

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Juliana Carolina Provenzi

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA JOVENS
EMPREENDEDORES

Porto Alegre

2014

Juliana Carolina Provenzi

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA JOVENS
EMPREENDEDORES

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

Orientador: Prof. Sidinei Rocha de Oliveira

Porto Alegre

2014

Juliana Carolina Provenzi

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA JOVENS EMPREENDEDORES

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

Conceito final:

Aprovado em dede.....

BANCA EXAMINADORA

Orientador – Dr. Sidinei Rocha de Oliveira – UFRGS

Dra. Lisiane Quadrado Closs - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Junto com esse Trabalho de Conclusão a realização de um sonho se encerra. Agradeço de coração a Universidade Federal do Rio Grande do Sul por sua grandiosidade e, em especial, a Escola de Administração pelos maravilhosos anos que foi como uma segunda casa. Sou extremamente grata por terem me dado a oportunidade de conviver com pessoas magníficas, colegas que se tornaram amigos e que eu comigo levarei para toda a vida.

Agradeço aos meus pais, Elizabete Trindade Provenzi e Francisco Provenzi, que investiram em mim e na minha formação ao longo de toda a minha vida, além de me darem todo o suporte necessário para a conquista da minha formação no Nível Superior. Com esse trabalho pude perceber ainda mais o quão especial foi a minha criação e os valores sólidos que vocês me passaram. Agradeço por serem o meu porto seguro, pelas oportunidades e por terem me dado as condições para eu poder escolher ir atrás dos meus sonhos e do que faz sentido na minha vida.

Ao Álvaro Englert, por permanecer ao meu lado ao longo de toda a graduação compartilhando experiências, ensinamentos, conselhos e sonhos. Agradeço principalmente nessa etapa final, pela cumplicidade e apoio incondicional, mesmo que à distância;

À PS Júnior, por ter sido fundamental no complemento da minha formação não só como profissional, mas como pessoa;

E por fim, mas não menos especial, aos meus amigos, pela inspiração, pelas discussões e aprendizados. Foram vocês que fizeram com que esse período de graduação fosse tão enriquecedor e inesquecível!

Contestar o sentido da vida é a mais verdadeira
expressão do estado do ser humano.

Viktor Frankl

RESUMO

A questão das juventudes e gerações frente ao mundo do trabalho vem se colocando com grande força nas pesquisas e nos debates das ciências sociais. O interesse em refletir sobre os sentidos do trabalho para os jovens se dá pelo aumento do número de jovens formados que não estão se adequando as tradicionais opções de emprego e que acabam por escolher seguir na trajetória do empreendedorismo. É uma geração de jovens ingressando no mercado de trabalho via empreendedorismo e que precisa ser analisada detalhadamente para se compreender as motivações, as características e as condições de trabalho buscadas por esse grupo etário. O objetivo dessa pesquisa é analisar como os sentidos do trabalho são constituídos ao longo da trajetória profissional de jovens empreendedores. O trabalho constou de uma pesquisa exploratória qualitativa, na qual foram entrevistados 10 jovens empreendedores, formandos ou em formação, em Administração da UFRGS e da ESPM Sul. A revisão bibliográfica focou nas principais contribuições de estudiosos de três campos do conhecimento: juventude e gerações, os sentidos do trabalho e empreendedorismo. A pesquisa buscou a compreensão das mensagens recebidas ao longo da formação familiar, educacional e profissional. Os sentidos atribuídos ao trabalho apontam a valorização da autonomia, da busca pelo autodesenvolvimento, da possibilidade de criação, além do indivíduo realizar algo que lhe traga prazer e acredite, podendo, dessa forma, transmitir os seus valores para o mundo. Para que se enxergue sentido em sua realização, o trabalho deve ser coerente, orientado por um objetivo e deve gerar resultado. Os empreendedores buscam pela auto-realização e querem sentir orgulho de suas decisões, além disso, o trabalho precisa ser positivo para a sociedade e valorizado por todos os envolvidos.

Palavras-chave: Juventude; os sentidos do trabalho; empreendedorismo.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Tipos de Sentidos do Trabalho sob a Perspectiva da Racionalidade....	31
Figura 1 - Estrutura de Pesquisa	44
Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados	47
Quadro 3 - Ano de Nascimento dos Entrevistados.....	50
Quadro 4 - Formação e Ocupação Materna	52
Quadro 5 - Formação e Ocupação Paterna	53
Quadro 6 - Origem Cultural e Social dos Pais	56
Quadro 7 - Criação: Primeiro Referencial	58
Quadro 8 - Principal Referência na Infância	68
Quadro 9 - Instituições de Formação	77
Figura 2 - Comparativo entre Trajetórias Profissionais - Parte 1.....	87
Figura 3 - Comparativo entre Trajetórias Profissionais – Parte 2.....	88
Quadro 10 - Tipos de Empreendimentos dos Entrevistados.....	91
Figura 4 - Principais objetivos por trás da escolha de empreender	104
Quadro 11 - Dimensões dos Sentidos do Trabalho para jovens Empreendedores	107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

ESPM SUL - Escola Superior de Propaganda e Marketing

MOW- Meaning of Work International Research Team

GEM- Global Entrepreneurship Monitor

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	13
1.2	OBJETIVOS.....	17
1.2.1	Objetivo Geral.....	17
1.2.2	Objetivos Específicos.....	17
1.3	JUSTIFICATIVA	17
2	REVISÃO DA LITERATURA	19
2.1	JUVENTUDE E GERAÇÕES.....	19
2.2	SENTIDOS DO TRABALHO.....	28
2.3	EMPREENDEDORISMO.....	36
2.3.1	Empreendedores por Necessidade e Empreendedores por Oportunidade	38
2.3.2	Educação Empreendedora e os jovens	39
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1	ESTRUTURA DA PESQUISA	43
3.2	NATUREZA DE PESQUISA.....	43
3.3	DELIMITAÇÃO DO PÚBLICO.....	44
3.4	SUJEITOS DA PESQUISA	46
3.5	COLETA DE DADOS.....	47
3.6	ANÁLISE DOS DADOS.....	49
4	ANÁLISE	50
4.1	CATEGORIZAÇÃO DA GERAÇÃO DA PESQUISA	50
4.2	CATEGORIZAÇÃO DA GERAÇÃO DOS PAIS DOS PESQUISADOS	51
4.3	INFLUÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO DOS SENTIDOS DO TRABALHO.....	56
4.3.1	Formação no contexto familiar	57

4.3.2	Principal Referência Familiar	67
4.3.3	O Trabalho para os Pais	68
4.3.4	Mensagem da Família sobre o Mundo do Trabalho	74
4.3.5	Formação no contexto educacional.....	76
4.3.6	Formação no contexto profissional.....	85
4.4	OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS JOVENS EMPREENDEDORES.....	96
4.4.1	Objetivo de vida.....	96
4.4.2	Trabalho e Empreendedorismo	99
4.4.3	Os sentidos do trabalho	105
4.4.4	Mensagem sobre o mundo do trabalho que transmitirá para os filhos	114
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121
	ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE APLICADO AOS JOVENS EMPREENDEDORES	126

1 INTRODUÇÃO

A sociedade pós-industrial regida pelas regras do sistema ocidental capitalista, que tem “liberdade de expressão” como valor e se organiza de acordo com princípios democráticos em um mundo virtualmente hiperconectado, passa a ter a dinâmica das suas relações sociais extremamente líquidas e instáveis. Como conceituado por Zygmunt Bauman (2001, p.14): “Os poderes que liquefazem passaram do ‘sistema’ para a ‘sociedade’, da ‘política’ para a ‘política da vida’ – ou desceram do nível ‘macro’ para o nível ‘micro’ do convívio social.”.

Segundo Bauman (2001), nenhum propósito, por mais ambicioso que seja, parece exceder a capacidade humana de pensar, descobrir, inventar, planejar e agir. Segundo Bianchi (2013, p.3), o termo “modernidade líquida” trazido por Bauman representa a fluidez que pode caracterizar perda, inconstância e até certa falta de controle. Os indivíduos passam a buscar o desenvolvimento com a sensação de que não existe limite para o aperfeiçoamento individual; o foco no consumo traz a oportunidade da escolha, que também pode gerar angústia; aumenta a preocupação por uma realização imediata.

De modo sistêmico às mudanças nas relações sociais, estão ocorrendo não só profundas transformações estruturais no mundo do trabalho, como também no seu ambiente organizacional. O domínio da busca pelo capital, os avanços da racionalização científica e tecnológica e as mudanças sociais e culturais, tiveram reflexos na organização social da juventude, sobretudo de países desenvolvidos, levando à ampliação do tempo médio de estudos, ao decorrente adiamento do ingresso no mercado de trabalho e à necessidade de estarem constantemente atualizados para se manterem competitivos (OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012; GROppo, 2000).

Tais mudanças levam os jovens, que hoje ingressam no mercado de trabalho, a apresentarem preceitos e valores diferentes daqueles da geração dos seus pais, os quais, em sua maioria, viveram o seu período de formação escolar em meio às décadas de 1970 e 1980, do século XX, com a Ditadura Militar já amadurecida, momento em que o valor liberdade ainda não era um direito de todos. O foco principal da formação da atual juventude então presente nas grandes cidades brasileiras é a educação como meio para atingir os seus objetivos profissionais e pessoais. Para se aproximar da figura do novo tipo de trabalhador

que é exigido no mercado, o jovem passou a ter que desenvolver competências como criatividade, polivalência, flexibilidade, autonomia e uma série de pré-requisitos que buscam distingui-lo da concorrência por posições dentro do mercado de trabalho. Não mais os tradicionais modelos de passagem, como a entrada no mercado de trabalho, a saída da casa dos pais e o casamento, são suficientes para representar os principais desafios dos jovens das grandes cidades brasileiras (OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012).

A partir do amadurecimento da sua visão de mundo e de estímulos formais e informais para a busca do autoconhecimento e da realização dos seus sonhos, alguns jovens passaram a destoar desse padrão de comportamento e não se sentem plenos com os tipos de organização do trabalho existentes. O trabalho passa, assim, a perder alguns dos seus sentidos. Pesquisas recentes sobre o comportamento humano no trabalho têm apontado aumento da desconexão e desengajamento, bem como a diminuição do comprometimento das pessoas (BIANCHI, 2013). A busca por realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio (MORIN, 2001) faz com que muitos jovens, que têm condições de escolher o seu próprio caminho, não queiram seguir a cartilha de competências que as empresas impõem e optem por criar o seu próprio emprego através do caminho do empreendedorismo. Para Dolabela (1999a), a empresa é uma forma de materialização dos sonhos, é a projeção da imagem interior do indivíduo, do “íntimo”, do “ser total”. Então, com o alto nível de desenvolvimento intelectual imposto desde cedo aos jovens das altas classes sociais, inicialmente sendo exigência do mundo do trabalho, o querer ser protagonista de suas vidas passa a ser algo natural para a juventude. Muitos dessa nova geração querem de alguma forma se sentir agentes e beneficiários de suas ações ao mesmo tempo em que buscam o sentido da sua vida.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O foco do estudo será compreender, frente aos desafios de uma sociedade em transformação, os sentidos que os jovens profissionais empreendedores atribuem ao trabalho com base nas escolhas das suas trajetórias profissionais. O estudo se limitará aos estudantes egressos - ou em curso - do Ensino Superior de duas reconhecidas Escolas de Administração de Porto Alegre – UFRGS e ESPM Sul.

O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico (TOLFO; PICCININI, 2007). Visto isso, para a compreensão da atribuição de sentidos e significados do trabalho pelos sujeitos é necessária uma abordagem que percorra diversas dimensões da formação profissional, através da análise dos contextos familiares, educacionais, profissionais e valores pessoais e éticos.

Por ser uma experiência social, o trabalho passa por constantes reavaliações de seus pressupostos básicos. As mudanças sociais aparecem na medida em que as pessoas resolvem problemas e enfrentam desafios, descobrem novos processos de ver, pensar e ser (HARMAN, HORMANN, 1990). O mundo do trabalho vem sofrendo transformações importantes com o movimento do capitalismo para políticas neoliberais centradas no poder das empresas; com a reestruturação produtiva e gestão globalizada; com as inovações tecnológicas e sócio-organizacionais e com a flexibilização das relações de trabalho. Essas são algumas das mudanças que influenciam os atores do mundo do trabalho diariamente. Proporcionaram, dessa forma, não só um aumento em larga escala nos níveis de produtividade e de consumo da sociedade, dentro de um enfoque Econômico, como também dos níveis de estresse e dos questionamentos individuais sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho, dentro de um enfoque Social.

Essas transformações fizeram com que o trabalho, que por séculos exerceu a função de elemento fundamental para a coesão social, para organização das estruturas sociais e para a formação das identidades individuais, passasse a ser questionado enquanto categoria sociológica capaz de sustentar tais funções. De acordo com o sociólogo italiano Domenico De Masi, a fase que estamos atravessando atualmente é caracterizada por uma grande crise desse e de muitos outros modelos teóricos. Difundiu-se a justificada consciência de que as visões do mundo, com as quais nos orientamos no passado, são insuficientes para explicar o presente e antecipar o futuro (2000).

Juntamente com os desafios dessa Nova organização social, deu-se espaço para um modelo mental não só baseado na racionalidade que visa o custo benefício entre as relações de trabalho, poder e capital. A racionalidade instrumental é pautada no cálculo utilitário, no êxito econômico e no poder, e constituída pelos seguintes elementos: cálculo, fins, maximização

dos recursos, êxito, resultados, desempenho, utilidade, rentabilidade (SERVA, 1996, 1997a, 1997b).

“Na sociedade industrial foi a razão que triunfou. Hoje, conquistado o racional, podemos voltar a valorizar sem temor também a esfera emotiva. Emoção, fantasia, racionalidade e concretude são os ingredientes da criatividade. A racionalidade nos permite executar bem as nossas tarefas, mas sem emotividade não se cria nada de novo. Para ser criativo é essencial o cruzamento entre racionalidade e emotividade.”

(DE MASI, p. 152, 2000)

Dessa forma, saber pensar de maneira criativa, rápida e emocional passou também a ser uma competência requerida, com isso um mundo de novos questionamentos se abriu. A centralidade do trabalho é um deles, assim como a qualidade de vida, os valores e o desenvolvimento pessoal, os sentidos do trabalho e o legado que se quer deixar como marca no mundo.

