leituras sobre o significado do trabalho, jovens, gerações, carreiras, empregabilidade e tecnologia. Merecem destaque os estudos de Morse e Weiss (1955) sobre significado do trabalho; o de Dubin (1956) sobre o trabalho como um interesse central na vida de trabalhadores industriais e o de Lodahl e Kejner (1965) sobre envolvimento no trabalho.

A escolha de uma profissão é o primeiro passo para a construção de uma carreira. Esse processo de escolha evidencia-se na adolescência, ainda que esta etapa seja reconhecida como uma fase conturbada e de indefinição da própria identidade (BOHOSLAVSKY; BOJART; PENTEADO, 1971). Corroborando com esse pensamento, Erikson (1976) abordou que para os jovens a construção da identidade pessoal passaria pela experiência de se tornar adulto, buscando autonomia e independência por meio do exercício do trabalho.

Diante do exposto, além de enfrentar os desafios nas escolhas de carreira, jovens preocupam-se também com a escassez de empregos. Nesse contexto, Minarelli (1995), conceitua a empregabilidade como a habilidade de ter um emprego. Segundo o autor, a segurança do profissional do século XXI não será mais garantida pelo emprego por tempo prolongado, mas sim, por sua empregabilidade.

Esses e outros fatores tem forte impacto no mundo do trabalho, que segundo Pochmann (2001) estaria em desconstrução. Para o autor, os novos conhecimentos científicos e tecnológicos se associaram às exigências empresariais de contratação de empregados com polivalência multifuncional, com maior nível de motivação e habilidades laborais adicionais ao exercício da função.

Até o advento da revolução industrial, a tecnologia se desenvolvia gradualmente e nem era percebida pelas gerações que se sucediam, principalmente, no que se referia ao meio ambiente e ao estilo de vida (MARCOVITCH, 1983, MANÃS, 1999). Nesse contexto, Reis e Tomáel (2016) apontam que os integrantes da Geração Z têm dificuldade no entendimento de como as gerações anteriores conseguiram sobreviver sem os atuais dispositivos tecnológicos, tão presentes atualmente, a exemplo dos smartphones.

Essa pesquisa buscou compreender como os jovens estariam estabelecendo suas relações com os aspectos relacionados ao mundo do trabalho, já que, ao concluir o ensino médio, precisam decidir sobre a continuidade no estudo e/ou a entrada no mercado de trabalho, iniciando, dessa forma, a construção de uma carreira. Levantamento desse estudo apontou que 72% dos alunos entrevistados pretendiam estudar e trabalhar após a conclusão do curso médio. Apenas 15%, através de estágios, haviam estabelecido vínculos com o mundo do trabalho enquanto cursavam o ensino médio.

Bardagi et al. (2006) avaliaram em seus estudos a satisfação relacionada a escolha profissional e as expectativas quanto à inserção ao mundo do trabalho. Os resultados apontaram uma insegurança dos jovens no início da vida profissional.

Nessa perspectiva, a problemática da dissertação propôs o seguinte questionamento: qual o posicionamento dos jovens geração Z em relação aos seus interesses e perspectivas profissionais, e qual a percepção de professores e gestores de recursos humanos quanto a este posicionamento?

Assim, o objetivo geral dessa pesquisa procurou identificar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio em relação aos seus interesses e perspectivas profissionais, estabelecendo relações com a percepção dos professores e gestores de recursos humanos na cidade de Caxias do Sul.

A fim de responder o objetivo específico que buscou analisar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio relacionado ao significado do trabalho, a carreira e a empregabilidade, a pesquisa apontou que os alunos do 3º ano do ensino médio atribuem um significado ao trabalho a partir da escolha de uma profissão que considerem importante e interessante, na qual sintam-se felizes, onde o sucesso estaria relacionado a adoção de bons hábitos de trabalho. Dessa forma, seria possível realizarem seus trabalhos da melhor forma possível e, como consequência, teriam suas competências reconhecidas. Com isso, pode-se inferir que é relevante na construção de uma carreira optar por profissões que vão de encontro aos interesses, atitudes e qualidades dos jovens. No momento de realizar essas escolhas torna-se necessário que eles também reflitam sobre suas capacidades, interesses e valores.

É possível afirmar que os jovens conhecem as tarefas exercidas e nível de formação exigido na profissão de seu interesse, e essas informações, geralmente, são fornecidas pelos pais e outros membros da família. Como uma fonte de informação alternativa, a pesquisa destacou, ser na internet a busca mais relevante pelo conhecimento sobre profissões. Pode-se concluir que os alunos sabem onde procurar um emprego e o que devem fazer para mantê-lo.

Em relação as fontes consultadas a fim de obter informações que auxiliassem o jovem em suas escolhas, os pais e outros membros da família foram citados pelos alunos e professores, como principais fontes de informação, assim como a internet. São poucas as atividades realizadas, fora da escola formal, que trazem alguma informação relevante para o jovem sobre o mundo do trabalho.

Nesse ponto, pode-se ressaltar a importância de programas com o Jovem Aprendiz Legal, que representa a oportunidade de vivenciar experiências no mundo do trabalho antes da conclusão do ensino médio. Destaca que o programa de aprendizagem pareceu ser pouco difundido nas escolas, já que, na amostra de alunos, 36,6% além de estudar, também trabalhavam, desses, 15% ocupavam posições de estagiários, restando um baixo percentual para os que ocupavam vagas como aprendizes. Há mais de 65 mil oportunidades de emprego que deveriam ser ocupadas por jovens entre 14 e 24 anos no Rio Grande do Sul, mas apenas 46% dessas vagas estão preenchidas no estado, isso porque nem todos os locais cumprem a determinação da Lei da Aprendizagem (G1-RBS TV, 2018).

Em relação ao objetivo específico que pretendia analisar o posicionamento dos alunos do 3º ano do ensino médio relacionado ao significado do trabalho, a carreira e a empregabilidade na percepção dos professores, a pesquisa apontou similaridade de resultados com a dos alunos no que diz respeito ao significado do trabalho. Quanto a preparação para a carreira, a percepção dos professores demonstrou que os jovens não estão suficientemente preparados para realizarem as melhores escolhas. Esse cenário repetiu-se nos blocos seguintes, sobre profissão desejada e/ou preferida e aspectos diversos envolvidos na construção de uma carreira.

Professores percebem alunos pouco informados a respeito de currículos, entrevistas de emprego e contratações, contudo, evidencia-se que alunos apresentaram a mesma percepção sobre os aspectos relacionados a empregabilidade. Dessa forma, destaca-se a importância de um orientador profissional desenvolver trabalhos junto as escolas de ensino médio, a fim de apresentar aos alunos todas as possibilidades, oportunidades e particularidades envolvidas no mundo do trabalho.

Quanto ao objetivo específico que buscou identificar características da Geração Z nos alunos do 3º ano do ensino médio, a pesquisa demonstrou percepções diferentes entre as duas amostras. No entanto, algumas características da Geração Z foram reconhecidas por ambas: a) facilidade em operar diversas tecnologias; b) ter bom convívio com constantes mudanças; c) ser crítico; d) ser imediatista; e) gostar de horários flexíveis. Outras características foram percebidas apenas pelos professores, são elas: a) dificuldade em diferenciar a vida *online*

da vida *offline*; b) impaciência; c) não gostar de hierarquias. Contudo, essas características puderam ser confirmadas na etapa qualitativa, a partir das entrevistas com gestores de RH. A partir dos resultados é possível inferir que o jovem do 3º ano do ensino médio possui várias características atribuídas a Geração Z.

Na sequência, com objetivo de responder o objetivo específico que buscava identificar a utilização da tecnologia como ferramenta de ensino nas escolas de ensino médio, a pesquisa apontou a importância de utilizar as tecnologias, enfatizando que os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o seu uso, além da aula tornar-se mais divertida. Em comparação com professores, alunos tem menor percepção sobre o incentivo da escola para o uso da tecnologia em sala de aula e sobre os professores receberem da escola treinamento e capacitação necessária para esse fim.

Importante ressaltar que na ocasião da coleta de dados estava sendo implantado em uma das escolas visitadas o *Geekie Lab*. Plataforma de aprendizagem adaptativa que apoia professor e aluno no processo de construção do conhecimento de cada estudante, sendo possível identificar os pontos fortes e oportunidades de cada estudante e, em um ambiente *online*, disponibiliza milhares de exercícios e centenas de videoaula (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO-RS, 2018). Informações obtidas nas escolas públicas esclareceram que através de um convênio com o MEC, a ferramenta estava sendo disponibilizada para as escolas da rede estadual de Caxias do Sul. Essa plataforma pode ser utilizada durante o período de aula e em outros momentos de estudo, pois é possível acessá-la pelo *smartphone*. Dentro da classe, o educador poderia utilizar como recurso didático, acolhendo a tecnologia em suas aulas. Em outros horários, é possível solicitar aos alunos realização de tarefa de casa, acesso a vídeos, indicar aulas e videoaulas na preparação para o ENEM - Exame Nacional do Ensino Médio, entre outros.

De outra forma, foi possível observar que algumas escolas públicas não tinham uma internet adequada para desenvolver aulas com uso da tecnologia. Disponibilizavam *netbooks* aos alunos, no entanto, a conexão com a internet mostrava-se precária. Assim, a falta de estrutura adequada representa uma barreira para o uso de plataformas como a *Geekie Lab*.

Na etapa qualitativa procurou-se verificar a percepção dos gestores de recursos humanos de Caxias do Sul quanto as características dos jovens já inseridos nas empresas e seu posicionamento relacionado ao significado do trabalho, carreira e empregabilidade. As entrevistas ratificaram que a geração Z já nasceu na era digital, que são altamente influenciados pela tecnologia e conectados com o mundo. Apontaram como principal característica do jovem o imediatismo, ressaltando que os mesmos são motivados pelos desafios e adaptam-se

facilmente as mudanças. Possuem capacidade de inovar, são propositivos e críticos. Advém de um ambiente onde tudo é mais participativo, socializado, com maior autonomia, assim, sentem-se livres para expressar os seus desejos e suas ansiedades.

Isto posto, na percepção dos gestores, o jovem dessa geração poderia atribuir um significado ao trabalho a partir de suas primeiras experiências profissionais, antes disso, talvez o significado estivesse relacionado apenas na inserção. Destacou-se a busca por uma identidade pessoal, autonomia e independência financeira. As palavras, sentido e propósito, apareceram diversas vezes, apontando que o jovem buscaria no trabalho fazer aquilo que ele gosta e sabe fazer bem, dedicando-se para isso, pois se identificaria nessa escolha, enxergando um propósito para tal, buscando experiências, oportunidades, desafios e aprendizado. Então, a construção de uma carreira para o jovem poderia estar assumindo uma nova lógica, com autonomia de buscar e de fazer, não necessariamente dependendo de uma organização como empregado, e sim, na posição de um prestador de serviço ou empreendedor. Destaca-se, que mesmo a escolha da profissão assumiria novos formatos, dentro de um conceito de protagonismo, onde o jovem seria responsável pela construção da sua carreira. Cabe destacar que houveram outras percepções quando citados os jovens aprendizes, que através de uma formação técnica buscam pela inserção e profissionalização, talvez motivados por uma situação socioeconômica diferenciada. Isso não quer dizer que o jovem aprendiz não apresente aspectos similares aos dos jovens em geral, mas talvez aponte uma maior adaptabilidade frente ao mundo do trabalho. Inclusive, algumas características da geração Z não foram percebidas pelos gestores nos jovens aprendizes.

No entanto, quando abordada a empregabilidade, essas diferenças não se mostram relevantes. Na percepção dos gestores, a empregabilidade não estaria relacionada ao fato de permanecer por longo tempo na mesma empresa, mas sim, estar apto a ser contratado por várias empresas. Trata-se de um novo conceito, que poderia representar uma evolução da empregabilidade para a trabalhabilidade, onde os jovens, com essa visão, buscariam desenvolver a habilidade de trabalhar e de gerar renda.

A trabalhabilidade surgiu nessa pesquisa como uma categoria a *posteriori*. Cabe ressaltar que os gestores apontaram que na trabalhabilidade o indivíduo deverá estar preparado para exercer diversas funções em vários projetos ao mesmo tempo, sem ter a preocupação de “bater o ponto” ou de “vestir o uniforme” da empresa. Com uma maior autonomia, poderá trabalhar naquilo que tem paixão e que sabe fazer bem, obtendo renda a partir de fontes variadas.

Krausz (2012) cita que o grande desafio da trabalhabilidade é a aquisição e

desenvolvimento de competências e habilidades que representem um real valor. Aprofundar o autoconhecimento, aperfeiçoar a capacidade de atuar em parceria, assumir posições de liderança e maximizar o potencial dos indivíduos, são pré-requisitos da trabalhabilidade. Assim, o trabalhador torna-se uma unidade de produção em si mesmo, a partir do autogerenciamento de suas habilidades e competências (BULHÕES; VASCONCELOS; LEITE, 2016).

Assumindo um caráter de intenção, ou seja, “para que fim” o trabalho deve ser desenvolvido, surge o “propósito”, categoria que emergiu a partir da análise de conteúdo. Gestores apontaram que é através do propósito que o jovem se move no mundo do trabalho. Sem a visualização de um propósito tenderia a se desmotivar e não criar conexões com as organizações na quais está inserido.

Percebe-se então, que os jovens são movidos por desafios, desejam vivenciar múltiplas experiências para então fazer uma escolha profissional. Na busca por uma identificação, procuram um propósito para o trabalho. O jovem quer contribuir de forma inovadora e descobrir seu papel no mundo.

Dessa forma é possível afirmar que essa dissertação alcança seu objetivo apresentando um posicionamento do jovem da Geração Z diante dos desafios do mundo do trabalho. Pretende-se, através dos achados, possibilitar uma melhor compreensão para empresários e gestores de recursos humanos sobre os profissionais que estarão ocupando posições dentro das organizações no curto prazo. Então é necessário oferecer a esses jovens desafios, propósito, nova lógica de carreira e possibilidade de trabalhar por projetos. A trabalhabilidade traz consigo a possibilidade do jovem se realizar dentro da profissão ou carreira escolhida, além de lhe oportunizar a obtenção de renda, seja através de uma ou mais relações de trabalho.

5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Essa dissertação assume como limitação não ter explorado o contexto econômico e social dos alunos pesquisados, admitindo que esses fatores poderiam alterar os resultados da pesquisa. As relações entre trabalho e juventude, as condições de vida e as oportunidades de desenvolvimento apresentam-se como particularidades, que separam jovens que trabalham por necessidade daqueles que apenas estudam ou buscam no trabalho um modo de desenvolvimento profissional. Assim, reconhecem-se dois grupos: aquele que anseia por antecipar a vida adulta como forma de conseguir prover mais recursos para si e para sua família e aquele formado por jovens inseridos em um contexto econômico mais favorável, que estão interessados em poder constituir uma base sólida para sua carreira (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI;

BITENCOURT, 2012). Outra limitação foi o tamanho da amostra de professores participantes.

Aponta-se como uma fragilidade, a impossibilidade de estender a todos os jovens os aspectos destacados nessa dissertação, já que, os jovens aprendizes citados anteriormente nessa pesquisa, podem apresentar características e posicionamentos diferentes, pela influência que o contexto social pode representar.

5.2 DESENVOLVIMENTO DE PESQUISAS FUTURAS

O foco da investigação limitou-se ao município de Caxias do Sul. No entanto, a mesma pesquisa pode ser realizada em outros municípios do Rio Grande do Sul, ou até mesmo, em outros estados do Brasil, pois poderia trazer informações relevantes sobre jovens e suas relações com o mundo do trabalho. Aspectos como o contexto socioeconômico deveriam ser incluídos em pesquisas futuras.

Como uma continuidade a esse estudo, respeitando um período de 2 (dois) ou 3 (três) anos, pode-se replicar aos alunos do 3º ano do ensino médio a mesma investigação, a fim de verificar se houve mudanças no posicionamento dos jovens.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W. Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 5, n. 6, p. 25-36, 1997.
- ABRAMOVAY, M. ANDRADE, E. R., ESTEVES, L. C. G. (Orgs.) **Juventude: outros olhares sobre a diversidade**. Brasília: Ministério da Educação. 2009.
- AGUILLERA, F. **Projeto de vida e preparação para carreira de jovens aprendizes da realidade à intervenção**. 2013. 316 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, 2013.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.
- ALMEIDA, M. E. G. G.; PINHO, L. V. Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. **Psicologia Clínica**, v. 20, n. 2, p. 173-184, 2008.
- ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- ANJOS, R. E. **O desenvolvimento psíquico na idade de transição e a formação da individualidade para si: aportes teóricos para a educação escolar de adolescentes**. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Araraquara - SP
- ANTHUN, K. S.; INNSTRAND, S. T. The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 38, n. 1, p. 53-67, 2016.
- ARAKAKI, S. C.; LEITE, U. R. Aspectos Motivacionais e o Significado do Trabalho em Concessionárias de Carros e Motos. **Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional**, v. 31, n. 2, p. 85-100, 2016.
- ARAUJO, M. P.; TAEGTOW, L. O sentido do trabalho como realização plena do ser humano. **Revista Práxis**, v. 2, 2008.
- ARDICHVILI, A.; KUCHINKE, K. P. International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. **Advances in Developing Human Resources**. Vol. 11, No. 2 April, 2009, p. 155-167
- ARNETT, J. J. (2011). Emerging adulthood(s): The cultural psychology of a new life stage. In J. A. Lene, (Ed.). **Bridging cultural and developmental approaches to psychology: New synthesis in theory, research, and theory** (pp. 255-275). Oxford: University Press.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ASSUNÇÃO, D. H. et al. **Estudo sobre a Relação entre o Significado do Trabalho e Coping para Jovens Adultos**. 2010. 140 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

AZEVEDO, A. I. M. **Planeamento da carreira e desempenho académico na infância**. 2017. Tese de Doutorado.

BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BALBINOTTI, M. A. A. A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 16, n. 3, p. 461-473, 2003.

BALBINOTTI, M. A. A.; TÉTREAU, B. Questionário de educação à carreira: propriedades psicométricas da versão brasileira e comparação transcultural. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 2, p. 49-66, 2006.

BARBOSA, E. F.; MOURA, D. G. Metodologias ativas de aprendizagem na educação profissional e tecnológica. **Boletim Técnico do Senac**, v. 39, n. 2, p. 48-67, 2013.

BARDAGI, M. et al. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia escolar e educacional**, v. 10, n. 1, p. 69-82, 2006.

BARDAGI, M. P.; DOS SANTOS, M. M.; LUNA, I. N. O desafio da orientação profissional com adolescentes no contexto da modernidade líquida. **Revista de Ciências Humanas**, v. 48, n. 2, p. 303, 2014.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Não havia outra saída: percepções de alunos evadidos sobre o abandono do curso superior. **Psico-USF**, Itaíba, v. 14, n. 1, jan./abr. 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, v. 70, 2011.

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis: Vozes, v. 18, 1996.

_____. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BARZILAI-NAHON, K.; MASON, R. M. How executives perceive the net generation. **Information, Communication & Society**, v. 13, n. 3, p. 396-418, 2010.

BASTOS, A.V. B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.

BASTOS, J. A. A educação tecnológica-conceitos, características e perspectivas. **Revista Educação & Tecnologia**, v. 1, n. 1, p. 21-36, 2015.

BECKER, G. S. **Human capital theory**. Columbia: New York, 1964.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BENNETT, S.; MATON, K.; KERVIN, L. The 'digital natives' debate: A critical review of the evidence. **British journal of educational technology**, v. 39, n. 5, p. 775-786, 2008.

BLAIR-LOY, M.; CECH, E. A. Demands and Devotion: Cultural Meanings of Work and Overload Among Women Researchers and Professionals in Science and Technology Industries. In: **Sociological Forum**. 2017. p. 5-27.

BOHOSLAVSKY, R.; BOJART, J. M. V.; PENTEADO, W. M. A. **Orientación vocacional: la estrategia clínica**. Buenos Aires: Galerna, 1971.

BORGES, L. O. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Revista Vivência**, v. 12, p. 87-105, 1998.

_____. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.

BOURDIEU, P. A “juventude” é apenas uma palavra. In: _____. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983. p. 112-121.

BRASIL. Decreto de Lei nº 5.154 de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jul. 2004.

_____. LDB-Lei de Diretrizes e bases da Educação, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1996.

BRIEF, A. P.; NORD, W. R. **Meaning of occupational work**. Toronto: Lexington Books, 1990.

BRITO, G. S.; DA PURIFICAÇÃO, I. **Educação e novas tecnologias**. Curitiba: Editora Ibpe, 2006.

BRUZZI, D. G. Uso da tecnologia na educação, da história à realidade atual. **Revista Polyphonia**, v. 27, n. 1, p. 475-483, 2016.

BUENO, N. L. **O desafio da formação do educador para o ensino fundamental no contexto da educação tecnológica**. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, 1999.

BUFREM, L.; PRATES, Y. O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. **Ciência da Informação**, v. 34, n. 2, p. 9-25, 2005.