A centralidade do trabalho na vida do indivíduo passou a ser altamente questionada. Segundo MOW (1987), centralidade do trabalho pode ser entendida como o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento. Os debates contemporâneos sobre esse tema, no qual diversos autores americanos e europeus (MÉDA, 1996) defendem a tese do “fim do trabalho”. E em contraponto, surgem autores (ANTUNES, 2009) que partindo da perspectiva de países periféricos, criticam tais teses, afirmando que suas considerações são equivocadas e demarcam um caráter notadamente eurocêntrico e norte-americano.

Entre todos esses desafios da modernidade, a situação macroeconômica brasileira ainda transmite segurança aos trabalhadores, com baixo nível de desemprego e o controle da crise financeira mundial, as pessoas têm liberdade para serem mais autocríticas e exigentes com o seu emprego e futuro profissional, tendo um ambiente um pouco mais estável para refletir sobre a sua relação com o trabalho, seus objetivos de vida e sonhos.

Sobre poder escolher a trajetória profissional, sabe-se que a liberdade de escolha do indivíduo sobre o seu futuro vai até certo ponto, pois em todo o processo de formação do ser humano, tanto a família, quanto o ambiente de educação formal, ensinam que o jovem deve buscar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para a conquista de um bom emprego no mercado de trabalho existente. Ainda há poucas informações disponíveis para um ingresso não convencional no mercado de trabalho, como o empreendedorismo por exemplo. Quando o jovem se forma no Ensino Médio, é evidente o despreparo psicológico para o tão

esperado momento de escolha sobre “o que vai ser quando crescer”. O importante seria a compreensão de que não é um momento em si a escolha do futuro profissional, e sim, uma construção de autoconhecimento e vivências profissionais e pessoais ao longo de toda a vida.

Portanto, o mundo do trabalho mudou, porque as características da sociedade se alteraram, assim como a conjuntura macroeconômica, política e o processo produtivo vigente. As inter-relações humanas se alteraram, a partir do acesso quase incondicional nas grandes cidades à informação. Novos valores conectados com a busca pela felicidade estão cada vez mais presentes na hora da tomada de decisão dos atuais jovens ingressantes no mundo do trabalho, como: a valorização da qualidade de vida através do tempo livre, a realização profissional e pessoal em equilíbrio, a construção de um trabalho que motive pelo seu propósito e acreditar no que faz.

Antunes (2000) destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social em uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. O perfil do jovem mudou e grande parte do mercado corporativo não está acompanhando essas mudanças. Esses jovens profissionais passam a ter que, para ter uma vida adequada a seus objetivos de forma coerente e completa, criar o seu próprio espaço no mercado. Os empreendedores por oportunidade, os que têm vocação ou enxergam ou nichos de mercado, iniciam as suas empresas com base não só em suas paixões, seus interesses e suas ambições financeiras, como também em suas crenças e seus valores. Desse modo, muitas vezes essa juventude de espírito empreendedor entende que não precisa se submeter às gestões de empresas que não enxergam no trabalho valores similares.

Em virtude das diversas transformações, que influenciam diretamente as relações do trabalho, propõe-se com essa pesquisa entender os sentidos do trabalho atribuídos pela juventude dos dias atuais, categoria que é o espelho das transformações sociais das últimas décadas. Espera-se contribuir para o avanço dos estudos a respeito do trabalho e, dessa maneira, o presente projeto se propõe a responder ao seguinte problema de pesquisa: **Como se constituem os sentidos do trabalho para os jovens empreendedores de Porto Alegre, no decorrer da sua trajetória profissional?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como se constituem os sentidos do trabalho dos jovens empreendedores de Porto Alegre no decorrer de sua trajetória profissional.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, durante o processo de pesquisa, pretende-se alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Levantar o perfil de formação dos jovens empreendedores de Porto Alegre, com formação em Administração;
- Analisar as mensagens sobre trabalho recebidas na família e na escola;
- Levantar a trajetória profissional para construção do empreendimento;
- Analisar os sentidos atribuídos ao trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

A busca de um entendimento maior sobre como os jovens universitários encaram, nos dias de hoje, a realização pessoal em equilíbrio com a profissional esteve presente ao longo da formação do pesquisador. Dessa forma, a definição do conteúdo da pesquisa ocorre, essencialmente, pela afinidade e inquietação da pesquisadora com o tema.

O significado e o futuro do trabalho em um mundo instável, repleto de necessidades de transformações estruturais e de um maior entendimento sobre seus sujeitos sociais, apresentam grande pertinência no momento. As mobilizações sociais que marcaram o Brasil em 2013 levaram milhões de brasileiros às ruas, sendo mais um exemplo de que a população brasileira está demandando um maior respeito aos seus valores morais, exigindo uma nova postura na economia, no trabalho, na cultura e na convivência.

Tornaram-se constantes os debates na administração sobre a as novas gerações no mercado de trabalho, as quais trazem novas características e comportamentos para as empresas. Além disso, na medida em que os jovens universitários começam a ingressar no mercado de trabalho não mais na posição de empregado e, sim, de empregador, torna-se um

desafio aos administradores compreender quais são os sentidos do trabalho para essa nova juventude economicamente ativa.

Ao entender o que representam os sentidos do trabalho para seus profissionais, as organizações poderão reter jovens colaboradores com o espírito empreendedor e possuirão elementos que, se bem aplicados, poderão melhorar as relações de trabalho existentes entre trabalhador e empresa. A retenção dependeria de uma prática de gestão de pessoas mais flexível, preocupada em fazer com que o trabalho realizado pelo funcionário, o qual possui novas perspectivas sobre o trabalho, tenha sentido para ele.

A sociedade hoje caminha para relações humanas mais fluídas, complexas e flexíveis, trazendo o autoconhecimento, a realização pessoal, a completude, a autonomia e a felicidade como pontos centrais no significado da vida. Enfim, espera-se avançar em estudos sobre Sociologia do Trabalho no campo de Administração e entender a forma de pensar dos novos profissionais ingressantes no mercado de trabalho através da análise de diversos conceitos pertinentes ao estudo sobre o sentido do trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo tem como propósito apresentar as principais contribuições teóricas das áreas escolhidas como pilares de sustentação desta pesquisa: Juventude e Gerações, os Sentidos do Trabalho e Empreendedorismo.

A fim de compreender as relações sociais e de trabalho de determinado período, torna-se importante estudar conceitos que abranjam uma perspectiva de formação histórica e cultural da sociedade. À luz das definições e proposições de diversos estudiosos dos três assuntos que servirão como base, procura-se definir primeiramente a construção dos conceitos de Juventude e Gerações, fundamentais na compreensão dos comportamentos juvenis e suas relações intergeracionais. Em seguida, ocorre o aprofundamento sobre os Sentidos do Trabalho na vida do indivíduo, fundamental para caracterizar as relações de satisfação humana com o atual mundo laboral, buscando coerência e plenitude das suas ações. Por fim, nessa revisão literária, busca-se caracterizar o Empreendedorismo, sendo ele um caminho profissional capaz de trazer uma vida autônoma na dimensão trabalho dos indivíduos.

2.1 JUVENTUDE E GERAÇÕES

A concepção de juventude é um termo difícil de ser compreendido em sua totalidade por se tratar de mais uma daquelas palavras que se localizam entre as ciências humanas e o senso comum. A noção de juventude não pode ser definida isoladamente, mas a partir de suas múltiplas relações e contextos sociais. O termo tem sido considerado objeto de um processo de construção social e o seu entendimento torna-se importante para a compreensão das relações sociais e de trabalho contemporâneos.

Originada no século XIX, ainda é marcada por uma noção evolucionista do ser humano (GROPPO, 2000). O indivíduo evolui da fase infantil à fase adulta, sendo a juventude vista como uma fase intermediária. Segundo Groppo (2000), juventude é mais do que uma faixa etária restrita ou uma “classe de idade”, é, de acordo com a visão das Ciências Sociais, uma categoria social. A juventude compõe a estrutura das categorias etárias em sociedades que reconhecem a juventude como parte do curso da vida. A partir disso, torna-se uma representação sócio-cultural e uma situação social. A categoria social juventude, da

mesma forma que outras categorias sociais embasadas nas faixas etárias, apresenta uma fundamental importância para a compreensão de inúmeras características das sociedades contemporâneas, bem como o seu modo de funcionamento e suas transformações.

Despertando o interesse e diversos campos das Ciências Humanas, a visão das Ciências Biomédicas busca determinar biologicamente cada estágio do ser humano, distinguindo, com a preocupação com o caminho que leva a construção do corpo saudável, características físicas e biológicas que correspondem ao momento da juventude, muitas vezes chamadas de puberdade ou de adolescência. A Psicologia, fazendo uso do termo adolescência, trata de questões do desenvolvimento da personalidade (GROPPO, 2012). Já a Pedagogia identificou a fase juvenil como período final do ensino, devotando, por exemplo, questões relacionadas à profissionalização (GROPPO, 2000).

Durante séculos, a juventude correspondeu, como defende Galland¹ (1991 *apud* ALVES, 2007), a uma idade de espera, de dependência econômica e de incerteza, associada à imprudência, ao desvario e ao divertimento. Os jovens do sexo masculino só ascendiam à idade adulta quando substituíam o pai na estrutura familiar. Estas características contribuem para que a juventude, entendida como um período moratório entre a infância e a idade adulta, fosse um privilégio, primeiro, da aristocracia e, mais tarde, da burguesia. Para a grande maioria da população, a juventude não tinha existência prática (GALLAND, 1991 *apud* ALVES, 2007).

Apesar de socialmente minoritária, a juventude aristocrática (ALVES, 2007) é a primeira a adquirir visibilidade social, um elemento essencial na construção da juventude moderna. A produção de discursos que, apesar das suas origens diversificadas, elegem os jovens como temática central é decisiva na construção social da juventude. As imagens que se tinham variaram entre duas representações principais: uma que concebe os jovens como a força motriz da mudança social; outra que coloca a tônica nos problemas que lhe estão associados.

Para o sociólogo Pierre Bourdieu² (1983, *apud* PEREIRA, 2010; GROPPO, 2012) a juventude é apenas uma palavra, rejeitando-a o conceito sociológico de categoria social. De

¹ GALLAND, O. Sociologia de La jeunesse: La entrée dans La vie. Paris: Armand Collin, 1991.

² BOURDIEU, Pierre. "A juventude é apenas uma palavra". In: Questões de sociologia. Rio de Janeiro, Marco Zero, 1983.

acordo com esse autor, as divisões entre as idades seriam arbitrárias: “somos sempre o jovem ou o velho de alguém” (BOURDIEU, 1983, p.113 *apud* PEREIRA, 2010). A juventude não seria um dado da natureza e sim uma luta entre jovens e velhos, e, ainda na visão do autor, a idade é um dado biológico socialmente manipulável: “O fato de falar dos jovens como se fossem uma unidade social, um grupo constituído, dotado de interesses comuns, e relacionar estes interesses a uma idade definida biologicamente já constitui uma manipulação evidente.” (BOURDIEU, 1983, p.113 *apud* GROppo, 2012). Bourdieu apresenta como um abuso de linguagem aplicar o mesmo conceito em universos sociais que praticamente não possuem nada em comum, como os adolescentes filhos das elites e os adolescentes filhos das camadas trabalhadoras.

Através de autores como Mário Margulis e Marcelo Urresti (1996) emerge o conceito de distintas juventudes, nunca uma única juventude fixada por limites de idade. Os estudiosos apresentam suas definições em “A juventude é mais que uma palavra” que, já no título, responde claramente as suas posições frente à manifestação de Pierre Bourdieu, de 1983. Para os autores, “a condição histórico-cultural de juventude não se oferece de igual forma para todos os integrantes da categoria estatística jovem” (MARGULIS; URRESTI, 1996, p. 2).

Feixa (1996) evidencia a importância de se pensar o território na análise dos grupos juvenis, pois, ainda que este possa coincidir com outras noções, como as de classe e etnia, é preciso considerá-lo de maneira específica. Feixa demonstra como as culturas juvenis têm sido um fenômeno essencialmente urbano, mais precisamente metropolitano, nascendo nas grandes cidades dos países ocidentais.

Como uma etapa da vida, a partir do século XVIII, a juventude passou a ser vista também como uma camada que detém certos privilégios, começou nas classes sociais mais altas de países da Europa e dos Estados Unidos e expandiu-se através do tempo em outros locais com modernização crescente no mundo. Desde esse período passou-se a oferecer aos adolescentes uma condição juvenil, especialmente às elites, depois às camadas médias, mais tarde às classes populares. Existem características da juventude em relação a outras gerações e mesmo diferenças internas, em relação a ela mesma, a partir de modos diversos de se vivenciá-la. Com essa noção, Margulis e Urresti (1994; 1996) trabalharam com os elementos de moratória social e moratória vital.

As definições de juventude fundamentam-se em dois critérios que, apesar de terem relações entre si, nunca se harmonizam totalmente: o critério etário e o critério sócio-cultural. O primeiro está sempre presente. O segundo demonstra que o jovem e seu comportamento modificam-se de acordo com a classe social, o grupo étnico, a nacionalidade, o gênero, os contextos nacionais e regionais. A condição juvenil, na qualidade de moratória social, foi e é vivida desigualmente pelas classes e grupos sociais. A maior facilidade ou a maior dificuldade de viver a moratória social, em geral, reflete as desigualdades sociais.

A moratória social torna-se um período da vida em que se permite postergar diversas exigências sociais, como trabalho, matrimônio, filhos e formação do próprio lar, e em que há também uma maior tolerância para com o comportamento juvenil (GROPPO, 2012). Para os jovens que detêm tal privilégio, o ingresso na vida adulta, com as exigências requeridas para a entrada na maturidade social, é cada vez mais postergado pelo aumento do tempo de estudo. Os jovens das camadas populares, no entanto, teriam sua moratória social diminuída devido a fatores como o ingresso prematuro no mercado de trabalho e a obrigações familiares, como casamento e filhos em idade reduzida, e, por consequência, teriam uma vivência juvenil diferente dos jovens mais abastados. Dessa forma, os jovens das classes populares “carecem de tempo e dinheiro – moratória social – para viver um período mais ou menos prolongado de relativa despreocupação” (MARGULIS; URRESTI, 1996, p. 3).