BULHÕES, D. M. S.; DE LEMOS VASCONCELOS, A. B.; LEITE, E. Trabalhabilidade: O caminho para o empreendedorismo. **International Journal of Professional Business Review**, v. 1, n. 1, p. 30-40, 2016.

CAMPOS, K.C. L. **Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. 2006, 153 f. 2006. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2006.

CANAAN MESSARRA, L.; KARKOULIAN, S.; EL-KASSAR, A.N. Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-Western

context. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 65, n. 6, p. 792-810, 2016.

CAPPELLI, P. Career jobs are dead. **California Management Review**, v. 42, n. 1, p. 146-167, 1999.

CARDOSO, R.; SAMPAIO, H. **Bibliografia sobre a juventude**. São Paulo: Edusp, 1995.

CARRANO, P. **Identidades juvenis e escola: Alfabetização e Cidadania**. São Paulo: Rede de Apoio à Ação Alfabetizadora no Brasil (RAAAB), nº10, nov. 2000.

CARVALHO JACQUES, T. et al. Geração Z: Peculiaridades Geracionais na Cidade de Itabira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 67, 2015.

CASALI, A. **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Educ, 1997.

CASTRO, B. G. A. **Segmentação psicográfica de consumidores: um estudo de coortes nas gerações nascidas na geração x e posteriores**. 2008. 103 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2008.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. New generations in the job market: renewed expectations or old ideals?. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.

CENNAMO, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n.8, p.891-906, 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pretence Hall, 2002.

CGCEB. **Censo Escolar da Educação Básica 2016**. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/educacao-basica>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CLAES, R.; QUINTANILLA, S. Initial career and work meanings in seven European countries. **The Career Development Quarterly**, v. 42, n. 4, p. 337-352, 1994.

CLARO, J. A. C. et al. Estilo de vida do jovem da “Geração Y” e suas perspectivas de carreira, renda e consumo. In: **Seminários em Administração - SEMEAD**, 13., 2010, São Paulo. Anais... São Paulo: FEA/USP, 2010.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J.; HITOMI, A. **Trabalho, indivíduo e sofrimento**. 2ª. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

COHEN, L.; MALLON, M. The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness. **Work, Employment and Society**, v. 13, n. 2, p. 329-352, 1999.

COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A geração net. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, v. 25, 2001.

COLAKOGLU, S. N. (2011) The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. **Journal of Vocational Behavior**, v. In Press, Corrected Proof, ISSN 0001-8791.

COSTA NEIVA, K. M. et al. Um estudo sobre a maturidade para a escolha profissional de alunos do ensino médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 6, n. 1, 2005.

CRESPO, S. **Les approches de la carrière professionnelle**: une revue de la littérature descriptive, analytique, comparative et contextuelle. Montréal: Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation. Groupe de recherche sur les savoirs et l'école, 1996.

CRESWELL, J. W. et al. Qualitative research designs: Selection and implementation. **The counseling psychologist**, v. 35, n. 2, p. 236-264, 2007.

CRESWELL, J. W. **Qualitative enquiry and research design**: Choosing among five approaches. US: Sage publications Ltd, 2007.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. Plano. **Pesquisa de Métodos Mistos**: Série Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: Penso Editora, 2015.

DA HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, v. 11, n. 2, p. 85-103, 2010.

DA SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. **UFSC, Florianópolis, 4a. edição**, v. 123, 2005.

DA SILVA, R. S. M. G. Educação transforma a vida profissional do jovem estudante. **REGIT**, v. 3, n. 1, 2015.

DANTAS, D. et al. Oficina de orientação profissional para estudantes de escola pública: Um relato de experiência. **Revista Extendere**, v. 2, n. 1, 2015.

DE LANGE, A. H. et al. Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 77, n. 1, p. 118-125, 2010.

DE SOUZA MACHADO, L. R. Educação básica, empregabilidade e competência. **Revista Trabalho e Educação**, v. 3, p. 15-31, 1998.

DE SOUZA SANT'ANNA, A.; KILIMNIK, Z. M. Nova carreira. **GV Executivo**, v. 8, n. 2, p. 32-35, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DENCKER, A. F. M. **Pesquisa em turismo**: planejamento, métodos e técnicas. São Paulo: Futura, 2007.

DENCKER, A. F. M.; VIÁ, S. C. **Pesquisa empírica em ciências humanas: com ênfase em comunicação**. São Paulo: Futura, 2001.

DENZIN, K. **The Research Act. Englewood Cliffs**. N. J: Prentice Hall, 1989.

DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, n. 2, p. 272-283, 2012.

DO CANTO WILKOSZYNSKI, C.; DE OLIVEIRA VIEIRA, F. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 2, n. 1, p. 39-58, 2013.

DOS SANTOS RIBEIRO, C. V.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

DOS SANTOS NETO, E.; FRANCO, E. S. **Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro**. 2010.

DUARTE, T. et al. A possibilidade da investigação a 3: **reflexões sobre triangulação** (metodológica). 2009.

DUBIN, R. Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. **Social problems**, v. 3, n. 3, p. 131-142, 1956.

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

ELACQUA, G. et al. **Educação baseada em evidências: como saber o que funciona em educação**. Brasília: Instituto Alfa e Beto, 2015.

ELSEVIER. **Sobre a Elsevier**. 2016. Disponível em: <<https://www.elsevier.com/about> 2016>. Acesso em: 07 abr. 2017.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss project**. London Tavistock, 1964.

ERIKSON, E. H. **Identidade, juventude e crise**. Tradução: Álvaro Cabral. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

FACCO, A. L. R. et al. **Compreendendo as aspirações de carreira de estudantes da geração z de escolas públicas**. In: Anais do XX Seminário Interinstitucional de Ensino, Pesquisa e Extensão. UNICRUZ. Cruz Alta, 2015.

_____. Geração Z: Compreendendo as Aspirações de Carreira de Estudantes de Escolas Públicas e Privadas. **Revista de Administração**, v. 15, n. 26, p. 84-108, 2017.

FAGUNDES, M. M. **Competência informacional e geração z: um estudo de caso em duas escolas de Porto Alegre**. 2011. 105 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Biblioteconomia) - Faculdade de Biblioteconomia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011.

FAMECOS PUC RS. **Modelos de País**. Disponível em: <file:///C:/Users/rosan/Documents/MESTRADO%20UCS%202016/DISSERTAÇÃO/PUCRS%20-%20Projeto_18-34_Modelo_de_Pais_2017.pdf>. Acesso em: 14 de mar. 2018.

FEREZ, L. C. **Trabalho, carreira e flexibilidade: perspectivas de jovens profissionais**. 2010. 194 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração de Empresas, Universidade de São Paulo, 2010.

FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M.; OLIVEIRA, P. J. Adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho-ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 183-196, 2012.

FERNANDEZ DEL CASTRO, J. L. Juventud: ¿ser quien es? **Ábaco: Revista de Cultura y Ciencias Sociales**, Gijón, v. 4, n. 66, p. 21-67, segunda época, 2010. Disponível em: <<http://www.revistasculturales.com/xrevistas/PDF/72/1393.pdf>>. Acesso em: 09 de abr. 2015.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FISCHER, M. L. et al. Percepção de carreira e projeto profissional de alunos do curso de Biologia. **Estudos de Biologia**, v. 34, n. 82, 2017.

FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

_____. **Qualidade na pesquisa qualitativa**: Coleção Pesquisa Qualitativa. Porto Alegre: Bookman, 2009.

_____. **The SAGE handbook of qualitative data analysis**. Sage, 2013.

FOJA, C. R. et al. **O Sentido do Trabalho para a geração Y**: um estudo a partir do jovem executivo. 2009. 161 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Metodista de São Paulo, 2009.

FONTENELLE, I. A. Autogestão estratégica de carreira. **HSM Management**, v. 31, São Paulo, 2006.

FOUCAULT, M. **A hermenêutica do sujeito**. 1 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

_____. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Editora Vozes, 2007.

FOX, A. The meaning of work. In: ESLAND, G., SALAMAN, G. **The politics of work and organizations**. Milton Keynes: Open University Press, 1980.

FRIGOTTO, G. Educação e trabalho: bases para debater a educação profissional emancipadora. **Perspectiva**, v. 19, n. 1, p. 71-87, 2001.

FRONTEIRAS DO PENSAMENTO. **Geração Z**. 2012. Disponível em: <<http://www.fronteiras.com/ativemanager/uploads/arquivos/imprensa/9522e7f0bf2801897052de12ba1c0dc3.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2018.

FRYER, D.; PAYNE, R. Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. **Leisure studies**, v. 3, n. 3, p. 273-295, 1984a.

_____. Working definitions. **Quality of Working Life**, v. 1, n. 5, p. 13-15, 1984b.

G1. RBS TV. **Apenas 46% das vagas para jovens aprendizes estão preenchidas no RS.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/apenas-46-das-vagas-para-jovens-aprendizes-estao-preenchidas-no-rs.ghtml>> Acesso em: 24 de abr. 2018.

GALLAND, O. **Sociologie de la jeunesse.** Paris: A. Colin, 2007.

GARAVAN, T. N. et al. Human capital accumulation: the role of human resource development. **Journal of European Industrial Training**, v. 25, n. 2/3/4, p. 48-68, 2001.

GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du travail**, v. 32, n. 4, p. 575-584, 1990.

GESSER, V. Novas tecnologias e educação superior: Avanços, desdobramentos, Implicações e Limites para a qualidade da aprendizagem. **IE Comunicaciones: Revista Iberoamericana de Informática Educativa**, n. 16, p. 23-31, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIRAFFA, L. M. M. Jornada nas Escol@s: A nova geração de professores e alunos. **Tecnologias, sociedade e conhecimento.** 2013.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOTTFREDSON, L. S. Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling. In: BROWN, S. D; LENT, R.W (eds.) **Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work.** USA: John Wiley & Sons. 2005.

GRÁCIO, M. C. C.; OLIVEIRA, E. F. T. de. Visibilidade dos pesquisadores no periódico Scientometrics a partir da perspectiva brasileira: um estudo de cocitação. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 18, Edição Especial, p. 99-113, dez. 2012.

GRIP, A.; LOO, J.; SANDERS, J. El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. **Revista internacional del trabajo**, v. 123, n. 3, p. 243-267, 2004.

GROPPO, L. A. **Juventude:** ensaios sobre sociologia e história das juventudes modernas. São Paulo: Difel, 2000.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.

_____. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HAIR Jr., J. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

_____. **Fundamentos de Pesquisa de Marketing.** Porto Alegre: AMGH, 2014.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations.** London: Sage, 2002.

HANDY, C. **The age of unreason**. Boston: Harvard University Business School Press, 1989.

HARPAZ, I.; HONIG, B.; COETSIER, P. A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. **Journal of World Business**, v. 37, n. 4, p. 230-244, 2003.

HARTMAN, J.; MOSKAL, P.; DZIUBAN, C. (2005). Preparing the Academy of Today for the Learner of Tomorrow. In Oblinger, D. G. & Oblinger, J. L. (eds), **Educating the Net Generation**, 6.1-6.15.

HASANOVA, I.; KOTOVA, S.; KANDRASHINA, E. Modern Interactive Technologies of Professional Self-Determination under the Conditions of Overcoming Conflicting Realities. **International Journal of Environmental & Science Education**, v. 11, n. 14, p. 6976-6987, 2016.

HAYASHI, M. C.; HAYASHI, C. R.; MARTINEZ, C. M. Estudos sobre Jovens e Juventude: Diferentes percursos refletidos na produção científica brasileira. **Educação, Sociedade & Culturas**, v. 27, p. 131-154, 2008.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos Ebape. BR**, v. 3, n. 1, p. 01-15, 2005.

HELAL, D. H.; NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C. Empregabilidade gerencial no Brasil. **RAC Eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-19, 2007.

HELAL, D. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 1, p. 139-154, 2011.

HIRATA, H. Os mundos do trabalho. **Empregabilidade e educação: Novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: EDUC-RODIA, 1997.

HOWE, N.; STRAUSS, W. **Millennials rising: The next great generation**. United States: Vintage, 2009.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American journal of sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Ensino** - matrículas, docentes e rede escolar (RS - Caxias do Sul) 2015. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/17SFC>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

INDALÉCIO, A. B.; RIBEIRO, M. G. M. Gerações Z e Alfa: Os novos desafios para a educação contemporânea. **Revista UNIFEV: Ciência & Tecnologia**, v. 2, p. 137-148, 2017.

INFOSYS. **Automate. Innovate. Educate**. Disponível em: <<https://www.infosys.com/investors/reports-filings/annual-report/annual/Documents/infosys-AR-17.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

INGLEHART, R. **Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies**. New Jersey: Princeton University Press, 1997.

IPEA. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.**

<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/20161107_relatorio-118394.pdf> Acesso em: 17 abr. 2017.

JACSO, P. As we may search - Comparison of major features of the Web of Science, Scopus and Google Scholar citation-based and citation-enhanced databases. **Current Science**, v. 89, n. 9, p. 1537-1547, nov. 2005.

JENSEN, L. A. (2012). Bridging universal and cultural perspectives: A vision for developmental psychology in a global world. **Child Development Perspectives**, 6, 98-104.

JISC - JOINT INFORMATION SYSTEMS COMMITTEE. **Google generation is a myth, says new research.** Retrieved September, v. 25, p. 2010, 2008.

KANTER, R. M. **Quando os gigantes aprendem a dançar.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KAUFMAN, G.; WHITE, D. What Makes a “Good Job”? Gender Role Attitudes and Job Preferences in Sweden. **Gender Issues**, v. 32, n. 4, p. 279-294, 2015.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual.** São Paulo: EPU, 1980.

KETCHUM, L.; TRIST, E. L. **All teams are not created equal: How employee empowerment really works.** London: Sage Publications, 1992.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V.; SANT ANNA, A. S. Carreiras em transformação: um estudo de trajetórias, âncoras e metáforas de carreira em associação a representações de competências profissionais. In: **Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração.** Anais. Curitiba, ANPAD, 2004.

KNABEM, A. **Trajетória profissional e âncoras de carreira de Edgar Schein: traçando possíveis relações.** 2005. 120 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2005.

KOSIK, K. **Dialética do Concreto.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KOST, K. A. A man without a job is a dead man: The meaning of work and welfare in the lives of young men. **J. Soc. & Soc. Welfare**, v. 24, p. 91, 1997.

KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade.** Editora Scortecci, 2012.

KURZ, R. A pulsão de morte da concorrência. **Folha de São Paulo**, v. 26, p. 3, 2002.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. **Carreiras sem fronteiras: investigando a carreira do professor Universitário em Administração de Empresas no Brasil.** In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. v. 29, 2005.

LASSANCE, M. C. P.; TEIXEIRA, M. A. P. O trabalho no centro de avaliação psicológica, seleção e orientação profissional (CAP-SOP) - uma abordagem integrada. In: **LASSANCE, M. C. P. (Org).** Técnicas para o trabalho de orientação profissional em grupo. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2010, p. 15-78.

- LEHMAN, Y. P. University students in crisis: University dropout and professional re-selection. **Estudos de Psicologia**, Campinas, n.31, v.1, p. 45-53, jan./mar, 2014.
- LEITE, L. F. Inovação: **O combustível do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitmark, 2005.
- LEVENFUS, R. S. **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- LEVI, G.; SCHMITT, J. C. **História dos jovens: da antiguidade à era moderna**. Companhia das Letras, 1996.
- LEVY, M.; WEITZ, B. A. **Administração de varejo**. São Paulo: Atlas, 2000.
- LIMA, J. W. B.; PINHEIRO, M. O. A Interface entre a Psicopedagogia e Psicologia no contexto da Orientação Vocacional/Profissional: Construindo Projetos de Carreira, Planos de Vida. **Revista Movendo Ideias**, v. 22, n. 1, p. 31-37, 2018.
- LINDSTRÖM, K. J. Age-related differences in job characteristics and in their relation to job satisfaction. **Scandinavian journal of work, environment & health**, v. 14, n. 1, p. 24-26, 1988.
- LINZMEYER, S. M. V. V. **Carreiras contemporâneas: responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- LOBO, A. S. M.; MAIA, L. C. G. O uso das TICs como ferramenta de ensino-aprendizagem no Ensino Superior/Use of technologies of information and knowledge as teaching-learning tools in higher education. **Caderno de Geografia**, v. 25, n. 44, p. 16-26, 2015.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, p. 23-33, 1965.
- LOMBARDIA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R. **Políticas para dirigir a los nuevos profesionales: motivaciones y valores de la generacion Y**. 2008. Disponível em: <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36278444/DI-0753.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494601743&Signature=KCFaQsBaYv87%2FvhIrAnAZimMyMM%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPolíticas_para_dirigir_a_los_nuevos_prof.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2017.
- LONDON, M.; STUMPF, S. A. **Managing careers**. USA: Addison Wesley Publishing Company, 1982.
- LOUREIRO, T. J. L.; MOULIN, M. G. B. Juventude e Projetos de Futuro: Possibilidades e Sentidos do Trabalho para os Estudantes do IFES. **Revista Trabalho e Educação**, v. 24, n. 2, p. 71-84, 2015.
- LUCAS, K.; KANG, D.; LI, Z. Workplace dignity in a total institution: Examining the experiences of Foxconn's migrant workforce. **Journal of Business Ethics**, v. 114, n. 1, p. 91-106, 2013.
- LUNDBERG, C. D.; PETERSON, M. F. The meaning of working in US and Japanese local governments at three hierarchical levels. **Human Relations**, v. 47, n. 12, p. 1459-1487, 1994.

- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MAÑAS, A. V. **Administração de Sistemas de Informação**. São Paulo: Érica, 1999.
- MANFREDINI, V. **Características sociodemográficas e de personalidade de adolescentes em processo de orientação profissional: a técnica de Zulliger como instrumento de análise**. 2012. 120 f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2012.
- MANNHEIM, K.; DE LA YNCERA, I. S. El problema de las generaciones. **Reis**, n. 62, p. 193-242, 1993.
- MANUAL DE OSLO. OCDE. **Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação**. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2005.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 5ª. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARCOVITCH, J. **Administração em ciências e tecnologia**. São Paulo: Edgar Blucher, 1983.
- MARQUES, D. L. S. **Competências docentes na relação de ensino-aprendizagem com alunos da geração Z dos cursos de graduação em administração**. 2017. Tese de Doutorado.
- MARQUES, H. R. et al. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Campo Grande: UCDB, 2006.
- MARTINS, A.; COIMBRA, J. L. Significados atribuídos ao trabalho pelos jovens adultos portugueses do ensino superior: modo crise? **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 37-49, 2014.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MARX, K.; ENGELS, F. **O capital: crítica de economia política**, volume I. São Paulo: Abril Cultural, 1988.
- McCRINDLE, M. et al. Generations defined. **Ethos**, v. 18, n. 1, p. 1-8, 2010.
- McCRINDLE, M. **The ABC of the XYZ: Understanding global Generations**. Sydney: UNSW Press, 2011.
- McCRINDLE, M.; WOLFINGER, E. **The ABC of XYZ: understanding the global generations**. Sydney: UNSW Press Book, 2009.
- MELO, S. L. **O significado do trabalho entre os jovens na transição de estudante universitário a profissional**. 2002. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2002.

MENDES, L. K. A.; CASSINO, L. Os Conflitos Emocionais Vivenciados pelos Adolescentes durante o processo de Escolha Profissional. **Revista Brasileira de Ciências da Vida**, v. 5, n. 3, 2017.

MENDES, T. Geração Y: forjada pelas novas tecnologias. **RBA - Revista Brasileira de Administração**. São Paulo: CFA, n. 91, p. 52-54, nov./dez. 2012.

MENDONÇA, H. **Conheça a Geração Z: nativos digitais que impõe desafios às empresas**. São Paulo. 2015. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/20/politica/1424439314_489517.html>. Acesso em: 01 mar. 2017.

MICHAELIS - **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=7mw7W>> Acesso em 10 abr. 2018

MILLER, R.; SHAPIRO, H.; HILDING-HAMANN, K. E. **School's over: learning spaces in Europe in 2020: an imagining exercise on the future of learning**. [S.l.]: European Commission Joint Research Centre: Institute for Prospective Technological Studies, 2008.

MILLS, W. **O trabalho: A nova classe média**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, p. 37-43, 1995.

MINCER, J. **Progress in Human Capital Analysis of the distribution of earnings**. London, England: Allen & Unwin, 1974.

MONTEIRO, A. M.; SANTOS, P. J.; GONÇALVES, C. M. (2015). Building a scale of the meanings of transition from higher education to work. **Journal of Career Assessment**, 23(3), 481-492. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072714547614>

MORAES, M. B. **A percepção de estudantes de administração de empresas acerca dos modelos de carreira**. 2011. 93 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011.

MORAES, M. C. Informática educativa no Brasil: uma história vivida, algumas lições aprendidas. **Revista Brasileira de Informática na Educação**, v. 1, n.1, p. 1 - 35, 1997.

MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. **Novas tecnologias e mediações pedagógicas**. 13. ed. São Paulo: Papirus, 2007.

MOREIRA, J. O.; ROSÁRIO, A. B.; SANTOS, A. P. Juventude e adolescência: considerações preliminares. **Psico**. Porto Alegre, v. 42, n. 4, 2011, p. 457- 464. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8943/7450>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

MORSE, N. C.; WEISS, R. S. The function and meaning of work and the job. **American Sociological Review**, v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.

MOW - INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. Academic Pr, 1987.

NADER, F. M.; OLIVEIRA, L. B. **Empregabilidade**: uma análise histórica e crítica. In: Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração - ENANPAD, v. 31, 2007.

NETO, A. R. V. et al. Fatores que influenciam os consumidores da Geração Z na compra de produtos eletrônicos. / Factors that influence the consumers from Generation Z to purchase electronic products. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 1, p. 287-312, 2014.

NOVAES, R. **Cada geração incorpora novos códigos e sentidos de religiosidade**. Revista Caros amigos: a primeira à esquerda. Edição especial: Dilemas da juventude. 27 fev. 2013.

O'BRIEN, K. M. The legacy of Parsons: Career counselors and vocational psychologists as agents of social change. **The Career Development Quarterly**, v. 50, n. 1, p. 66-76, 2001.

OLIVEIRA, C. S. **Escrevo-te estas mal traçadas linhas**: a escola e o trabalho nas cartas dos jovens da cadeia produtiva do skate. 2009. 194 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2009.

OLIVEIRA, L. B.; WETZEL, U. Rumo ao mercado de trabalho: percepções e estratégias de jovens estudantes de Administração. In: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Anais. Curitiba, 2009.

OLIVEIRA, L. R. **Os significados do trabalho para a juventude: um estudo sócio-histórico com adolescentes ricos**. 2011. 110 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Educação, 2011.

OLIVEIRA, M. B. L.; ANJOS, R. E. Aportes teóricos da psicologia sócio histórica para a pesquisa e intervenção em orientação profissional: **a escolha profissional em questão**. Aveso do Aveso, Araçatuba, v.9, n.9, p. 20-34, nov. 2011.

OLIVEIRA, M. C.; GUIMARÃES, V. F.; COLETA, M. F. D. Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 7, n. 2, p. 11-18, 2006.

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

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999.

OLIVEIRA, T. L. **A situação atual do trabalho juvenil**: a juventude e as exigências sociais para o seu ingresso no mercado de trabalho. 2008. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, V. S. Orientação Profissional na Escola: Possível Relação entre Teoria Escolar e Prática Profissional. In: **Colloquium Humanarum**. 2016. p. 82-86.

PAIS, J. M. A transição dos jovens para a vida adulta. **Culturas Juvenis**, v. 2, 1993.

_____. **Ganchos, tachos e biscates**: jovens, trabalho e futuro. Ebook: XinXii, 2016.

PAIVA, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 1.ed. Buenos Aires: Clacso, 2000.

PALFREY, J.; GASSER, U. Reclaiming an Awkward Term: What We Might Learn from Digital Natives. **ISJLP**, v. 7, p. 33-55, 2011.

PALLOFF, R. M.; PRATT, K. **Construindo comunidades de aprendizagem no ciberespaço**: estratégias eficientes para a sala de aula on-line. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PARSONS, F. **Choosing a vocation**. Houghton Mifflin, 1909.

PAULINO, D.S. **Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho**. 2016. 172 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2016.

PEREIRA, R. Novas tecnologias, políticas públicas e gestão do território escolar. **Geografia Ensino & Pesquisa**, v. 15, n. 1, p. 97-110, 2011.

PERRENOUD, P. **10 novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed editora, 2000.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais**: a complementaridade do SPSS. 2005.

PETTERS, L. C. F. **Trajetórias e expectativas de jovens universitários**. 2009. 245 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade do Vale do Itajaí, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2009.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R. de. **Flexibilização, qualidade de vida e empregabilidade**: o caso das cooperativas de trabalho de Porto Alegre. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, v. 26, 2002.

PINTEC - Pesquisa de Inovação Tecnológica. **PINTEC**. Disponível em: <<http://www.pintec.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

PITCHER, J.; PURCELL, K. Diverse expectations and access to opportunities: is there a graduate labour market?. **Higher Education Quarterly**, v. 52, n. 2, p. 179-203, 1998.

- PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, 2014. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sup_pme/default_educacao.shtm>. Acesso em: 17 abr. 2017.
- POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. 1.ed. São Paulo: Bontempo Editorial, 2001.
- PRENSKY, M. Digital natives, digital immigrants part 1. **On the horizon**, v. 9, n. 5, p. 1-6, 2001.
- _____. H. sapiens digital: From digital immigrants and digital natives to digital wisdom. **Innovate: journal of online education**, v. 5, n. 3, p. 1, 2009.
- QUINTAL, R. S. Gerenciamento de Projetos no âmbito da Marinha do Brasil: uma análise dos ativos de processos organizacionais à luz dos contextos de gerenciamento de tempo e aquisições. **Revista de Ciência & Tecnologia**, v. 17, n. 35, p. 95-113, 2015.
- QUINTANILHA, L. F. Inovação Pedagógica Universitária mediada pelo Facebook e YouTube: uma experiência de ensino-aprendizagem direcionado à geração-Z. **Educar em Revista**, v. 33, n. 65, p. 249-263, 2017.
- QUINTANILLA, S. A. R. The practical and theoretical importance of work meanings. **European Work and Organizational Psychologist**, v. 1, n. 2-3, p. 81-89, 1991.
- RAMOS, M. N. **Pedagogia das competências**: autonomia ou adaptação? 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In: BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática, v. 3, p. 76-97, 2003.
- REIS, D. R. **Gestão da inovação tecnológica**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2008.
- REIS, E. V.; TOMAÉL, M. I. **A geração Z e as plataformas tecnológicas**. In: VI SECIN - Seminário em Ciência da Informação. Londrina - PR, 2016.
- REITER, H. 'In My Opinion, Work Would be in First Place and Family in Second': Young Women's Imagined Gender-Work Relations in Post-Soviet Lithuania. **Journal of Baltic studies**, v. 41, n. 4, p. 531-551, 2010.
- REYNOLDS, F. A.; FARROW, A.; BLANK, A. 'Otherwise it would be nothing but cruises': Exploring the subjective benefits of working beyond. *International Journal of Ageing and Later Life*, v. 7, n. 1 p. 79106-79165, 2012.
- RIBAS, J. M. B. Trabajar en la modernidad industrial. In: **Teoría de las relaciones laborales: fundamentos**. Editorial UOC, 2003. p. 19-148.
- RIBEIRO, L. A. Empregabilidade dos Egressos em Administração da Faculdade de Talentos Humanos (FATCHUS) de Uberaba. **Revista Fatchus de Administração e Gestão**. v. 1, n. 1, p. 72, 2017.

- RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009.
- RIBEIRO, M. A.; UVALDO, M. C. C. Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 8, n. 1, p. 19-31, 2007.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: É possível falar em geração Y no Brasil? **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.
- RODRIGUES, A. C. L.; BORMIO, S. N. G.; Escolha profissional: tarefa complexa na adolescência. **II Simpósio Internacional de Educação Linguagens Educativas: perspectivas interdisciplinares na atualidade**, Bauru/SP, 2008.
- RODRIGUES, A. I.; ZATZ, F. Z. A escola contemporânea e o diálogo com a Geração Z: Estudo de caso de educomunicação no ensino médio do Colégio Israelita Brasileiro. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 7, n. 13, 2016.
- ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- ROSA, S. **Relação entre educação e trabalho no curso técnico em agropecuária integrado ao ensino médio**. 219 f. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação). Pontifícia Universidade Católica de Goiás.
- RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; CAMPOS, K. C. de L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia: Teoria e prática**, v. 6, n. 2, p. 63-73, 2004.
- SALANOVA, M.; GRACIA, F.; PEIRÓ, J. Significado del trabajo y valores sociales en Tratado de psicología del trabajo. **Aspectos psicosociales del trabajo**, v. 2, p. 35-63, 1996.
- SALMELA-ARO, K. et al. Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. **International archives of occupational and environmental health**, v. 84, n. 6, p. 635-645, 2011.
- SAMBA, S. J. **Significados do trabalho informal em Luanda: Luta, Coragem e Persistência nas vozes dos jovens migrantes**. 2012. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- SAMPAIO; M. N.; LEITE, L. S. **Alfabetização tecnológica do professor**. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANCHO, J. M. **Para uma tecnologia educacional**. Porto Alegre: Artmed, 2001.
- SANTOS, A. C. **O significado do trabalho para o jovem de baixa renda**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

SANTOS, M. **Técnica, espaço, tempo**: globalização e meio técnico-científico informacional 4. ed. São Paulo: HUCITEC, 1998.

SAVICKAS, M. L. A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 1, n. 1, p. 49-57, 2001.

SCHEHR, S. French labour sociology tested in relation to social differentiation. **Sociologie du Travail**, v. 41, n. 3, p. 329-342, 1999.

SCHEIN, E. H. **Career Anchors**: discovering your real values. Revised edition San Diego, CA: Pfeiffer & Company, 1993.

_____. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 80-88, 1996.

SCHULTZ, T. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

_____. **Investindo no povo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

SCHUMPETER, J. A. **The Theory of Economic Development**. Cambridge: Harvard University Press, 1934.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO - RS. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.educacao.rs.gov.br/4-cre-e-projeto-geekie-realizam-formacao-continuada-para-profissionais-da-educacao>> Acesso em: 24 de Abr. 2018

SERENO, T. et al. **Trajetórias profissionais, trajetórias de vida**: O Significado que o trabalho tem para cada um de nós. 2006. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2006.

SHAW, L. Past meanings and future horizons of work mobility: Implications for Canadians and occupational science. **Journal of Occupational Science**, v. 23, n. 4, p. 405-421, 2016.

SHEPHERDSON, K. V. The meaning of work and employment: psychological research and psychologists' values. **Australian Psychologist**, v. 19, n. 3, p. 311-320, 1984.

SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F. Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. **Educação e Sociedade**, v. 18, n. 61, p. 13-35, 1997.

SIMECS. **Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul**. Disponível em: <<http://www.simecs.com.br/empresas/pesquisa-de-empresas>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

SINGH, V. Exploring the concept of work across generations. **Journal of Intergenerational Relationships**, v. 11, n. 3, p. 272-285, 2013.