Acrescentada à concepção de juventude de Margulis e Urresti (1996), a moratória vital complementa a moratória social e advém da disponibilidade de energia, de vitalidade e mesmo de tempo de vida maiores, dos jovens, em relação aos adultos e velhos. “Daí a sensação de invulnerabilidade que caracteriza os jovens, sua sensação de segurança: a morte está longe, é inverossímil, pertence ao mundo dos outros, às gerações que os precederam” (MARGULIS; URRESTI, 1996, p.4). Mesmo sendo comum a todas as classes, na moratória vital também aparecem as diferenças sociais e culturais, de classe e de gênero no modo de ser jovem.

Para estes dois autores, a moratória social definiria então certa noção juvenil que se expressaria por certos aspectos estéticos e configuraria certo privilégio de determinadas classes sociais mais abastadas. Já a moratória vital definiria uma noção de ser jovem comum a todas as classes sociais, marcada pela energia do corpo, pela distância da morte (PEREIRA, 2010). De acordo com Luís Antônio Groppo (2012), não necessariamente as duas moratórias estão unidas a todas as condições juvenis, sendo a moratória vital pertencente a todas as

camadas sociais, no entanto as camadas mais populares podem não vir acompanhadas da moratória social.

Segundo Groppo (2000), a sociologia funcionalista chama a juventude de período de socialização secundária, completando, através de instituições especiais como a escola, a socialização primária realizada pela família. Desse modo afirma-se diante do meio social e institucional que há uma fase intermediária, na qual o indivíduo em formação vai receber conhecimentos e iniciar a prática de atividades que exercerá quando adulto.

Ao buscar evidenciar o novo lugar assumido pela criança e pela família nas sociedades industriais, Philippe Ariès³ (1978 *apud* PEREIRA, 2010; GROppo, 2000) em sua obra “História Social da Criança e da Família”, evidencia como a ideia de criança é construída historicamente. Na sociedade medieval o mundo infantil não era separado do adulto, não havendo o sentimento de infância, nem o sentimento de afetividade dentro do núcleo familiar. Dessa forma, não era possível destacar uma fase de transição. Já no final do século XVII, Ariès destaca a escola como um lugar que oferece as condições para a criação das noções de infância e juventude como etapas separadas da vida adulta, justamente por conta do isolamento de crianças e jovens dos adultos. Um novo meio para a educação é constituído e começa então um longo processo de enclausuramento das crianças (como dos loucos, dos pobres e das prostitutas) que se estenderia até nossos dias, e ao qual se dá o nome de escolarização (GROppo, 2000). Maria Marques (1997) constata também a importância do lazer para os sujeitos pesquisados, analisando como os jovens construía sua identidade pessoal a partir de suas relações com a escola, com a família e com o trabalho.

A separação do indivíduo do resto da sociedade e a sua agregação em grupos de mesma idade foram capazes de criar um conjunto de relações específicas de determinada faixa etária: “com seus colegas, ele vem a constituir uma pequena sociedade, na qual tem suas mais importantes interações, mantendo apenas um parco fio de conexões com a sociedade adulta do lado de fora” (COLEMAN⁴, 1961, p.3 *apud* PEREIRA, 2010). Com a criação do ambiente de escolarização possibilitou-se a troca constante de experiências e entendimentos, reforçando a conexão geracional através da convivência, no mesmo período histórico-cultural, de

³ ARIÉS, Phillipe. História social da criança e da família. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.

⁴ COLEMAN, James. The Adolescent Society: the social life of the teenager and its impacts on education. New York, Free Press of Glencoe, 1961.

indivíduos de mesmo grupo etário. A partir disso, constitui-se o processo de subjetivação dos jovens, multiplicando valores, comportamentos e visões de futuro entre seus pares. Torna-se fundamental a compreensão sobre como se constituem as gerações, pois indivíduos de diferentes gerações atravessam processos de subjetivação distintos, tendo experiências de vida e recursos de enfrentamento da realidade diferentes (NASCIMENTO, 2013). Com isso, os sentidos atribuídos ao trabalho podem variar considerando uma perspectiva geracional.

Importante destacar que a juventude e as gerações não podem ser consideradas grupos coesos ou um grupo social concreto, pois não existe, ao mesmo tempo, uma “classe social” formada por todos os indivíduos de uma mesma faixa etária (GROPPO, 2000). Uma ruptura foi atribuída ao conceito de juventude e gerações pelo sociólogo Karl Mannheim, cuja obra ainda é considerada a mais completa tentativa de explicação do tema. Mannheim desenvolve o conceito de gerações em “O problema das gerações” de 1928 (WELLER, 2007) e, de acordo com o autor, pode-se definir geração como um “fato coletivo”, como uma situação social.

A noção de vínculo geracional como fruto de experiências vividas na contemporaneidade foi inspirada no conceito qualitativo de tempo de Dilthey, filósofo alemão do século XIX. Mannheim não escondeu a sua preferência pela visão qualitativa do pensamento histórico-romântico alemão por levar em consideração o tempo interior de vivência ao invés do tempo linear temporal da história. De forma ainda mais radical, Mannheim recorre à expressão de Pinder⁵ (1926, p. 21 *apud* MANNHEIM, 1993, p.200) de “não simultaneidade do simultâneo”. Mannheim (1993) chama a atenção para o fato de que diferentes grupos etários vivenciam tempos interiores diferentes em um mesmo período cronológico.

Outra contribuição de Mannheim (1993) diz respeito à divisão do conceito de gerações e sua especificação progressiva em torno de três definições: *posição, conexão e unidade geracional*.

Posição geracional é definida pela potencialidade ou possibilidade de poder vir adquirir experiências comuns acumuladas de fato por um grupo de indivíduos. Ou seja, as condições para a vivência de um conjunto de experiências comuns estão dadas, já o despertar dessa experiência depende de outros fatores sociais.

⁵ PINDER, Kunstgeschichte nach Generationen. Zwischen Philosophie und Kunst. Johann Volkelt zum 100. Lehrsemester dargebracht. Leipzig 1926.

De acordo com Mannheim (1993), não basta haver nascido em uma mesma época, ser jovem, adulto ou velho nesse período. O que caracteriza uma posição comum daqueles nascidos em um mesmo tempo cronológico é a potencialidade ou possibilidade de presenciar os mesmos acontecimentos, de vivenciar experiências semelhantes, mas, sobretudo, de processar esses acontecimentos ou experiências de forma semelhante.

Já a *Conexão geracional*, apresenta características mais determinantes do que a posição geracional. Ela pressupõe um vínculo concreto. Não basta participar apenas “potencialmente” de uma comunidade constituída em torno de experiências comuns em determinada unidade temporal e histórica-social, são indivíduos que pertencem à mesma posição geracional e deve haver o vínculo real com a prática coletiva, seja ela uma participação concreta ou virtual (MANNHEIM, 1993; WELLER, 2007).

Segundo o autor, a *unidade de uma geração* não consiste em uma adesão voltada para grupos concretos, preocupados em construir uma coesão social, mesmo que algumas unidades possam construir a concretude de um grupo, tais como os movimentos juvenis (MANNHEIM, 1993).

As unidades de geração desenvolvem perspectivas, reações e posições políticas diferentes em relação a um mesmo problema dado. O nascimento em um contexto social idêntico, mas em um período específico, faz surgirem diversidades nas ações dos sujeitos.

O conceito de gerações de Mannheim e sua elaboração sobre a posição, a conexão e a unidade geracional rompem com a ideia de uma unidade de geração concreta e coesa e nos instigam a centrar nossas análises nas intenções primárias documentadas nas ações e expressões de determinados grupos, ao invés de buscarmos caracterizar suas especificidades enquanto grupo. A situação de geração é baseada na existência de um ritmo biológico na vida humana. Para Mannheim (1982) é na juventude que os indivíduos realizam pela primeira vez a absorção consciente de suas experiências sociais. No entanto, na maturidade, as novas experiências são julgadas e analisadas, de forma mais racional e reflexiva, pelo indivíduo a partir de padrões de conhecimento já sedimentados. Desse modo, há uma resistência maior dos indivíduos maduros às mudanças sociais. Esta recepção diferente dos acontecimentos explica por que os grupos etários mais velhos não participam da mesma unidade geracional dos grupos etários mais jovens. Na sociedade moderna, as experiências sociais vividas pelas

juventudes, em uma dada geração, são muito diferentes das vividas pelos adultos quando eram jovens (GROPPO, 2000).

Assim como apresentado por Margulis e Urresti (1996), Mannheim vê aspectos similares entre a situação de classe e a situação geracional, devido à posição específica ocupada pelos indivíduos no âmbito sócio-histórico. Essa posição gera uma modalidade específica do viver e do pensar, da forma como os membros interferem no processo histórico. A noção de situação geracional é marcada por mudanças geracionais através da constante entrada e saída dos portadores de cultura, sendo eles os responsáveis pela vitalidade e dinamicidade das sociedades. A limitação temporal da participação de uma conexão geracional no processo histórico assim como a necessidade de transmissão constando dos bens culturais acumulados e o caráter contínuo das mudanças geracionais são elementos que caracterizam os processos dinâmicos e interativos das gerações (SCHÄFFER⁶, 2003 *apud* WELLER, 2007).

Ao discutir a necessidade de transmissão constante dos bens culturais acumulados, Mannheim destaca o papel e o desafio das gerações mais velhas em relação às mais novas assim como das instituições de ensino, uma vez que a problemática vivencial da juventude está voltada para adversários diferentes dos de seus professores. As dificuldades existentes entre professores e alunos estão relacionadas às orientações ou visões de mundo distintas de cada geração. A superação dessa tensão implica uma interação e uma troca de papéis: "não é só o professor que educa o aluno, também o aluno educa o professor. As gerações estão em constante interação". Karl Mannheim se opõe à ideia de uma suposta dicotomia existente entre as velhas e as novas gerações e destaca o caráter contínuo das mudanças geracionais assim como o papel ocupado pelas "gerações intermediárias" nesse processo. São estas que primeiramente exercem influência uma sobre a outra (WELLER, 2010).

A juventude e as novas gerações aparecem em Mannheim (1982) como forças transformadoras da modernidade, elementos dinâmicos em um tempo em constante mudança. A juventude é reconhecida como um agente revitalizador da modernidade. São três as noções gerais de juventude trabalhadas pela sociologia (GROPPO, 2000, p.26):

- A noção de transitoriedade, na qual a juventude antecede a vida social plena;

⁶ SCHÄFFER, Burkhard (2003): Generationen – Medien – Bildung: Medienpraxiskulturen im Generationenvergleich. Opladen: Leske + Budrich.

- A noção de projeto;
- A noção de crise e ruptura.

Seguindo essa linha, a passagem para a vida adulta pode ser caracterizada por três marcos: a entrada no mundo do trabalho, a saída da casa dos pais e o casamento. No entanto, com o crescimento do desemprego e das dificuldades de inserção profissional, observa-se a ampliação do tempo de estudos como meio de aumentar o capital cultural, além de o ingresso no mercado de trabalho ser marcado por idas e vindas em atividades atípicas ou precárias.

Margulis e Urresti (1996) consideram fundamental também a experiência geracional. Cada geração de jovens, em uma dada época e lugar viveram experiências socializadoras e históricas que as distinguiram das gerações anteriores. Tiveram contato com valores e conhecimentos distintos, e de maneiras diversas, em relação às experiências das gerações mais velhas.

Vale ressaltar que um contraponto à teoria de Karl Mannheim foi discutido por Kertzer⁷ (1982 *apud* DOMINGUES, 2002) que enxerga uma imprecisão no uso do termo “gerações” por parte de Mannheim. Kertzer prefere falar de “coortes” para designar grupos etários de pessoas nascidas no mesmo período, reservando o conceito de gerações para referir-se à sucessão de indivíduos dentro das linhagens e das relações de parentesco. Coortes fazem sentido por meio de sua inserção nas relações sociais de família e parentesco, elementos decisivos para pensarmos a sucessão de gerações.

De acordo com Domingues (2002), três conjuntos de variáveis analíticas podem ser definidos para a elaboração de uma conceituação ampla e sintética das gerações. Primeiramente a família e as relações de parentesco derivadas das relações que se traçam no núcleo familiar básico, com ramificações para cima e para baixo (avôs e netos) ou lateralmente (tios, sobrinhos e primos). Em segundo lugar, encontram-se os coortes, grupos de pessoas nascidas em momentos próximos e que atravessam estágios sucessivos ao mesmo tempo. Para a definição de coortes três elementos são importantes: idade biológica, idade cronológica e estágios de maturação. Por fim, as vivências individuais e coletivas dos agentes

⁷ KERTZER, David I. Generation and age in cross-cultural perspective. In: RILEY, Matilda W.; ABELES, Ronald; TEITELBAUM, Michael (orgs.). *Aging from birth to death: sociotemporal perspectives*. Boulder, Westview Press, 1982.

e dos processos reflexivos associados a essas vivências, às experiências que constituem a própria vida social. A geração não se define isoladamente: é na interação com outras gerações que cada uma delas delinea sua identidade e contribui para a produção de outras. É nesses processos interativos que as gerações se moldam e são moldadas (DOMINGUES, 2002).

Portanto, o legado de Mannheim (1993), compreende dois campos sociológicos fundamentais para a presente pesquisa: juventudes e gerações. “Indivíduos provenientes de gerações diferentes atravessam processos de subjetivação distintos, caracterizados por um contexto socioeconômico, cultural e moral diferentes, que lhe proporcionam experiências de vida e recursos de enfrentamento da realidade também diferentes” (NASCIMENTO, 2013, p.58-59). De acordo com Touraine (2006, p. 166) o processo de subjetivação é “a construção, por parte do indivíduo ou do grupo, de si mesmo como sujeito”. Torna-se fundamental então a perspectiva geracional e de juventude na abordagem sobre como se constituem os sentidos do trabalho para os jovens em situação de inserção no mundo de trabalho. Em complemento a isso, também foi necessário analisar os contextos sócio-históricos e culturais, os processos de socialização que influenciaram os processos de subjetivação dos indivíduos e fizeram com que em dado momento o sujeito atribua determinado sentido ao trabalho (NASCIMENTO, 2013).

2.2 SENTIDOS DO TRABALHO

Para dar sequência ao segundo pilar escolhido como base teórica dessa pesquisa, faz-se uma discussão entre autores sobre as suas concepções sobre os sentidos do trabalho. Compreender os sentidos do trabalho hoje é um desafio importante para os administradores e empreendedores, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e o mundo do trabalho.

Em termos conceituais, historicamente, os primeiros estudos sobre os sentidos do trabalho são atribuídos a dois psicólogos, Hackman e Oldham (1975 *apud* MORIN, 2001), que apontam que um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. Antunes (2000) evidencia os sentidos do trabalho na atual realidade social, em uma perspectiva sociológica. Uma vida cheia de sentido fora do trabalho só é possível se existir uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

Os estudos sobre sentidos do trabalho podem ser abordados por perspectivas distintas. A equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* (MOW) passou a conceituar 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. Entre 1981 e 1983, os pesquisadores do MOW estruturaram dados empíricos sobre variáveis que explicam os significados que 14.700 profissionais, de uma amostra de oito países, atribuem ao seu trabalho. Três dimensões principais de análise foram definidas: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados do trabalho (MOW, 1987; TOLFO, PICCININI, 2007; MORIN, 2001). A centralidade representa os graus de importância absoluta e relativa do trabalho em determinado momento da vida, em comparação com as outras esferas relevantes da vida. As normas sociais se referem às recompensas, aos direitos e aos deveres relacionados ao trabalho. Já os resultados referem-se aos motivos que levam uma pessoa a trabalhar.

Já de acordo com Tolfo e Piccinini (2007), o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Dessa forma, os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas.

Os estudos de Estelle Morin (2001) são bastante influenciados pelas pesquisas do grupo MOW (1987) e pela linha existencialista dos psiquiatras Viktor e Irvin Frankl ⁸ (1991, p.269 *apud* ANDRADE *et al.*, 2012) que dizem que uma das formas de descobrir sentido na vida é “criando um trabalho ou praticando um ato”. Adotando o termo sentidos do trabalho, no lugar de significado, a autora o define como uma estrutura afetiva formada por três componentes: a significação, a orientação e a coerência. A significação refere-se à forma que o indivíduo compreende e define o trabalho, assim como o valor ou a importância que atribui a este. A orientação envolve um propósito, uma intenção, um objetivo pessoal que guia suas ações. E a coerência é a harmonia que se espera da relação com o trabalho, é o equilíbrio entre

⁸ FRANKL, V. E. (1991). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis: Editora Vozes.

a vida interior e vida em sociedade, a qual ocorre por meio de atos de engajamento orientados por um propósito (TOLFO, PICCININI, 2007; ANDRADE *et al.*, 2012).

Nos estudos produzidos no Brasil, muitas vezes as palavras significado e sentido são utilizadas também de forma indiferente (BIANCHI, 2013). Andrade *et al.* (2012) argumentam que, embora exista interdependência entre os termos, o significado seria construído coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social. Já os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da compreensão individual dos significados coletivos, a partir de experiências concretas, além disso, representa a razão, o motivo que incita uma pessoa a realizar algo. De acordo com Andrade *et al.* (2012) o fato de ora os termos significados e sentidos serem apresentados como sinônimos, ora como construtos diferentes, pode dificultar a evolução de estudos sobre a temática, tornando-se necessária uma melhor definição dos conceitos (TOLFO; PICCININI, 2007).

Andrade *et al.* (2012) apoiam o termo sentido do trabalho no conceito da racionalidade, sendo esta a capacidade de ponderar, julgar, estabelecer relações lógicas e praticar bom senso. Para as autoras os sentidos atribuídos ao trabalho estão relacionados aos tipos de racionalidades presentes na sociedade e nas organizações de trabalho (2012, p.201). As autoras buscaram fazer aproximações com dois tipos de racionalidade: a instrumental, que está baseada no cálculo utilitário das consequências, orientando ações que buscam o êxito econômico e o poder; e a racionalidade substantiva, que orienta ações para a autorrealização, a qual possibilita o alcance da satisfação social e é fundamental no debate racional e no julgamento ético-valorativo das ações (SERVA, 1996, 1997a, 1997b). Com isso, não se pode enxergar uma lógica dicotômica de que as racionalidades são excludentes, em vez disso, pode-se encontrar a presença de dois tipos de sentidos concomitantemente. Como se pode ver no Quadro 1, encontra-se o sentido instrumental, referindo-se à sobrevivência, ao retorno financeiro e à segurança; e o sentido substantivo, que se refere à autonomia, aos relacionamentos, à aprendizagem, ao desenvolvimento e ao reconhecimento.

De acordo com Antunes (2000), para um trabalho autodeterminado, livre e autônomo pode se atribuir sentido ao possibilitar o uso do tempo livre que um ser social necessita para se humanizar. O trabalho possui sentido individual e social, pois promove tanto subsistência, quanto cria objetivos existenciais e contribui na estruturação da identidade (TOLFO; PICCININI, 2007).

Quadro 1 - Tipos de Sentidos do Trabalho sob a Perspectiva da Racionalidade

Sentido instrumental do trabalho	Sentido substantivo do trabalho
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garante a sobrevivência; ➤ Permite retorno financeiro; ➤ Possibilita segurança financeira; ➤ Possibilita independência financeira; ➤ É útil para a empresa; ➤ Possibilita reconhecimento material e financeiro. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Possibilita autonomia; ➤ Permite o desenvolvimento de relacionamentos satisfatórios; ➤ Possibilita satisfação pessoal; ➤ Possibilita autorrealização; ➤ Possibilita aprendizagem e desenvolvimento; ➤ Possibilita sentimento de vinculação; ➤ Possibilita reconhecimento simbólico; ➤ Contribui para a sociedade.

Fonte: Andrade *et al.*, 2012

É bastante interessante observar os resultados de um estudo feito por Morin (2001) com jovens administradores em formação em Quebec e na França. Na visão dos analisados, o trabalho possui uma concepção predominantemente positiva, é como um meio de emancipação. Pelo salário os estudantes afirmam adquirir sua independência, autonomia e autodesenvolvimento; por meio de suas atividades, o trabalho desenvolve o potencial e fortalece a identidade dos indivíduos; pelas relações que o trabalho gera, ele consolida a identidade social; pelos seus resultados, permite ao indivíduo contribuir ao mundo e dar um sentido à sua existência. O trabalho assim apresentado pelos estudantes é muito mais que uma simples forma de subsistência.

Ainda na pesquisa realizada por Morin (2001), mesmo que tivesse condições para viver o resto da vida confortavelmente, a maioria das pessoas continuaria a trabalhar, pois enxergam no trabalho um objetivo de vida, conseguem se relacionar com outras pessoas, se mantêm ocupados, evitando o tédio.

Torna-se válido também o entendimento dos estudos de Hackman e Oldham⁹ (1976 *apud* MORIN, 2001), que destacam três características do emprego que contribuem para o sentido do trabalho: *a variedade de tarefas* que possibilita a utilização de competências diversas; *a identidade do trabalho* através de um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo; e o *significado do trabalho*, a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar de outras pessoas, tanto na

⁹ HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.

organização, quanto no trabalho (ANDRADE *et al.*, 2012; MORIN, 2001). Outras duas características do emprego são a autonomia, trazendo consigo a liberdade e a responsabilidade sobre as maneiras de realizar o trabalho, e o *feedback* sobre o seu desempenho para poder se ajustar e evoluir.

Vale expor ainda o modelo de abordagem sociotécnica proposto pela equipe de Ketchum e Trist¹⁰ (1992 *apud* MORIN, 2001), tratando-se de organizar o trabalho de maneira a corresponder às motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores. A concepção do sistema sociotécnico considera salário adequado, estabilidade no emprego, vantagens apropriadas, segurança, saúde e processos adequados como aspectos extrínsecos que podem afetar o comprometimento no trabalho. Além desses, a partir de pesquisas por Emery¹¹ (1976 *apud* MORIN, 2001) e Trist¹² (1978 *apud* MORIN, 2001), o trabalho apresenta seis propriedades intrínsecas para estimular o envolvimento com o trabalho:

- Variedade e desafios;
- Aprendizagem contínua;
- Margem de manobra, autonomia;
- Reconhecimento e apoio;
- Contribuição social que faz sentido;
- Um futuro desejável.

Esses modelos sugerem como ponto em comum uma organização do trabalho que ofereça aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar. Desse modo, os trabalhadores podem desenvolver um sentimento de vinculação e pertencimento.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007) sobre os trabalhos de Morin (2001) e Oliveira *et al.* (2004), o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como

¹⁰ KETCHUM, L. D., TRIST, E. All teams are not created equal: how employee empowerment really works. Newbury Park : Sage, 1992.

¹¹ EMERY, F. Future we are in. Leiden : Martinus Nijhoff, 1976.

¹² TRIST, E. Adapting to a changing world. Labour Gazette, v. 78, p. 14-20, 1978.

autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem. Além disso, deve-se levar em consideração condições de trabalho adequadas por parte da organização, capazes de proporcionar às pessoas um ambiente de autonomia e participação voltado para o seu desenvolvimento pessoal. Além de possibilitar autonomia na administração das atividades, devem ter objetivos claros e seu resultado deve ser valorizado por aqueles que o realizam.

Bianchi (2013) diz que o sentido do trabalho está relacionado a valor, prazer, realização e resultado. Para a investigação em grupos de gestores, o trabalho pode ser uma atividade central na vida, regular, remunerada, que beneficia outras pessoas e autônoma que favorece o próprio executor da ação. Os valores do trabalho para esse grupo de gestores (BIANCHI, 2013) é o preenchimento de lacunas como reconhecimento, forma de execução do trabalho, relações entre os grupos, agregação de valor, propósito e valores humanos.

Os pesquisadores do MOW (1987) investigaram as diferentes definições do trabalho, identificando seis padrões de definição do trabalho, classificados de A a F. Para os padrões de A a C, o trabalho assume uma concepção positiva e nos padrões D e E, o trabalho assume uma concepção negativa.

Em relação ao padrão A, acrescenta valor a qualquer coisa, deve-se prestar conta do mesmo, recebe-se dinheiro para realizá-lo; no padrão B, ao realizar-se o trabalho existe um sentimento de vinculação, recebe-se dinheiro para realizá-lo, faz-se isso para contribuir com a sociedade. Por sua vez, no padrão C outros se beneficiam de seu trabalho, recebe-se dinheiro para realizá-lo, faz-se o trabalho para contribuir com a sociedade, ele é fisicamente exigente. Já no padrão D, recebe-se dinheiro para realizar o trabalho, faz parte de suas tarefas, alguém lhe diz o que fazer, não é agradável. Para o padrão E, o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente, recebe-se dinheiro para fazê-lo, mas não é agradável. Por fim, em relação ao padrão F, o qual representa uma concepção neutra do trabalho, existe um horário regular para desenvolvê-lo, recebe-se dinheiro para fazê-lo, faz parte de suas tarefas (ANDRADE *et al.*, 2012).

Como apresentada nas investigações de Morin *et al.* (2003, 2007) os sentidos do trabalho são compreendidos em três dimensões: individual, organizacional e social. A partir desse formato, torna-se mais visual a categorização e compreensão dos sentidos. Estas dimensões são compostas por categorias que se relacionam para estabelecer o conceito do

trabalho e, de acordo com as autoras, se o trabalhador percebe sentido nestas três dimensões deverá ser mais feliz, realizado e produtivo.

Na dimensão individual, foi destacado por Oliveira *et al.* (2004) que um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais da pessoa, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o trabalho está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo (TOLFO; PICCININI, 2007, p.42).

O fator financeiro foi referido em estudo de Oliveira *et al.* (2004), porém com menos ênfase, sendo considerado apenas como complementar e não essencial para que o trabalho faça sentido. Ainda de acordo com o estudo, o fato de executar um trabalho do qual não goste, não significa, necessariamente, que este não tenha sentido, pois mesmo não gostando do que se faz, em determinado momento da vida profissional, este aprendizado pode criar condições para a busca de um trabalho futuro (OLIVEIRA *et al.*, 2004). Em contrapartida, um trabalho que vai contra os valores pessoais, que não possibilita crescimento, nem seja reconhecido e valorizado pelas atividades que o indivíduo realiza em seu emprego é considerado um trabalho sem sentido.

Na dimensão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente de trabalho. Para um trabalho fazer sentido ele deve alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo: ser útil (TOLFO; PICCININI, 2007).

O trabalho que faz sentido permite que o trabalhador tenha autonomia, possa exercer sua criatividade e pensar. Além disso, a existência de desafios na execução da atividade é outro fator importante e, a partir do momento em que a tarefa se torna rotineira e incapaz de instigar seu executor, influencia diretamente na definição de um trabalho que não traz sentido para o sujeito (OLIVEIRA *et al.*, 2004). Nessa dimensão, um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e que possibilita autonomia.

Na dimensão social, é fundamental para que o trabalho faça sentido que ele seja capaz de contribuir e ser útil para a sociedade. Compara-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional, no entanto, ele atinge maior amplitude nesta dimensão: o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral. Entra

aqui a necessidade de realizar uma atividade que agregue valor tanto para os indivíduos quanto para a sociedade (TOLFO; PICCININI, 2007, p.42).

Em função de o presente estudo buscar compreender os sentidos do trabalho atribuídos por empreendedores, entende-se como importante considerar que se trata de um perfil diferenciado de profissionais, que não optam pelo emprego e sim por criar a sua própria ocupação profissional. As investigações de Morin *et al.* (2003, 2007), inclusive no campo teórico brasileiro, estão entre as perspectivas emergentes dos estudos sobre o fenômeno dos sentidos do trabalho nas Ciências Administrativas. Com um modelo que favorece a um entendimento mais amplo, a partir da classificação de três perspectivas importantes para os empreendedores, a do indivíduo, a da organização e a da sociedade.