SNJ - Secretaria Nacional da Juventude. **Página Inicial**. Disponível em: <<http://juventude.gov.br/>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

SOARES, C. A. O. et al. Profissão Psicólogo: Percepções Preliminares de Alunos do Ensino Médio sobre Carreira e Campo de Atuação. **Anais Colóquio Estadual de Pesquisa Multidisciplinar (ISSN-2527-2500)**, v. 1, n. 1, 2017.

SOARES, D. H. P.; LISBOA, M. L. (2000). Orientação profissional em ação: **formação e prática de orientadores**. São Paulo: Summus.

SPARTA, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 4(1-2), 1-11.

SPOSITO, M. P. Juventude e Educação. **Interações**, v. 33, n. 2, p. 83-98, 2008.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generation Z**. 1991. Disponível em: <teendisciples.org>. Acesso em: 23 jan. 2017.

SUPER, D. E. A theory of vocational development. **American psychologist**, v. 8, n. 5, p. 185, 1953.

SUPER, D. E. Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. **Personal and Guidance Journal**, v. 61, n. 9, p. 555-562, 1983.

TANG, M.; PAN, W.; NEWMeyer, M. Factors influencing high school students' career aspirations. **Professional School Counseling**, v. 11, n. 5, p. 285-295, 2008.

TAPSCOTT, D. **Grown up digital: How the net generation is changing your world** HC. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2008.

_____. **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.

TEICHLER, U. Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. **Higher Education**, v. 38, n. 2, p. 169-190, 1999.

TEIXEIRA, M. A. P. et al. Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 680-685, 2012.

THE WORLD ECONOMIC FORUM. **Fórum Econômico Mundial**. Disponível em: <<https://www.weforum.org/>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

THEISS, V. et al. Ranking do Índice Brasil de Inovação (IBI) nas atividades industriais e extrativas da região sul do Brasil. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 11, n. 3, p. 79-100, 2014.

TILGHER, A. **Work: What It Has Meant to Men through the Ages**. Trans. DC Fisher London: George O. Harrap & Co. 1931), 1930.

TOLEDO, P. B. F.; ALBUQUERQUE, R. A. F.; MAGALHÃES, Á. R. **O comportamento da geração Z e a influência nas atitudes dos professores**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.

- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade**. São Paulo, v. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46, 2007.
- TONELLI, M. J. A evolução da carreira. **GV-executivo**, v. 8, n. 2, p. 77, 2009.
- TRINDADE, L. H. **Os sentidos do trabalho para o jovem da nova classe média**. 2013. 122 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2013.
- TRIST, E. L. et al. **On socio-technical systems**. Sociotechnical systems: A sourcebook, p. 43-57, 1978.
- TULGAN, B. **Not everyone gets a trophy: how to manage generation Y**. San Francisco: John Wiley Trade, 2009.
- ULRICH, B. Jetzt sind wir dran. **Die Zeit**, p. 46, 2004.
- UNESCO. **Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura**. <<https://nacoesunidas.org/agencia/unesco/>>. Acesso em: 17 abr. 2017.
- UNFPA - The Power of 1,8 Billion. 2014b. Disponível em: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/EN-SWOP14-Report_FINAL-web.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2017
- UNFPA - United Nations Population Fund. **The State of World Population**. 2014a. Disponível em: <<http://www.unfpa.org/swop-2014>>. Acesso em: 23 fev. 2017.
- URT, S. C. **Uma análise psicossocial do significado do trabalho para os jovens**. 1992. 342 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 1992.
- VALENTE, M. P. R. C. **Geração Y e individualismo: percepções e adaptabilidade do consumidor frente às mudanças sociais**. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Departamento de Administração, 2011.
- VELOSO, E. F. R. et al. Gestão de carreiras e crescimento profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 12, n. 1, p. 61-72, 2011.
- VERGARA, S. C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2000.
- VERHAAR, C. H. A.; SMULDERS, H. R. M. Employability in practice. **Journal of European Industrial Training**, v. 23, n. 6, p. 268-274, 1999.
- VIEIRA, D.; COIMBRA, J. L. Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. **Revista brasileira de orientação profissional**, v. 7, n. 1, p. 1-10, 2006.
- WESTERMAN, J. W.; YAMAMURA, J. H. Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes. **Career Development International**, v. 12, p. 150-161, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZYTOWSKI, D. G. Four hundred years before Parsons. **Journal of Counseling & Development**, v. 50, n. 6, p. 443-450, 1972.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

APÊNDICE I – ETAPA QUALITATIVA DA PESQUISA Destinada aos Gestores de RH

Este estudo faz parte da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em administração da Universidade de Caxias do Sul.

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS Roteiro semiestruturado para entrevista

O objetivo da entrevista foi obter dados sobre a percepção dos gestores de RH sobre as características do jovem e seu posicionamento relacionado ao significado do trabalho, carreira e empregabilidade.

- 1) Que percentual ou quantidade de jovens a sua empresa emprega atualmente? Alguma razão específica para essa quantidade ou percentual?
- 2) Qual é a sua percepção sobre o significado do trabalho para o jovem que trabalha na sua empresa?
- 3) Você percebe o jovem interessado em construir uma carreira?
- 4) Você percebe no jovem interessado em manter-se no emprego?
- 5) O que você sabe sobre a Geração Z?
- 6) Você percebe se os jovens que trabalham em sua empresa apresentam características da Geração Z?
- 7) Quais delas contribuem de forma positiva e quais contribuem de forma negativa para a empresa? Por quê?

APÊNDICE B – TESTE NORMALIDADE – AMOSTRA ALUNOS

(continua)

Variável	Assimetria 3		Curtose 10	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
01	-1,338	0,075	2,125	0,149
02	-0,681	0,075	0,119	0,149
03	-0,669	0,075	0,149	0,149
04	-0,985	0,075	0,669	0,149
05	-1,924	0,075	4,893	0,149
06	-1,787	0,075	3,992	0,149
07	-0,243	0,075	0,010	0,149
08	-0,173	0,075	-0,299	0,149
09	-0,669	0,075	0,290	0,149
10	-1,074	0,075	1,615	0,149
11	-1,284	0,075	1,961	0,149
12	-0,173	0,075	-0,211	0,149
13	-0,838	0,075	0,684	0,149
14	-0,824	0,075	0,497	0,149
15	-1,636	0,075	3,286	0,149
16	-1,605	0,075	4,273	0,149
17	-0,933	0,075	1,126	0,149
18	-0,805	0,075	0,901	0,149
19	-1,905	0,075	5,236	0,149
20	-1,699	0,075	3,980	0,149
21	-1,569	0,075	2,709	0,149
22	-1,418	0,075	2,428	0,149
23	-0,261	0,075	-0,328	0,149
24	-0,795	0,075	-0,003	0,149
25	-1,141	0,075	10,063	0,149
26	-0,617	0,075	-0,450	0,149
27	-0,924	0,075	0,095	0,149
28	-0,329	0,075	-0,865	0,149
29	-0,217	0,075	-0,905	0,149
30	-0,676	0,075	-0,194	0,149
31	-1,489	0,075	2,124	0,149
32	-1,213	0,075	1,316	0,149
33	-0,813	0,075	0,076	0,149
34	-0,599	0,075	-0,447	0,149

(continuação)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
35	-1,130	0,075	0,799	0,149
36	-0,744	0,075	0,424	0,149
37	-0,476	0,075	-0,166	0,149
38	-0,706	0,075	0,044	0,149
39	-1,093	0,075	0,942	0,149
40	-0,637	0,075	0,131	0,149
41	-0,645	0,075	-0,311	0,149
42	-0,516	0,075	-0,376	0,149
43	-0,512	0,075	-0,326	0,149
44	0,031	0,075	-0,865	0,149
45	-0,124	0,075	-0,704	0,149
46	-0,522	0,075	-0,486	0,149
47	-0,386	0,075	-0,540	0,149
48	-0,060	0,075	-0,801	0,149
49	-0,127	0,075	-0,658	0,149
50	-0,867	0,075	0,682	0,149
51	-0,762	0,075	0,411	0,149
52	-0,467	0,075	-0,423	0,149
53	-0,808	0,075	0,713	0,149
54	-0,987	0,075	0,675	0,149
55	-0,648	0,075	0,017	0,149
56	-0,909	0,075	0,671	0,149
57	-1,039	0,075	1,077	0,149
58	-0,801	0,075	0,240	0,149
59	-0,589	0,075	-0,201	0,149
60	-0,676	0,075	-0,233	0,149
61	-1,006	0,075	0,552	0,149
62	-0,359	0,075	-0,561	0,149
63	-0,096	0,075	-0,921	0,149
64	0,065	0,075	-0,999	0,149
65	-0,388	0,075	-0,877	0,149
66	-0,399	0,075	-0,696	0,149
67	-0,528	0,075	-0,539	0,149
68	-0,137	0,075	-0,859	0,149
69	-0,553	0,075	-0,392	0,149
70	-0,365	0,075	-0,418	0,149
71	-0,616	0,075	0,162	0,149

(continuação)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
72	-0,730	0,075	0,270	0,149
73	-0,783	0,075	-0,336	0,149
74	-0,209	0,075	-0,676	0,149
75	-0,097	0,075	-1,047	0,149
76	0,219	0,075	-1,387	0,149
77	0,169	0,075	-1,333	0,149
78	0,145	0,075	-1,098	0,149
79	1,083	0,075	0,070	0,149
80	-0,081	0,075	-1,148	0,149
81	-0,231	0,075	-1,086	0,149
82	-0,667	0,075	-0,613	0,149
83	-0,122	0,075	-1,230	0,149
84	-0,089	0,075	-1,024	0,149
85	0,384	0,075	-1,061	0,149
86	0,688	0,075	-0,695	0,149
87	0,126	0,075	-1,097	0,149
88	0,354	0,075	-1,158	0,149
89	-0,062	0,075	-1,145	0,149
90	0,272	0,075	-1,284	0,149
91	-0,080	0,075	-1,269	0,149
92	0,023	0,075	-1,141	0,149
93	-0,067	0,075	-1,312	0,149
94	0,418	0,075	-1,386	0,149
95	0,336	0,075	-1,273	0,149
96	-0,289	0,075	-1,142	0,149
97	-0,569	0,075	-0,047	0,149
98	0,854	0,075	0,018	0,149
99	-0,370	0,075	-0,212	0,149
100	-0,667	0,075	0,077	0,149
101	-0,326	0,075	-0,875	0,149
102	-0,324	0,075	-0,626	0,149
103	0,327	0,075	-0,790	0,149
104	-0,299	0,075	-0,480	0,149
105	0,825	0,075	-0,080	0,149
106	1,228	0,075	0,487	0,149
107	1,099	0,075	0,321	0,149
108	1,215	0,075	0,583	0,149