Foram escolhidos os estudos de Morin *et al.* (2003, 2007) e de Oliveira *et al.* (2004) como embasamento principal para dar seguimento nesta pesquisa à busca dos objetivos propostos. Com as contribuições desses autores formou-se um arcabouço teórico que permite identificar os principais elementos constitutivos dos sentidos do trabalho para os jovens empreendedores pesquisados. Destacam-se, para a compreensão de como se constituem esses sentidos, três componentes importantes do trabalho: significação, orientação e coerência. De modo geral, de acordo com os autores apresentados, um trabalho, para lhe seja atribuído sentido, é necessário possibilitar autonomia, prazer e desenvolvimento, além do sentimento de realização de algo que faça sentido em relação aos seus valores e traz a sensação de pertencimento. Se enxerga sentido também quando um trabalho possibilita atingir os objetivos existenciais do indivíduo, contribuindo na estruturação da sua identidade. O empreendedorismo por oportunidade é visto como um caminho bastante rico de experiências e aprendizados que vai a favor de realização de sonhos e objetivos pessoais, sendo capaz de proporcionar diversas características buscadas em um trabalho com sentido. Através desse caminho os indivíduos necessitam ter uma atitude empreendedora, criando e organizando um trabalho que esteja em harmonia com seus valores, que possua uma importância e que tenha um propósito, individual, organizacional e social, que norteie suas ações.

2.3 EMPREENDEDORISMO

O terceiro e último grande pilar teórico utilizado como base para essa pesquisa é o empreendedorismo. Trata-se de um assunto em amplo debate no cenário organizacional, pois dispõe de um duplo papel: desenvolvimento econômico e social. Este de maior importância em virtude da função essencial do empreendedor de contribuir com o desenvolvimento da sociedade tanto na geração de novos negócios, como na própria ação de desenvolvê-los.

O surgimento de novos empreendimentos cria condições para um desenvolvimento econômico e social. No âmbito de organizações já existentes, por outro lado, o estímulo à ação empreendedora permite o crescimento e a adaptação a condições mutáveis da sociedade. O empreendedorismo produz um sentimento de realização profunda naquelas pessoas que empreendem e, ao mesmo tempo, pode trazer a sensação de angústia, sobrecarga e insegurança. O empreendedorismo pode ser visto como um processo que cria valor individual, organizacional e social.

Inicialmente considerado como um fenômeno associado à criação de empresas, o empreendedorismo, mais recentemente, teve seu significado ampliado para manifestações humanas voltadas para a realização de novos projetos organizacionais independentes ou vinculados a uma organização já existente. Atualmente, proliferam estudos sobre o empreendedorismo que abordam o fenômeno sob as mais variadas abordagens – indivíduos empreendedores, equipes empreendedoras, organizações empreendedoras e sociedades empreendedoras – usando conceitos de disciplinas também diversas, tais como economia, psicologia, sociologia, administração e engenharia.

Pode-se perceber nas estantes das livrarias brasileiras que, nos últimos anos, o conceito de empreendedorismo tem sido amplamente estudado e difundido, intensificando-se no final da década de 1990, mas tendo o período de 2000 a 2010 como um marco na consolidação do tema e de sua relevância para o país (DORNELAS, 2012, p. 1).

O Empreendedorismo ainda é um campo em formação e, até o momento, não se pode dizer que se desenvolveu um consenso sobre o significado do termo. O termo empreendedorismo contém uma gama de conceitos. Conforme Dornelas (2012, p. 19), “a palavra empreendedor (*entrepreneur*) tem origem francesa e quer dizer aquele que assume riscos e começa algo novo”. Para McClelland (1961), o foco do significado de empreendedorismo recai sobre o que ele denominou comportamento empreendedor cujos componentes principais

são: (i) uma atitude moderada face ao risco; (ii) o desenvolvimento de atividade instrumental nova e vigorosa; (iii) a elevação de uma responsabilidade individual pelas consequências dos atos em face de novas iniciativas; (iv) a capacidade de antecipação de possibilidades futuras; e (v) o desenvolvimento de habilidades organizacionais e decisórias. McClelland (1962) aponta que os empreendedores dispõem de muita motivação e suas características fundamentais são: traçar objetivos e buscar alcançá-los, analisar os fatores de risco dos negócios e verificar o êxito de sua performance. Mais tarde, McClelland (1987) implementou em seu conceito a persistência e a inovação como características importantes ao empreendedor.

Joseph Schumpeter é um economista reconhecido na literatura sobre empreendedorismo e, em 1934, tratou empreendedorismo como a realização de novas combinações de recursos incluindo fazer coisas novas ou coisas que já são feitas em novas maneiras. Para ele, havia cinco formas de realizar novas combinações de recursos: (i) introdução de novos produtos; (ii) criação de novos métodos de produção; (iii) abertura de um mercado novo; (iv) identificação de novas fontes de suprimento; e (v) criar novas organizações.

É importante notar que, em Schumpeter, o empreendedor não é apenas o criador de empresas. Para se entender a proposição do autor sobre o empreendedorismo é preciso considerar que este visualizava o mesmo como uma função econômica, cujo centro é a inovação, e diferente da função gerencial cujo cerne está no ajuste e manutenção do equilíbrio.

Drucker (1987) afirma que o verdadeiro empreendedor é aquele que explora a mudança como uma oportunidade de negócio ou serviço diferente. Na concepção deste autor a principal característica é a inovação. O autor defende a proposição do empreendedorismo como uma disciplina do conhecimento humano que pode ser adquirido em nível individual e organizacional sendo, portanto, comportamento e não traço de personalidade. Para ele o empreendedor busca por mudança, responde a ela e a explora como uma oportunidade.

De acordo com essas três visões pode-se ver a inovação como o aspecto central do empreendedorismo. Para Schumpeter o empreendedorismo é uma função econômica (centrada no empreendimento), para McClelland é um papel entre vários (centrado no comportamento do indivíduo) e para Drucker é uma disciplina do conhecimento (que pode ser aprendido em nível individual e organizacional). Por fim, em termos de campo de aplicação

ou de manifestação do fenômeno, Schumpeter se restringe a empresas, McClelland enfatiza empresas e Drucker amplia para qualquer tipo de organização.

Filion resume, portanto, que “empreendedor é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões” (FILION, 1990 ¹³apud DOLABELA, 2008, p. 23). Concordado com essa visão, Dolabela (2008) propõe que empreendedor é alguém que não apenas sonha, mas que busca transformar seu sonho em realidade. Neste sentido, o empreendedorismo seria uma manifestação da realidade humana, uma externalização da individualidade e da concepção de realidade do empreendedor. O empreendedor torna-se um dos responsáveis pelo crescimento da economia e pelo desenvolvimento social, na medida em que, com seus sonhos, busca a transformação da realidade em que está inserido, gerando benefícios não apenas para si, mas também externalidades positivas, dado que contribui para o avanço social. Dolabela (2008) afirma ainda que o empreendedor é alguém naturalmente insatisfeito, preferindo seguir caminhos ainda não trilhados e que acredita que pode mudar o mundo.

Dornelas (2012) e Dolabela (2008) apontam que os indivíduos que possuem autoconfiança apresentam mais capacidade de enfrentar os tantos desafios que cercam a abertura de novos negócios e a assunção de riscos decorrentes desta ação. Os autores definem ainda que empreendedores de sucesso são pessoas independentes que enxergam os problemas inerentes aos novos empreendimentos, mas acreditam em sua capacidade de superar tais obstáculos. Por último, Dolabela (2008, p.41) afirma que a capacidade de entender o fracasso como apenas mais um resultado é algo fundamental. “O empreendedor aprende com os erros e fracassos, diante dos quais não se abate”.

2.3.1 Empreendedores por Necessidade e Empreendedores por Oportunidade

Desde 2001, o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) discute sobre dois tipos de Empreendedorismo, por necessidade e por oportunidade. Empreendedores por necessidade são indivíduos que se lançam ao empreendedorismo devido ao fato de não possuírem opções disponíveis para trabalho ou quando elas são consideradas insatisfatórias. Tal situação difere daqueles empreendedores movidos inicialmente por oportunidades, situação em que buscam

¹³ FILION, L. J. Vision and relations: elements for an entrepreneurial metamodel. In: ANNUAL BABSON ENTREPRENEURSHIP RESEARCH CONFERENCE, 10., Apr. 1990, Babson College, MA. In: CHURCHILL, N. C. et al. (Eds.). *Frontiers of entrepreneurship research 1990. Proceedings of the Tenth Annual Babson College Entrepreneurship Research Conference*. Babson, 1990. p. 57-71

criar uma empresa motivada pela percepção de um potencial de mercado e convencidos de que poderão ser bem-sucedidos em seu empreendimento. É possível associar mais de 97% dos empreendedores em uma destas duas categorias (GEM, 2010; BLOCK e WAGNER, 2010).

Estudiosos defendem que o reconhecimento de oportunidades é o foco de análise do fenômeno do empreendedorismo (ECKHARDT; SHANE, 2003). Novas pesquisas, contudo, vêm ressaltando o fato de que o contexto e o processo decisório envolvem diferentes variáveis responsáveis por dificultar a classificação das motivações empreendedoras sob uma maneira essencialmente dicotômica. Nesta linha de raciocínio, o engajamento no empreendedorismo pode não ser o reflexo de fatores associados excepcionalmente à necessidade ou à oportunidade, mas, talvez, pode ser o resultado da influência combinada dessas duas motivações.

Hashimoto (2012) refere-se ao fato de que muitos o são por necessidade. Apesar de a literatura enaltecer o empresário como alguém dotado de coragem e ousadia para superar obstáculos (DOLABELA, 2008), grande parte dos empreendedores, se tivesse a opção, teria desistido diante das dificuldades. Não sendo movidos por uma oportunidade ou mesmo por um sonho, chegaram a esta condição em decorrência do desemprego ou de alguma outra necessidade de sobrevivência. Hashimoto (2012) se preocupou em ressaltar aspectos negativos do empreendedorismo, percebendo o destaque exagerado por parte de alguns escritores acerca do caráter positivo do empreendedorismo, o autor afirma que é perigosa a visão de que o empreendedor seja o grande herói do desenvolvimento econômico, aquela pessoa que só possui qualidades e virtudes (HASHIMOTO, 2012). Em sua visão, só pode-se caracterizar como herói aquele que tem a opção de desistir e mesmo assim segue em frente.

2.3.2 Educação Empreendedora e os jovens

A percepção da importância do empreendedorismo para o desenvolvimento da economia em nosso país é ponto de debate atual sobre o futuro do Brasil:

O Estudo do comportamento do empreendedor é fonte de novas formas para a compreensão do ser humano em seu processo de criação de riquezas e de realização pessoal. Sob este prisma, o empreendedorismo é visto também como um campo intensamente relacionado com o processo de entendimento e construção da liberdade humana (DOLABELA, 2000; p. 97).

De modo a entendermos o papel do empreendedorismo no contexto dos jovens, precisamos saber qual é a percepção dos jovens sobre o seu futuro profissional e sua inserção no mercado de trabalho, bem como qual sua relação com o empreendedorismo. Segundo Dolabela (1999a), a formação que nossas escolas continuam a dar aos jovens desta geração, não é adequada à nova realidade econômica imposta pelo modelo globalizado. Os objetivos dos jovens passam mais pela perseguição de sua habilidade profissional e desenvolvimento de carreira em uma grande empresa, do que na criação de seu espaço no mundo empresarial de risco, afirma esse autor.

No Brasil poucas instituições de ensino superior têm implantado programas de empreendedorismo em seus currículos regulares, diferentemente da longa tradição registrada na Europa, Estados Unidos e Canadá. Quando se aborda o empreendedorismo, defronta-se com o senso comum da maioria das pessoas, que considera que as características empreendedoras do ser humano são inatas e, portanto, apenas uma minoria eleita nasceria com esse dom, enquanto a maioria estaria destinada a exercer sua atividade econômica na condição de assalariado (DOLABELA, 2000a). Torna-se árdua tarefa de convencer a sociedade de que as características empreendedoras de uma pessoa possam ser adquiridas e desenvolvidas por meio de um aprendizado especial.

As teorias modernas que orientam os programas mais avançados de formação de empreendedores no mundo industrializado defendem que é fundamental preparar as pessoas para aprenderem a agir e pensar por conta própria, com criatividade, com liderança e visão de futuro, para inovar e ocupar o seu espaço no mercado, transformando esse ato também em prazer e emoção (BROCKHAUS, 1999).

Os desafios dizem respeito não só a mudanças no ensino, mas também à visão que a nossa sociedade tem do mundo. Dolabela (1999a) defende que o ensino seja o agente de mudança cultural mais efetivo. Para Kiyosaki (2000), o conselho mais perigoso que se pode dar a um jovem é “Vá para a escola, tire boas notas e procure um emprego seguro”. São necessárias mudanças e quebras de paradigmas na estrutura de nossa sociedade, principalmente no seio familiar de modo a se enfrentar as novas regras impostas pelo mercado globalizado.

A pessoa para ser empreendedora deve ter um espírito empreendedor (STEVENSON, 2001). Ou seja, deve ser uma pessoa que busca oportunidades além dos recursos de que

normalmente dispõe. No ambiente empresarial nem sempre é possível identificar oportunidades com análises superficiais. Muitas vezes é necessário uma técnica e um aprendizado que possibilite a identificação de oportunidades em parâmetros e especificidades que influenciam cada negócio, o que, automaticamente, exige algumas competências diferenciadas dos empreendedores. Esse mesmo autor revela que não se ensina ninguém a buscar oportunidades. O que se deve ensinar sobre a busca de oportunidades é a diferença entre uma ideia e uma oportunidade.

O conceito de empreendedor aponta também para a necessidade de aprendizado contínuo, tendo como foco principal do seu processo de aprendizagem sempre a capacidade de detectar oportunidades, a qual lhes permite continuar a desempenhar seu papel de empreendedor.

A fixação de metas pessoais antes de estabelecer objetivos do negócio é um ponto fundamental, pois existem pessoas que se envolvem de forma diferente com o empreendimento. Existem empreendedores que podem viver e passar 24 horas do seu dia construindo um negócio, que se envolvem de forma absoluta com as coisas, mantendo um controle total sobre o negócio em seus mínimos detalhes, e isso pode chegar a absorvê-los completamente, tornando esse perfil de empreendedor feliz com a sua realização. Outros, por sua vez, aspiram a mais tempo livre, exigindo maior equilíbrio e controle sobre suas atividades. Assim, os empreendedores devem perguntar-se o que é que realmente querem fazer de sua vida. Só quando estiverem em condições de decidir o que querem obter do novo empreendimento e quais são suas metas pessoais é que poderão determinar que tipo de empresa desejam construir, que risco aceitam assumir e se possuem uma estratégia boa para conseguir isso (BHIDÉ, 2001).

BHIDÉ (2001) recomenda três questões a serem respondidas por uma pessoa que deseja ser empreendedora: (i) que objetivos almeja? (ii) quais estratégias podem ser aplicadas? e (iii) se está em condições de executá-la. Muitas pessoas iniciam novos negócios sem ter um objetivo bem definido, ou sem estabelecer as estratégias a seguir, por isso essas perguntas, segundo esse autor, devem estar sempre presentes desde o momento em que se projeta uma nova empresa.

O empreendedorismo não é a salvação e a felicidade de vida de cada jovem, mas, de acordo com o que Dolabela (1999b) relata em seus estudos, a busca da identidade profissional

do jovem é muito mais estimulante e desafiadora no seio do empreendedorismo do que em um bom emprego. Entretanto, sem o espírito empreendedor sendo estimulado, fica mais difícil que um jovem aceite assumir esta condição desafiadora.

Para esse estudo, é importante discutir a percepção de cada jovem em relação à sua identidade profissional e identificar os sentidos que o trabalho possui na sua vida a partir da sua inserção no mercado de trabalho como empreendedor. Todavia, limitamo-nos a debater esse assunto com jovens universitários e egressos da Universidade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo segue uma abordagem qualitativa, buscando entender padrões e hipóteses para quais são os sentidos do trabalho para jovens empreendedores com formação superior em duas importantes Instituições de Graduação em Administração de Porto Alegre. Primeiro destaca-se a delimitação do público que foi estudado, em seguida o plano da coleta de dados, a partir da definição dos procedimentos de pesquisa e, por fim, a forma com que os dados foram tratados.

3.1 ESTRUTURA DA PESQUISA

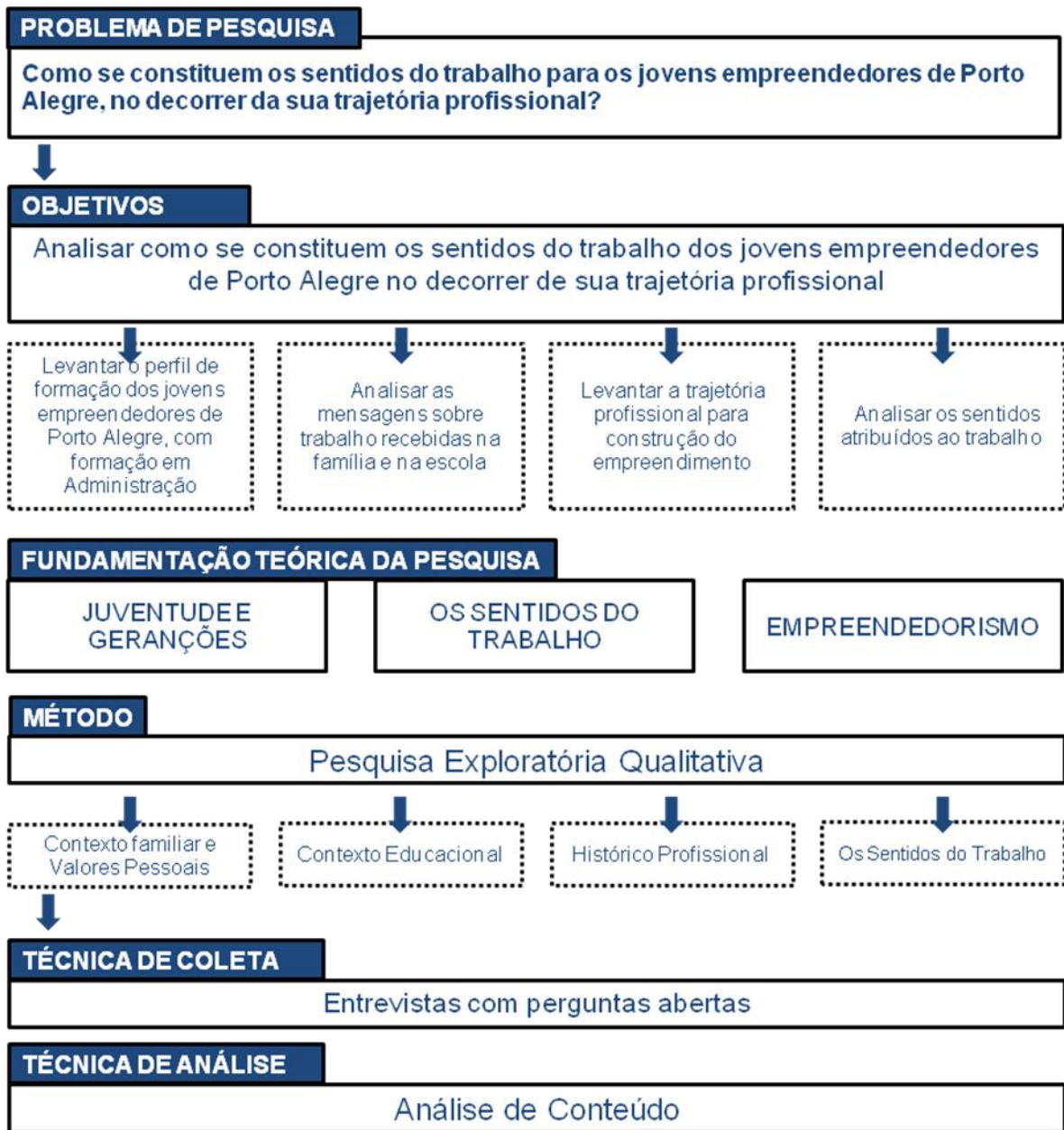
Apresenta-se a seguir na Figura 1, a estrutura esquematizada da pesquisa com o objetivo de demonstrar como os procedimentos metodológicos foram organizados para realização do estudo.

3.2 NATUREZA DE PESQUISA

Optou-se pela pesquisa de abordagem qualitativa, visando à obtenção de informações que vão além da pesquisa exploratória: a opinião. Neste sentido, foram empreendidas entrevistas em profundidade com roteiro semi-estruturado.

A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento chave (PRODANOV; FREITAS, 2009). Assim, a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, crenças e valores, permitindo a obtenção de respostas a questões extremamente particulares, bem como o entendimento de um nível de realidade não passível de quantificação (MINAYO, 2008).

Figura 1 - Estrutura de Pesquisa



3.3 DELIMITAÇÃO DO PÚBLICO

De acordo com os três pilares conceituais trazidos na sessão anterior do trabalho, a autora da pesquisa estudou as percepções de um perfil específico de jovens. A partir disso, para ser possível compreender e analisar como os sentidos do trabalho são constituídos nos jovens empreendedores, ao longo da sua trajetória profissional, foi vista a necessidade de delimitar a população de análise através de cinco principais critérios.

Foram entrevistados jovens empreendedores que abriram a sua empresa há, no mínimo, seis meses e com nível superior completo ou em curso em Administração em duas importantes Instituições de Porto Alegre, além de contar com uma renda familiar que garanta o seu sustento caso opte por não trabalhar. Buscou-se estudar jovens que estivessem tanto em sua moratória social, quanto vital (GROPPO, 2012), ou seja, no período da vida em que se permite postergar diversas exigências sociais para viver um período mais ou menos prolongado de relativa despreocupação (MARGULIS; URRESTI, 1996). A tolerância em adiar exigências, como trabalho, sair da casa dos pais, casamento, filhos, estão presentes, como visto no quadro teórico, principalmente em classes sociais mais abastadas. Os jovens das camadas sociais mais altas possuem condições financeiras familiares de arcar com os custos desse período de preparação para a maturidade social dos jovens, investindo no aumento do tempo de estudos e no consequente adiamento do ingresso no mundo do trabalho e na vida adulta. Já os jovens das camadas populares teriam sua moratória social diminuída devido a fatores como o ingresso prematuro no mercado de trabalho e a obrigações familiares.

Cada uma das especificações do público tornou-se necessária a partir da busca por uma maior consistência de informações e análise. A época de formação escolar e familiar a partir da geração a qual pertencem, através da limitação de idade; a não necessidade financeira e a liberdade de poder escolher o momento da sua inserção profissional, através da segurança da renda familiar; a amplitude de oportunidades e possibilidades de escolha de futuro profissional a partir do Curso de Nível Superior em Instituições altamente renomadas; a autonomia e atitude empreendedora através da idealização e operação de um negócio próprio.

Primeiramente, os empreendimentos foram iniciados há, no mínimo, seis meses de dedicação exclusiva dos empreendedores. Com isso, o entrevistado já possui algum nível de vivência operacional para poder avaliar a sua escolha profissional. Depois, para auxiliar na delimitação da amostra, a faixa de idade que utilizada para caracterizar os jovens foi de 18 a 25 anos do momento de abertura da empresa, assim todos são oriundos de uma mesma unidade geracional (MANNHEIM, 1993).

Como terceira característica, os sujeitos pesquisados iniciaram as suas empresas durante o curso de graduação em Administração ou até um ano após o seu egresso. Dessa forma, atinge-se o objetivo dos entrevistados possuírem amplas oportunidades de escolhas para o seu futuro profissional. A população de análise possui formação em importantes Instituições de Negócios em Porto Alegre, ou na Universidade Federal do Rio Grande do Sul -

UFRGS, ou na Escola Superior de Propaganda e Marketing- ESPM. A exigência pela formação no curso de Administração em até um ano limita a amostra em indivíduos que foram recentemente desenvolvidos dentro de uma missão pedagógica de formar pessoas para administrar organizações.

Por último estabeleceu-se a necessidade de o indivíduo analisado ter segurança e liberdade financeira, dessa forma as necessidades de subsistência não limitarão as suas escolhas. A autonomia de um empreendedor é ampliada quando não se tem a necessidade de sustentar uma família, tal cenário trouxe insumos importantes para a análise. A partir do problema proposto sobre os sentidos do trabalho para jovens empreendedores, o afinamento do perfil demonstra ser importante para se atingir uma análise relevante e substancial.

3.4 SUJEITOS DA PESQUISA

O perfil dos entrevistados corresponde a dez jovens, sendo destes oito do gênero masculino, com idade média de 23,5 anos, nascidos entre os anos de 1988 a 1992. A idade de abertura do negócio demonstrou ser bastante cedo entre os homens, variando de 19 e 22 anos. Constataram-se dificuldades na busca por jovens do gênero feminino que se enquadrassem no perfil delimitado para a pesquisa. Entre as duas mulheres entrevistadas, tanto a idade média ficou mais elevada, com 28,5 anos, quanto à idade de abertura de negócio que foram aos 21 e aos 24 anos. Sobre a formação educacional dos entrevistados, todos os entrevistados tiveram condições de estudar e se formar em Colégios particulares. Tal fato decorre provavelmente pelo critério utilizado de capacidade financeira dos pais em sustentá-los ao longo do período de formação, ou seja, a análise ser sobre pessoas de extratos sociais elevados. Além disso, sobre o Ensino Superior, três, dos dez entrevistados, estudaram no Ensino Superior Privado, e cinco estudaram e dois ainda estudam no Ensino Superior Público. Interessante destacar que dois deles, mesmo não tendo viés acadêmico e sim prático do empreendedorismo, já voltaram a estudar para qualificar o seu negócio.

O gênero masculino além de ter sido um público mais acessível para a pesquisa, também demonstrou investir em um negócio próprio mais cedo, com, no máximo, 22 anos. Três dos dez entrevistados, sendo todos eles homens, iniciaram o seu negócio como empreendedores individuais, o restante começou ao menos com um sócio.

Quadro 2 - Perfil dos Entrevistados

Entrevistados	Gênero	Nascimento	Idade	Idade abertura negócio	Sociedade do negócio	Escola Principal	Instituição de Graduação	Atual nível de Graduação
Entrevistado 1	M	1992	22	20	Sócio	Colégio Leonardo da Vinci Alfa	UFRGS	Em graduação
Entrevistado 2	M	1992	22	20	Sócio	Colégio Marista Sant'Ana - Uruguaiana	ESPM	Graduado
Entrevistado 3	M	1992	22	21	Sócio	Colégio Nossa Senhora da Glória	UFRGS	Cursando Pós-Graduação na ESPM
Entrevistado 4	M	1991	23	19	Individual	Centro de Ensino Médio Pastor Dohms	UFRGS	Em graduação
Entrevistado 5	M	1990	23	21	Individual	Colégio Marista Champagnat	UFRGS	Graduado
Entrevistado 6	M	1990	24	21	Individual	Colégio La Salle Dores	UFRGS	Graduado
Entrevistado 7	M	1988	26	21	Sócio	Colégio Província de São Pedro	UFRGS	Graduado
Entrevistado 8	M	1988	26	22	Sócio	Unidade Ensino Redentor - Ulbra Canoas	ESPM	Cursando Mestrado na UNISINOS
Entrevistado 9	F	1985	28	21	Sócio	Colégio Província de São Pedro	UFRGS	Graduado
Entrevistado 10	F	1985	29	24	Sócio	Colégio Anchieta	ESPM	Graduado

De acordo com Groppo (2000), existem diferenças no comportamento dos jovens de acordo com a classe social, o grupo étnico, a nacionalidade, o gênero, os contextos nacionais e regionais. O contexto sociocultural dos entrevistados abrange apenas jovens brasileiros nascidos no Estado do Rio Grande do Sul, oito da cidade de Porto Alegre, um de Esteio e um de Uruguaiana. Todos provenientes de classe social alta ou média e, do ponto de vista étnico, todos entrevistados são brancos de descendência predominantemente europeia. “A juventude depende também do gênero, do corpo processado pela sociedade e pela cultura; a condição de juventude se oferece de maneira diferente para o homem e a mulher” (MARGULIS; URRESTI, 1996, p.9). A partir dessas observações e da homogeneidade do perfil pesquisado, a diferença de gênero acaba se destacando, sendo possível observar alguns pontos mesmo que na pequena amostra analisada.

3.5 COLETA DE DADOS

Para iniciar a coleta dos dados buscou-se empreendimentos comandados por pessoas que iniciaram os seus negócios com uma idade de, no máximo, 25 anos. Foram levantados os perfis dos jovens empreendedores de acordo com os critérios pré-estabelecidos na etapa de delimitação do público. Informações como idade e a formação em Nível Superior foi de simples acesso, diferentemente da informação sobre as condições financeiras familiares, que foram compreendidas somente a partir da história e do contexto familiar. Como forma de verificação foi feito o questionamento se o empreendimento nasceu por necessidade de sobrevivência ou oportunidade e vocação. Apenas o segundo caso se encaixou no perfil dos entrevistados.