(conclusão)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
109	1,408	0,075	1,108	0,149
110	0,100	0,075	-0,760	0,149
111	-0,573	0,075	-0,229	0,149
112	0,096	0,075	-0,882	0,149
113	-0,407	0,075	-0,485	0,149
114	-0,987	0,075	1,089	0,149
115	-0,048	0,075	-0,743	0,149
116	0,079	0,075	-0,794	0,149
117	0,433	0,075	-0,600	0,149
118	-0,611	0,075	-0,231	0,149
119	-0,646	0,075	-0,223	0,149

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

APÊNDICE C – TESTE DE NORMALIDADE – AMOSTRA PROFESSORES

(continua)

Variável	Assimetria 3		Curtose 10	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
01	-0,711	0,266	0,466	0,526
02	-0,506	0,266	-0,289	0,526
03	0,017	0,266	-0,848	0,526
04	-0,541	0,266	-0,346	0,526
05	-0,396	0,266	-0,794	0,526
06	-1,354	0,266	3,225	0,526
07	-0,288	0,266	-0,294	0,526
08	-0,457	0,266	0,061	0,526
09	-0,486	0,266	-0,143	0,526
10	-1,550	0,266	2,766	0,526
11	-0,187	0,266	-0,493	0,526
12	-0,319	0,266	0,157	0,526
13	-0,692	0,266	0,007	0,526
14	-1,342	0,266	2,157	0,526
15	-0,909	0,266	-0,187	0,526
16	-1,419	0,266	1,904	0,526
17	-1,372	0,266	2,499	0,526
18	-,816	0,266	,679	0,526
19	-,691	0,266	1,020	0,526
20	-1,240	0,266	1,643	0,526
21	-0,297	0,266	-0,265	0,526
22	-0,103	0,266	-0,495	0,526
23	-0,118	0,266	-0,560	0,526
24	-0,373	0,266	-0,526	0,526
25	-0,459	0,266	-0,745	0,526
26	0,057	0,266	-1,067	0,526
27	-0,031	0,266	-0,899	0,526
28	-0,246	0,266	-0,911	0,526
29	-0,246	0,266	-0,911	0,526
30	-0,264	0,266	-0,422	0,526
31	-0,812	0,266	0,586	0,526
32	-0,348	0,266	-0,944	0,526
33	-0,173	0,266	-0,913	0,526
34	-0,128	0,266	-1,085	0,526

(continuação)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
35	0,014	0,266	-1,239	0,526
36	-0,398	0,266	-0,572	0,526
37	-0,361	0,266	-0,175	0,526
38	0,029	0,266	-0,981	0,526
39	-0,505	0,266	-0,470	0,526
40	-0,161	0,266	-0,637	0,526
41	-0,282	0,266	-0,689	0,526
42	0,207	0,266	-1,250	0,526
43	0,038	0,266	-0,901	0,526
44	0,405	0,266	-0,760	0,526
45	0,234	0,266	-0,976	0,526
46	-0,196	0,266	-0,638	0,526
47	0,101	0,266	-0,892	0,526
48	0,397	0,266	-0,843	0,526
49	0,294	0,266	-0,935	0,526
50	-0,441	0,266	0,651	0,526
51	0,092	0,266	-0,550	0,526
52	0,244	0,266	-0,628	0,526
53	0,387	0,266	-0,790	0,526
54	0,102	0,266	-0,618	0,526
55	0,377	0,266	-0,590	0,526
56	0,360	0,266	-0,695	0,526
57	0,341	0,266	-0,572	0,526
58	0,382	0,266	-1,012	0,526
59	0,408	0,266	-0,955	0,526
60	0,011	0,266	-0,777	0,526
61	0,315	0,266	-1,033	0,526
62	0,272	0,266	-0,880	0,526
63	0,563	0,266	-0,342	0,526
64	0,721	0,266	-0,275	0,526
65	0,599	0,266	-0,388	0,526
66	0,574	0,266	-0,438	0,526
67	0,507	0,266	-0,403	0,526
68	0,609	0,266	-0,217	0,526
69	0,327	0,266	-0,604	0,526
70	0,321	0,266	-0,608	0,526
71	0,186	0,266	-0,563	0,526

(continuação)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
72	0,008	0,266	-0,289	0,526
73	-0,349	0,266	-0,721	0,526
74	-0,195	0,266	-0,087	0,526
75	0,182	0,266	-0,026	0,526
76	0,023	0,266	-1,038	0,526
77	-0,769	0,266	0,108	0,526
78	-0,421	0,266	0,587	0,526
79	0,076	0,266	-1,133	0,526
80	0,200	0,266	-0,550	0,526
81	0,202	0,266	-0,611	0,526
82	-0,352	0,266	-0,429	0,526
83	-0,575	0,266	-0,046	0,526
84	0,047	0,266	-0,583	0,526
85	0,246	0,266	-1,048	0,526
86	0,447	0,266	-1,115	0,526
87	0,266	0,266	-0,703	0,526
88	0,139	0,266	-0,851	0,526
89	0,194	0,266	-0,465	0,526
90	0,308	0,266	-0,816	0,526
91	-0,339	0,266	0,130	0,526
92	0,214	0,266	-0,667	0,526
93	0,030	0,266	-0,770	0,526
94	-0,181	0,266	-0,873	0,526
95	-0,016	0,266	-0,760	0,526
96	0,197	0,266	-0,588	0,526
97	-0,332	0,266	-0,762	0,526
98	-0,616	0,266	0,058	0,526
99	-0,169	0,266	-0,311	0,526
100	-0,079	0,266	-0,193	0,526
101	-1,123	0,266	0,962	0,526
102	-1,516	0,266	3,126	0,526
103	-0,462	0,266	-0,780	0,526
104	0,221	0,266	-0,488	0,526
105	-0,489	0,266	0,101	0,526
106	0,115	0,266	-0,663	0,526
107	0,013	0,266	-0,156	0,526
108	0,199	0,266	-0,523	0,526

(conclusão)

Variável	Assimetria [3]		Curtose [10]	
	Assimetria	Desvio Padrão	Curtose	Desvio Padrão
109	0,013	0,266	-0,616	0,526
110	-0,049	0,266	-1,128	0,526
111	-0,929	0,266	1,331	0,526
112	-0,170	0,266	-0,606	0,526
113	-0,192	0,266	-0,464	0,526
114	-0,585	0,266	-0,164	0,526
115	-0,277	0,266	-1,029	0,526
116	-0,537	0,266	-0,483	0,526
117	-0,198	0,266	-0,826	0,526
118	0,204	0,266	-0,841	0,526
119	0,160	0,266	-0,287	0,526

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados do SPSS.

15	O sucesso no trabalho depende muito do interesse que a gente tem					
16	É importante ter o sentimento de fazer bem o seu trabalho					
17	Para ser feliz em um trabalho, é necessário inicialmente se interessar por uma ou várias razões					
18	É necessário tentar ver o lado positivo do trabalho					
19	Eu desejo ser considerado um trabalhador competente					
20	Deve-se tentar sempre melhorar seu trabalho					
21	É necessário dar o melhor rendimento possível em seu trabalho					
22	É necessário se esforçar para ser um trabalhador eficaz					

Preparação à Carreira: Passos efetuados. Você já refletiu sobre seu plano de carreira? Já pensou em um meio de chegar lá? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, o que você planeja fazer para efetuar as melhores escolhas escolares e profissionais:

	1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Algumas vezes	4 - Várias vezes	5 - Sempre			
Nº	Questões			1	2	3	4	5
23	Me informar sobre o maior número de profissões possíveis							
24	Consultar diferentes fontes de informações para tomar decisões sobre minha carreira							
25	Informar-me sobre as tarefas a realizar no emprego (ou profissão) que me interessa							
26	Discutir meus projetos de orientação profissional com uma pessoa que me conheça bem							
27	Tentar descobrir meus gostos, minhas capacidades, minhas forças e minhas fraquezas através dos meus cursos							
28	Relacionar resultados escolares e meus projetos futuros							
29	Participar de diferentes atividades para melhor me conhecer							
30	Considerar meus interesses e minhas atitudes em todas as minhas escolhas ligadas à minha carreira							
31	Pensar em algumas profissões que tenham a ver com meus gostos, minhas atitudes e qualidades							
32	Analisar minhas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas							
33	Identificar o que poderia me impedir de alcançar meus objetivos profissionais							
34	Estar aberto a diversas possibilidades, planejando meus estudos e minha carreira							
35	Pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a minha escolha profissional							

Aspectos Diversos: Diversos aspectos devem ser levados em consideração para se efetuar escolhas com vistas a carreira ou sua vida de trabalho. Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, em que medida você pensa conhecer:

	1 - Nenhum conhecimento	2 - Pouco conhecimento	3 - Razoável conhecimento	4 - Bom conhecimento	5 - Pleno conhecimento			
Nº	Questões			1	2	3	4	5
36	Sua personalidade							
37	Suas qualidades e defeitos							
38	O que é importante para você no trabalho							

93	De uma experiência de trabalho fora de casa					
94	De estágios em lugares de trabalho					
95	De visitas em empresas ou indústrias					
96	De observações de pessoas no trabalho					

Fonte: Adaptado de Aguilera (2013).

Geração Z - Características dos jovens. Você jovem tem as características de sua geração? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, representando o seu grau de discordância / concordância quanto a cada uma dessas características:

	1 - Discordo plenamente	2 - Discordo	3 - Parte discordo, parte concordo	4 - Concordo	5 - Concordo plenamente				
Nº	Questões				1	2	3	4	5
97	Tenho facilidade em operar diversas tecnologias								
98	Tenho dificuldade de diferenciar a vida online da vida offline								
99	Convivo bem com constantes mudanças								
100	Sou crítico								
101	Sou impaciente								
102	Sou imediatista (alguém que quer um resultado imediato)								
103	Sou acomodado								
104	Sou autodidata (alguém com capacidade de aprender sozinho)								
105	Sou egocêntrico (alguém que se considera como o centro de todos os interesses)								
106	Não me preocupo com os outros								
107	Não cultivo espírito de equipe								
108	Não faço questão de conversar verbalmente								
109	Não vislumbro (enxergo) uma carreira profissional								
110	Não gosto de hierarquias								
111	Gosto de horários flexíveis								
112	Prefiro trabalhar sozinho do que em equipe								

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Tecnologia: A utilização da tecnologia como ferramenta de ensino e aprendizagem é uma realidade nas escolas? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, representando o seu grau de discordância / concordância quanto a cada uma das afirmações relacionadas, indicando como você percebe essa prática na sua escola:

	1 - Discordo plenamente	2 - Discordo	3 - Parte discordo, parte concordo	4 - Concordo	5 - Concordo plenamente				
Nº	Questões				1	2	3	4	5
113	A tecnologia está presente em sala de aula como ferramenta de ensino								
114	É importante utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino								
115	A escola oferece estrutura física adequada para o uso da tecnologia								
116	A escola incentiva o professor a utilizar a tecnologia em sala de aula								
117	A escola oferece treinamento ao professor para desenvolver capacitação necessária ao uso de tecnologia								
118	Os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o uso da tecnologia								
119	Com o uso da tecnologia a aula torna-se divertida								

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

PARTE 2: IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

As informações a seguir irão possibilitar alguns cruzamentos importantes na pesquisa, e como as demais, são de caráter CONFIDENCIAL.