Depois de atender os critérios básicos e eliminatórios de perfil de formação dos jovens empreendedores, a pesquisa seguiu através do agendamento prévio de Entrevistas em Profundidade. A partir do pouco estudo disponível sobre os sentidos do trabalho, o método mais indicado para a pesquisa foi o qualitativo e exploratório, por tratar-se um estudo sobre fenômenos como sentimentos, processos de pensamento e emoções, que são difíceis de extrair ou descobrir por meio de métodos de pesquisa mais convencionais (CORBIN; STRAUSS, 2008). Gil (2008, p.27) aponta que o estudo exploratório é realizado principalmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses sobre ele. Sendo assim, em face da essência exploratória da pesquisa e da necessidade de flexibilidade e aprofundamento no assunto, pode-se perceber que o tipo de pesquisa que mais se adapta a este estudo é a exploratória.

O instrumento para a coleta de dados foi um questionário com perguntas abertas, o qual terá como fim responder os objetivos específicos da pesquisa. O questionário, Anexo 1, foi dividido em quatro blocos: contexto familiar; contexto educacional; histórico profissional e valores pessoais e os sentidos do trabalho. O propósito das questões e das suas sub-divisões é que se entenda e capture as perspectivas dos respondentes. O número necessário de entrevistas seguiu o critério de saturação de suas inferências, foram necessárias dez entrevistas para atingir o nível necessário de saturação. De forma ampla, os blocos de análise objetivavam responder as seguintes questões:

- História e entendimento do contexto familiar de sua infância até os dias atuais;
- Compreender as mensagens recebidas dentro da educação familiar sobre o mundo do trabalho;
- Compreender as mensagens recebidas sobre trabalho pelos professores da escola e sociedade que se encontra fora do âmbito familiar. Tais mensagens deverão ser compreendidas tanto de forma ampla como específica;
- Trajetória profissional executada, importâncias das experiências e aprendizados;
- Qual a visão do trabalho;
- Questionar os sentidos que o trabalho possui na vida do empreendedor, quais são os seus maiores objetivos.

Após a definição do instrumento de pesquisa e uma perspectiva de elementos que se quer descobrir, foram realizadas as Entrevistas em Profundidade. Após coletado o material, procedeu-se as transcrições em forma de fala corrida. Foi possível tal etapa, pois todos os pesquisados permitiram a gravação das entrevistas, tal passo seguiu de acordo com os preceitos éticos das pesquisas acadêmicas.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS

Por ser uma pesquisa de caráter qualitativo, ao fim da coleta de dados, uma grande quantidade de material passível de análise foi gerada. A análise do conteúdo ocorreu, conforme orientações de Minayo (2010) em três fases distintas: a leitura das entrevistas, exploração do material coletado e tratamento e interpretação dos resultados obtidos.

O tipo de grade de análise escolhida é a mista, com categorias definidas preliminarmente pertinentes ao objetivo da pesquisa, porém admite-se a inclusão de categorias surgidas durante o processo de análise. Após a transcrição em texto corrido e a tabulação das transcrições nessa grade de análise, procedeu-se à leitura do material dando início a análise de conteúdo, que é a técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. Bardin (1977) define como sendo um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos, indicadores que permitam a inferência.

Uma vez lido o material, foram definidas as unidades de análise através da codificação: palavras, expressões, frases e parágrafos. Em seguida, definiram-se as categorias para análise, conforme a grade de análise mista previamente escolhida e, com base nessas categorias criadas. A partir do material coletado, foram estratificadas as respostas elaborando comparações entre grupos. Os dados foram apresentados em quadros comparativos e as interpretações, hipóteses e padrões nesse momento, foram cruzados com as teorias conhecidas sobre os Sentidos do Trabalho.

4 ANÁLISE

A partir deste capítulo serão analisados os dados obtidos através das entrevistas, à luz do referencial teórico, de modo a identificar os sentidos do trabalho para os jovens empreendedores com formação em duas específicas Instituições de Ensino em Porto Alegre na área da Administração. Aqui serão apresentados os principais resultados encontrados nas entrevistas no que se refere ao contexto de formação formal e não formal, o modo como transcorreu as escolhas profissionais e como atribuem sentidos ao trabalho.

De início, trata-se da categorização da geração pesquisada, depois das influências na construção dos sentidos do trabalho, através da análise da formação familiar, educacional e profissional. Por fim, são analisados seus objetivos de vida, suas concepções de trabalho e quais sentidos atribuem a um trabalho desejado.

4.1 CATEGORIZAÇÃO DA GERAÇÃO DA PESQUISA

Os entrevistados nasceram entre o final da década de 1980 e o início da década de 1990, tendo uma idade média de 24,5 anos. Dessa forma, os entrevistados se encontram no final da sua condição juvenil. Como é possível perceber no Quadro 1, oito dos dez entrevistados já finalizaram a graduação e dois ainda estão em curso, podendo-se dizer que os entrevistados estão no final do seu longo período de estudos, permitidos socialmente de acordo com a moratória social (MARGULIS; URRESTI, 1996).

Dos dez entrevistados, duas pessoas vivenciaram ao longo da sua infância a década de 80 (Quadro 3), chamada de “a década perdida”, pois se caracterizou por ser um período de baixo crescimento econômico somado a uma escalada crescente da taxa de inflação. Já os anos de 1990 foram vivenciados por todos os pesquisados na sua infância, período marcado principalmente pelo Plano Real e a estabilização das taxas de inflação, foi a “década de reformas orientadas para o mercado” (BRAZ; CABRAL; DIAS, 2012).

Quadro 3 - Ano de Nascimento dos Entrevistados

Ano Nascimento	1985	1988	1990	1991	1992
Entrevistados	2	2	2	1	3

Com as delimitações iniciais de público a ser estudado por essa pesquisa, já houve uma imposição de uma série de vivências semelhantes entre os jovens entrevistados. Elementos como classe social, nível e escolha de educação formal e atitude empreendedora frente o mundo do trabalho são todos homogêneos entre os entrevistados. A partir desses elementos, pode-se dizer que para a realização dessa pesquisa foram encontradas pessoas de mesma posição geracional.

De acordo com Mannheim (1982) não basta ter nascido em uma mesma época para se pertencer a uma mesma posição geracional. Para ele, o que caracteriza uma posição comum daqueles nascidos em um mesmo tempo cronológico é a potencialidade ou possibilidade de presenciar os mesmos acontecimentos, de vivenciar experiências semelhantes, mas, sobretudo, de processar esses acontecimentos ou experiências de forma semelhante. Considera-se aqui, o ato de abertura de um empreendimento, por todos os entrevistados, como uma resposta semelhante sobre as informações recebidas e processadas do mundo do trabalho, pois para nenhum deles as motivações principais foram financeiras e, sim, por oportunidade.

4.2 CATEGORIZAÇÃO DA GERAÇÃO DOS PAIS DOS PESQUISADOS

A fim de entender as mensagens e os estímulos transmitidos aos jovens no seu núcleo familiar, torna-se fundamental identificar as vivências e as visões de mundo construídas pelos pais. De acordo com Domingues (2002, p.75): “A geração não se define isoladamente: é na interação com outras gerações que cada uma delas delinea sua identidade e contribui para a produção de outras”. Para isso, é importante verificar o cenário que esteve por trás da formação familiar.

Identificou-se que os pais dos entrevistados teriam nascido ao longo das décadas de 1950 e 1960, tendo vivenciado a transição entre os anos dourados do milagre econômico (1968-1973) para a chamada “década perdida” (NARDI, 2006). Os pais dos entrevistados pertencem à geração que vivenciou o período da Guerra Fria no mundo e a Ditadura Militar no Brasil. Essa mesma geração participou ativamente da acentuação da entrada da mulher no mercado de trabalho, iniciada na metade da década de 1970, sentindo, a partir disso, fortes mudanças na organização familiar e suas inter-relações.

A geração dos pais se caracteriza por ter uma forte relação com o trabalho, sendo parte integrante da sua identidade. De modo amplo e generalista, as pessoas dessa geração são mais

conservadoras na dimensão profissional, possuindo um senso ético de trabalho e ficando muitos anos nos seus empregos ou, inclusive, tendo apenas um emprego. Interessante observar que na sua juventude eles viveram a revolução sexual e feminista ocorrida no mundo inteiro e, no Brasil, sofreram as consequências da ditadura militar e da hiperinflação. Já a geração dos novos integrantes do mercado de trabalho compreendem aqueles que valorizam a liberdade, a *internet* e são pessoas tolerantes a crenças, filosofias e religiões alheias. Nas organizações sofreram com a globalização, fusões, multiculturalismos e, embora tenham ambição profissional, estão mais centrados na família. Assistiram o desempenho e o envolvimento demasiado dos pais na carreira e têm uma atitude diferente em relação ao trabalho, em que a flexibilidade e a criatividade são os melhores benefícios percebidos no emprego (FRANÇA, 2011).

Para Mannheim (1982) é na juventude que os indivíduos passam a absorver conscientemente as suas experiências sociais. Entretanto, é somente na maturidade que as novas experiências passam a ser julgadas e analisadas de forma racional e reflexiva, a partir de padrões de conhecimento sedimentados ao longo do amadurecimento. Com isso, torna-se natural os pais e os filhos participarem de unidades geracionais distintas, não só porque pertencem a grupos etários diferentes, ou porque viveram experiências sociais diferentes, mas porque existe uma assimilação mais ou menos complexa de acordo com a maturidade biológica dos indivíduos. Desse modo, é dado condições para que os pais formem os seus filhos, transmitindo conhecimentos sólidos absorvidos a partir da sua vivência.

Os quadros comparativos a seguir mostram a formação materna e paterna, assim como a sua atual ocupação, origem social e se permanecem ou não casados com conjugues, mãe ou pai, dos entrevistados.

Quadro 4 - Formação e Ocupação Materna

Entrevistados	Gênero	Nascimento	Formação Materna	Atual ocupação	Origem Social Materna	Período formação
Entrevistado 1	M	1992	Graduada em Direito	Proprietária Imobiliária da Família	Alta	Jovem
Entrevistado 2	M	1992	Graduada em Veterinária	Administradora da Estância da Família	Alta	Jovem
Entrevistado 3	M	1992	Ensino Médio	Proprietária Loja Vestuário	Muito baixa	-
Entrevistado 4	M	1991	Graduada Nutrição	Nutricionista Hospitalar	Média	Jovem
Entrevistado 5	M	1990	Graduada em Pedagogia	Proprietária Escola Particular	Média	Jovem
Entrevistado 6	M	1990	Técnico em RH	Servidora Pública Tribunal Regional Eleitoral	Baixa	Adulta
Entrevistado 7	M	1988	Graduada em Odontologia	Dentista	Alta	Jovem
Entrevistado 8	M	1988	Graduada em Matemática e Física	Dona de Casa	Média	Jovem
Entrevistado 9	F	1985	Graduada em Psicologia	Psicóloga atuante	Média	Adulta
Entrevistado 10	F	1985	Graduada em Pedagogia	Sócia-proprietária e auxilia na Indústria de Sorvete	Alta	Jovem

Quadro 5 - Formação e Ocupação Paterna

Entrevistados	Gênero	Nascimento	Formação Paterna	Atual ocupação	Origem Social	Período formação
Entrevistado 1	M	1992	Graduado em Direito	Diretor Tribunal Regional Eleitoral	Média	Jovem
Entrevistado 2	M	1992	Graduado em Agronomia	Proprietário Empresa - trabalha como técnico	Alta	Jovem
Entrevistado 3	M	1992	Ensino Médio	Proprietário Empresa - Atacadista	Baixa	-
Entrevistado 4	M	1991	Graduado Engenharia Eletrônica	Proprietário Empresa Tecnologia	Média	Jovem
Entrevistado 5	M	1990	Pós Doutorado em Biologia	Professor Universitário Aposentado	Média	Jovem
Entrevistado 6	M	1990	Graduado em Administração	Servidor Público	Baixa	Adulto
Entrevistado 7	M	1988	Graduado em Administração	Bancário aposentado; Proprietário Clínica	Baixa	Adulto
Entrevistado 8	M	1988	Ensino Fundamental Incompleto	Proprietário Concessionária de Automóveis	Baixa	-
Entrevistado 9	F	1985	Graduado em Contabilidade	Executivo aposentado; Atua no Ramo imobiliário	Baixa	Adulto
Entrevistado 10	F	1985	Graduado Engenharia Química	Executivo aposentado; Auxilia na Ind. de Sorvete	Alta	Jovem

Pode-se observar que a escolarização dos pais dos entrevistados demonstra ser bastante elevada. Apenas uma das mães possui formação de nível médio e outra possui formação de nível técnico, todas as demais terminaram a graduação, sendo seis graduações na área das humanas ou da saúde. A formação paterna também se mostrou ser de alto grau instrucional, na amostra dois apenas não possuem graduação. O que chama atenção é que um dos pais não chegou a finalizar o Ensino Fundamental, no entanto começou de modo simples e se tornou um grande empresário do ramo automotivo, sendo referência na família por ter ascendido socialmente chegando a empregar todos os irmãos em sua empresa.

“Meu pai sempre teve negócio, ele era motorista de táxi, depois ele comprou um táxi, daí ele vendeu o táxi e comprou um caminhão, [...]. Aí ele vendeu o caminhão, ele comprou dois carros e começou a vender carro. Daí foi meio quando as coisas começaram a dar certo pra ele, quando eu tinha uns 8 anos...daí ele tem uma loja de carros até hoje. Tem outros negócios já, mas é o que ele faz é vender carro. Não tem e nunca teve, mas os irmãos dele sempre trabalham com ele, fizeram alguma coisa com ele, sempre ajudaram. Como ele é o cara que mais se deu bem na família, ele chamou os irmãos pra ajudar...então os irmãos trabalham junto.[...] (Entrevistado nº 8)

Outro ponto que chama atenção na análise paterna dos entrevistados é que cinco, dos dez pais, são proprietários de empresa; já no caso das mães, três apenas possuem negócio, sendo estes de menor representatividade financeira.