120 **Idade:** _____ anos.

121 **Gênero:** () 1. Feminino () 2. Masculino

122 **Caracterização da escola:** () 1. Pública () 2. Particular

123 **Situação atual:** () 1. Apenas estuda () 2. Estuda e trabalha

124 **Está atuando como estagiário:** () 1. Sim () 2. Não

125 **Pretensões após a conclusão do ensino médio:**

() 1. Apenas estudar (ingressar em um curso superior e/ou técnico)

() 2. Estudar e trabalhar

() 3. Apenas trabalhar

() 4. Outra. Qual? _____

126 Qual é o turno que você estuda: () 1. Dia: manhã ou tarde () 2. Noite

Obrigada pela sua colaboração!

Preparação à Carreira: Passos efetuados. Você acredita que o jovem já refletiu sobre seu plano de carreira? Que ele já pensou em um meio de chegar lá? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, o que o jovem planeja fazer para efetuar as melhores escolhas escolares e profissionais:

	1 - Nunca	2 - Raramente	3 - Algumas vezes	4 - Várias vezes	5 - Sempre				
Nº	Questões				1	2	3	4	5
23	Se informar sobre o maior número de profissões possíveis								
24	Consultar diferentes fontes de informações para tomar decisões sobre sua carreira								
25	Informar-se sobre as tarefas a realizar no emprego (ou profissão) que lhe interessa								
26	Discutir seus projetos de orientação profissional com uma pessoa que lhe conheça bem								
27	Tentar descobrir seus gostos, suas capacidades, suas forças e suas fraquezas através dos seus cursos								
28	Relacionar resultados escolares e seus projetos futuros								
29	Participar de diferentes atividades para melhor se conhecer								
30	Considerar seus interesses e suas atitudes em todas as suas escolhas ligadas à sua carreira								
31	Pensar em algumas profissões que tenham a ver com seus gostos, suas atitudes e qualidades								
32	Analisar suas capacidades, interesses, valores, a fim de tomar decisões acertadas								
33	Identificar o que poderia lhe impedir de alcançar seus objetivos profissionais								
34	Estar aberto a diversas possibilidades, planejando seus estudos e sua carreira								
35	Pensar em formas de ultrapassar os obstáculos encontrados relacionados a sua escolha profissional								

Aspectos Diversos: Diversos aspectos devem ser levados em consideração para se efetuar escolhas com vistas a carreira ou sua vida de trabalho. Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, em que medida você percebe que o jovem pensa conhecer:

	1 - Nenhum conhecimento	2 - Pouco conhecimento	3 - Razoável conhecimento	4 - Bom conhecimento	5 - Pleno conhecimento				
Nº	Questões				1	2	3	4	5
36	Sua personalidade								
37	Suas qualidades e defeitos								
38	O que é importante para ele no trabalho								
39	Seus gostos e interesses								
40	Suas habilidades e talentos								
41	As possibilidades de estudo que são acessíveis para ele, depois do ensino médio								
42	A formação necessária para realizar seus projetos de orientação								
43	As várias possibilidades de formação profissional depois do ensino médio								
44	As leis e os regulamentos do trabalho								
45	O funcionamento da economia em relação ao mercado de trabalho								
46	A influência das mudanças tecnológicas sobre sua carreira futura								

47	As tendências atuais e futuras do emprego nos diversos setores do mercado de trabalho					
48	Os meios de enfrentar uma situação de desemprego no curso de uma vida de trabalho					
49	A experiência necessária para diversos empregos					
50	As profissões e os empregos que lhe interessam					
51	As profissões e os empregos que melhor lhe convém					
52	As exigências de admissão nas instituições de ensino e nas organizações após o ensino médio					

Profissão preferida: Nesse momento o jovem deve estar estabelecendo escolhas relacionadas a sua futura profissão (curso técnico ou superior, por exemplo). Em relação as profissões desejadas por ele, indique apenas 1 (uma) opção, com um “X”, em que medida você percebe que ele conhece:

		1 - Nenhum conhecimento	2 - Pouco conhecimento	3 - Razoável conhecimento	4 - Bom conhecimento	5 - Pleno conhecimento				
Nº	Questões					1	2	3	4	5
53	As tarefas exercidas									
54	O nível de formação exigido									
55	As necessidades de mão de obra									
56	As habilidades requeridas									
57	Os interesses necessários									
58	As qualidades pessoais exigidas									
59	As condições de trabalho									
60	O salário de base oferecido									
61	As possibilidades de progresso na carreira									

Empregabilidade: Uma preparação à vida de trabalho exige certos conhecimentos a fim de procurar, encontrar, obter e conservar um emprego. Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, em que medida você percebe que o jovem tem esses conhecimentos:

		1 - Nenhum conhecimento	2 - Pouco conhecimento	3 - Razoável conhecimento	4 - Bom conhecimento	5 - Pleno conhecimento				
Nº	Questões					1	2	3	4	5
62	Onde procurar um emprego									
63	Como preencher um formulário de solicitação de emprego									
64	Como escrever uma carta de solicitação de emprego									
65	Como preparar seu currículo									
66	Como se preparar para uma entrevista de emprego									
67	Como se apresentar à uma entrevista de emprego									
68	Como os empregadores atuam na contratação									
69	O que os empregadores esperam do novo funcionário									
70	Quais são as qualidades pessoais que os empregadores consideram importantes para contratar alguém									
71	O que pode influenciar o sucesso e o progresso de uma pessoa em um emprego									
72	O que deve fazer um funcionário para manter seu emprego									

Pessoas e fontes consultadas: No geral, em que medida o jovem obtém ajuda e/ou informação das seguintes fontes? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”:

1 - Nenhuma ajuda e/ou informação		2 - Alguma ajuda e/ou informação		3 - Moderada ajuda e/ou informação		4 - Considerável ajuda e/ou informação		5 - Muita ajuda e/ou informação		
Nº	Questões	1	2	3	4	5				
73	De seus pais									
74	De seus amigos									
75	De outros membros da família									
76	De um conselheiro de orientação profissional									
77	De um professor de educação à carreira									
78	De outros professores									
79	De responsáveis de outras escolas									
80	De livros, revistas ou jornais									
81	De vídeos, filmes ou programas de televisão									
82	De banco de informações sobre profissões na internet									
83	De programas escolares (ou universitários) ou guia de profissões									

Atividades realizadas: No geral, em que medida o jovem obtém ajuda e/ou informação das seguintes atividades. Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”:

1 - Nenhuma ajuda e/ou informação		2 - Alguma ajuda e/ou informação		3 - Moderada ajuda e/ou informação		4 - Considerável ajuda e/ou informação		5 - Muita ajuda e/ou informação		
Nº	Questões	1	2	3	4	5				
84	De conversas com trabalhadores exercendo diferentes empregos									
85	De encontros com empregadores									
86	De conferências de representantes do mundo do trabalho									
87	De cursos em diferentes matérias									
88	De cursos de educação à carreira									
89	De atividades paralelas à escola									
90	De atividades como “um-dia-de-trabalho” ou seções de informações profissionais									
91	De visitas em escolas e/ou universidades									
92	De experiências de trabalho em casa									
93	De uma experiência de trabalho fora de casa									
94	De estágios em lugares de trabalho									
95	De visitas em empresas ou indústrias									
96	De observações de pessoas no trabalho									

Fonte: Adaptado de Aguilera (2013).

Geração Z - Características dos jovens. O jovem tem as características de sua geração? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, representando o seu grau de discordância / concordância quanto a cada uma dessas características percebidas no seu aluno:

1 - Discordo plenamente		2 - Discordo		3 - Parte discordo, parte concordo		4 - Concordo		5 - Concordo plenamente		
Nº	Questões	1	2	3	4	5				
97	Tem facilidade em operar diversas tecnologias									
98	Tem dificuldade de diferenciar a vida online da vida offline									

99	Convive bem com constantes mudanças					
100	É crítico					
101	É impaciente					
102	É imediatista					
103	É acomodado					
104	É autodidata					
105	É egocêntrico					
106	Não se preocupa com os outros					
107	Não cultiva espírito de equipe					
108	Não faz questão de conversar verbalmente					
109	Não vislumbra uma carreira profissional					
110	Não gosta de hierarquias					
111	Gosta de horários flexíveis					
112	Prefere trabalhar sozinho do que em equipe					

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Tecnologia: A utilização da tecnologia como ferramenta de ensino e aprendizagem é uma realidade nas escolas? Gostaríamos que você indicasse apenas 1 (uma) opção, com um “X”, representando o seu grau de discordância / concordância quanto a cada uma das afirmações relacionadas, indicando como você professor percebe essa prática na sua escola:

1 - Discordo plenamente		2 - Discordo		3 - Parte discordo, parte concordo		4 - Concordo		5 - Concordo plenamente	
Nº	Questões	1	2	3	4	5			
113	A tecnologia está presente em sala de aula como ferramenta de ensino								
114	É importante utilizar as tecnologias como ferramenta de ensino								
115	A escola oferece estrutura física adequada para o uso da tecnologia								
116	A escola incentiva o professor a utilizar a tecnologia em sala de aula								
117	A escola oferece treinamento ao professor para desenvolver capacitação necessária ao uso de tecnologia								
118	Os alunos demonstram maior interesse quando as aulas envolvem o uso da tecnologia								
119	Com o uso da tecnologia a aula torna-se divertida								

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

PARTE 2: IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

As informações a seguir irão possibilitar alguns cruzamentos importantes na pesquisa, e como as demais, são de caráter CONFIDENCIAL.

120 **Disciplina:** _____

121 **Anos de atuação como professor do ensino médio:** _____ ano(s)

122 **Caracterização da escola:** () 1. Pública () 2. Particular

123 **Gênero:** () 1. Feminino () 2. Masculino

Obrigada pela sua colaboração!