Sobre a origem social das famílias analisadas, o critério de avaliação variou conforme as percepções dos entrevistados sobre a renda de seus pais na infância. Pode-se perceber que a maioria das mães veio de famílias com boas condições financeiras, com exceção das dos entrevistados 3 e 6, que tiveram que se inserir profissionalmente antes de buscar pela formação em nível superior. No primeiro caso, a mãe do Entrevistado 3 possui o sonho de fazer graduação, mas até hoje não cursou.

[...] Ensino médio completo, foi até onde eles conseguiram ir, mas queriam mais, principalmente a minha mãe, que sempre teve o sonho de fazer graduação, mas

infelizmente nunca teve a oportunidade. Eles têm esse mesmo nível educacional e desde o período que eles casaram, se tornaram comerciantes. [...]“ (Entrevistado nº3)

Já no caso da mãe do Entrevistado 6, a mãe buscou a sua formação superior recentemente, investindo no Técnico em RH por ser uma área que gosta. Interessante destacar a atividade da mãe da Entrevistada 10, a qual foi dona de casa ao longo de toda a criação dos filhos, ela diz agradecer até hoje ao seu marido por ter dado condições financeiras para a família ao longo da vida e ter permitido que ela ficasse em casa e educasse os três filhos. Atualmente ajuda a filha empreendedora na Indústria de Sorvetes, tendo também participação na empresa.

De forma parecida a mãe do Entrevistado 1 escolheu por ficar próxima da família e decidiu administrar os imóveis da família, sendo um trabalho bastante flexível, que a permitiu se manter bastante próxima dos filhos ao longo da sua criação. Teve disponibilidade de levá-los sempre em atividades extra-classe como inglês e o futebol.

[...]Eu não sei como se deu isso aí, não sei se não foi uma coisa meio de oportunidade. Porque o meu vô era construtor e tinha bastante imóveis. Eu não sei se a minha mãe não abriu uma imobiliária para administrar os imóveis da família e também outros imóveis. [...] Alguém precisava administrar os negócios da família, minha mãe tinha interesse, sempre gostou disso e acabou abrindo. Mas não foi uma coisa de sempre quis abrir um negócio, não foi muito por empreender, foi mais que precisavam que alguém fizesse isso e ela gostava... Tanto é que a minha mãe é muito mais família que trabalho, eu vejo comparado com outras mães...[...] a minha mãe sempre falou: “Fazia questão de poder buscar vocês no inglês, no futebol, de ver o jogo de futebol de vocês, só que isso quer dizer que um dia, 16h da tarde eu vou parar de trabalhar e vou assistir vocês e outro dia eu vou chegar no trabalho ao meio dia.” e óbvio que isso prejudica o trabalho.[...] (Entrevistado nº1)

A origem social das famílias paternas apontou um resultado contrário às famílias maternas. Seis dos dez pais foram citados como oriundos de famílias com baixas condições financeiras, tendo que a sua geração, através ou da necessidade ou da ambição profissional, buscar a ascensão social da sua família. Foram pessoas que ou necessitaram começar a trabalhar cedo na busca de uma posição profissional promissora ou tinham ambição de crescer e, através da sua dedicação e formação, buscaram um emprego promissor e desafiador.

Por exemplo, meu pai assinou carteira, registro formal de emprego, desde os 12 anos de idade. Então meu pai trabalha à muito tempo, e a minha mãe também começou a trabalhar muito cedo. (Entrevistado nº 3)

[...] Meu pai sempre foi muito estudioso, ele dizia que nem gostava tanto de estudar para o colégio, mas ele lia muito e ainda lê muito, daí começou a trabalhar com 14 anos porque ele quis, não que precisasse. Com 19 - 20 anos ele passou em um concurso de 7.000 pessoas para 3 vagas e com 21 ele já estava com um cargo tri bom no Tribunal. Ele tá no Tribunal há 31 anos já e daí ele é Diretor Geral hoje, que é o máximo. Ele entrou como analista. Ele entrou por muito mais por convicção do

que por comodismo no serviço público... Ele nunca pensou “Ah, vou fazer serviço público para me garantir na vida. (Entrevistado nº1)

No caso dos entrevistados 6, 7 e 9 os pais voltaram à sala de aula mais recentemente, pois puderam se preocupar com a sua formação em nível superior apenas depois da sua estabilidade familiar, financeira e profissional. Interessante perceber que todos escolheram a área de gestão ou contabilidade por serem áreas de apoio as suas carreiras.

De acordo com Domingues (2002), um dos três conjuntos de variáveis que podem ajudar na conceituação das gerações é a família e a situações de parentesco. Essas relações são traçadas no núcleo familiar básico, com ramificações para cima e para baixo, como avôs, tios e primos. No caso das relações intergeracionais dos pesquisados, pode-se perceber que conviveram com as famílias maternas e paternas de formas distintas, demonstrando, na maioria dos casos, maior afinidade com valores e comportamentos de um dos lados das famílias. Essas famílias muitas vezes provêm de localidades diferentes, muitas vezes do interior do Estado, assim como de origens culturais e financeiras diferentes. Cabe ressaltar a fala do Entrevistado 7 sobre a ascendência social do seu núcleo familiar perante outras ramificações da família.

[...] A minha mãe vem de uma família rica que empobreceu e o meu pai veio de uma família pobre que nunca ficou rica. O meu pai enriqueceu. O pai da minha mãe era dono de um monte de terra lá em Cachoeira do Sul, planta arroz, cria gado, aí é quatro mulheres e dois homens. E fazenda.. “ah, mulher não tem competência de tocar fazenda, então quem vai herdar vão ser os homens”, [...] mas o negócio do campo não foi levado adiante e as coisas foram diminuindo, por isso que eu falo de empobrecimento. Mas nisso a minha mãe já estava destacada, formando a família dela já. [...] Eu ia para Cachoeira do Sul, vó e tal, tinha uns primos amigos, se juntava na casa da vó, jantava na casa da vó e ia na outra vó, que é mais humilde, a mãe do meu pai. São de lá também, ela tem três filhos, meu pai, mais outros dois guris um pouco mais novo, mas foi o meu pai que passou no concurso do Banco e tocou ficha, formou uma família... Sempre ajudando a família.[...] (Entrevistado nº 7)

Grosso (2000) aponta que o jovem e seu comportamento modificam-se de acordo com a classe social, o grupo étnico, a nacionalidade, o gênero, os contextos nacionais e regionais. Desse modo, cabe analisar que a origem social dos avós representa as condições financeiras e culturais que os pais receberam enquanto jovens para a sua formação de acordo diretamente com a sua classe social. Pode-se perceber, através do Quadro 6, que nem todas as famílias de avós maternos e paternos foram classificadas como de origem social alta ou média, tendo que a geração de seus filhos – os pais dos entrevistados – buscar, através da sua trajetória profissional, as próprias condições financeiras necessárias para dar maiores oportunidades de

formação para os filhos e também buscar a sua própria formação de forma tardia. Todos os pais dos entrevistados, independentemente de sua origem social, conseguiram atingir na maturidade a sua independência financeira e oferecer formação privada aos seus filhos. Os pais que vieram de origens altas ou médias conseguiram buscar a sua formação ainda na juventude, conforme os Quadros 3 e 4.

Quadro 6 - Origem Cultural e Social dos Pais

Entrevistados	Origem materna predominante	Origem Social Materna	Origem paterna predominante	Origem Social Paterna	Família valores predominantes	Permanecem casados
Entrevistado 1	Russo	Alta	Brasileiro - gaúcho	Média	Equilibrado	Sim
Entrevistado 2	Brasileiro - gaúcho	Alta	Brasileiro - gaúcho	Alta	Materna	Sim
Entrevistado 3	Brasileiro - gaúcho	Muito baixa	Italiano	Baixa	Paterna	Sim
Entrevistado 4	Alemão	Média	Brasileiro - gaúcho	Média	Materna	Não
Entrevistado 5	Alemão	Média	Alemão	Média	Equilibrado	Sim
Entrevistado 6	Italiano	Baixa	Brasileiro - gaúcho	Baixa	Materna	Não
Entrevistado 7	Brasileiro - gaúcho	Alta	Brasileiro - gaúcho	Baixa	Materna	Sim
Entrevistado 8	Alemão	Média	Brasileiro - gaúcho	Baixa	Materna	Sim
Entrevistado 9	Italiano	Média	Alemão	Baixa	Materna	Não
Entrevistado 10	Italiano	Alta	Italiano	Alta	Materna	Sim

Com relação ao cruzamento de descendências culturais, pode-se se perceber forte predomínio dos valores das famílias com origem alemã ou italiana, observando que são em sua maioria maternas, sobre as famílias de origem brasileira, com sua procedência multicultural. Classificados como “Brasileiro – gaúcho”, essas famílias possuem descendência, mesmo que predominantemente portuguesa, de diversas origens culturais. Desse modo, acabam por não possuir uma afinidade cultural clara e expressiva com nenhuma cultura além da gaúcha. Todas as famílias, ainda assim, demonstram possuir em comum alguns valores e hábitos reconhecidos como “tradicionais” no Rio Grande do Sul.

4.3 INFLUÊNCIAS NA CONSTRUÇÃO DOS SENTIDOS DO TRABALHO

Conforme Tolfo e Piccinini (2007), os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas. É na interação com outras gerações que cada uma delas delinea sua identidade e contribui para a produção de outras (DOMINGUES, 2002). Dessa forma, para construir uma concepção mais completa sobre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos jovens empreendedores desta pesquisa, busca-se analisar três importantes contextos de formação, familiar, educacional e profissional.

4.3.1 Formação no contexto familiar

A formação dos pais constitui a socialização primária que moldam as subjetividades das gerações. A identificação da influência dessa primeira socialização, através da família e das relações de parentesco, é importante no entendimento da constituição dos valores das gerações e na sua visão sobre o trabalho, já que é nesse momento que é transmitido todo um sistema de configurações sociais (DOMINGUES, 2002).

4.3.1.1 Infância e Principais Valores Familiares

É na infância que os principais valores familiares são semeados e é através de exemplos e conversas, as quais demonstraram ser muitas vezes construtivas, e outras vezes ensinam através das experiências negativas dos outros, que as pessoas passam a internalizar tais princípios como verdades e princípios básicos de uma vida em sociedade. A experiência geracional se torna fundamental nessa construção, pois cada geração de jovens vivera experiências socializadoras e históricas, tendo contato com valores e conhecimentos distintos em relação às experiências de outras gerações mais velhas (MARGULIS; URRESTI, 1996). É nessa transmissão de vivências que as famílias fortalecem a sua identidade.

Foram encontrados alguns pontos convergentes nas primeiras referências trazidas pelos entrevistados sobre a sua infância. Tais referências tornam-se importantes para análise, pois carregam consigo um caráter impulsivo e menos racionalizado de marcos na infância. As citações foram agrupadas em quatro grupos (Quadro 7), sendo a importância da figura paterna a primeira citação de quatro pessoas, a importância de situar a criação de acordo com a sua origem familiar foi a segunda referência vista como principal. A valorização da forma que foi criado e a importância do trabalho para os pais também foram destacados.

Demonstra ser bastante forte o relacionamento entre os entrevistados e o pequeno núcleo familiar, constituído principalmente pelos pais e irmãos, com exceções dos Entrevistados 6 e 8 que contam também com a presença dos avós maternos e da avó materna, respectivamente.

Quadro 7 - Criação: Primeiro Referencial

Criação: Primeiro Referencial	
Destaque principal: referência paterna	
Entrevistado 1	“Começando pelos meus pais, meu pai foi um cara que não nasceu com dinheiro. Não que ele tivesse “falta” de dinheiro, que ele fosse “pobre”, mas ele não era um cara rico, era do interior, não passou por dificuldades, mas não era nada abastado. Ele sempre teve um ambiente familiar muito forte, meu vô era muito inteligente, muito culto, muito estudado e minha vó era professora.”
Entrevistado 5	“Eu acho que foi muito boa. Meu pai é uma pessoa muito inteligente, eu o admiro muito.”
Entrevistado 7	“A minha família é patriarcal. O pai é uma liderança mais clara, como a maioria das famílias tradicionais brasileiras. Eu consigo notar isso porque eu já vi outras famílias. Eu fui sempre incentivado pelo meu pai e pela minha mãe e fui pouco repreendido, nunca apanhei de cinta, essas coisas assim...”
Entrevistado 8	“Meu pai sempre teve negócio, ele era motorista de táxi, depois ele comprou um táxi...daí ele vendeu o táxi e comprou um caminhão, daí ele dirigia o caminhão ...”
Destaque principal: Importância Origem	
Entrevistado 2	“Isso é uma coisa que eu acho legal dos meus sócios, eu nem sei porque..eu até sei...a questão do interior, a gente é criado de uma maneira diferente.”
Entrevistado 4	“Nasci em Porto Alegre, meus pais nasceram em Porto Alegre também. No início da infância eu morei em vários lugares, dentro de Porto Alegre a gente se mudava a cada dois anos. ”
Entrevistado 6	“ A minha família me teve muito novo, com 18 para 19 anos. Meu pai também era um cara bem novo, tinha uns 20 para 21 anos. Minha mãe veio do interior de SC morar com a irmã que já morava na capital. Meu pai já morava aqui, ele é de Canoas, mas morava aqui em Porto Alegre. Foi algo que não estava planejado. ”
Destaque principal: Importância forma de criação	
Entrevistado 9	“Eu sempre digo que eu tenho sorte né... eu tive uma infância pouco restritiva, muito pelo contrário, eles sempre deixaram a gente fazer as coisas e aprender sozinho, sempre teve muita liberdade.”
Entrevistado 10	“Foi maravilhosa. Família com 14 primos, nos encontramos todos os sábados até hoje.”
Destaque principal: Importância trabalho dos pais	
Entrevistado 3	“Logo que eu nasci que meus pais criaram o negócio mais importante que eles tiveram.”

As principais características encontradas na infância e na criação dos jovens entrevistados foram: a liberdade e a responsabilidade sobre suas escolhas; o valor do trabalho e do dinheiro; valor da formação e educação; ensino na base da conversa e sinceridade; incentivo ao experimentar e ir atrás de seus objetivos; suporte e apoio para as decisões e a consciência sobre condições e oportunidades. É importante destacar que existe uma constante autocrítica e busca por autoconhecimento pelos jovens empreendedores entrevistados. A seguir uma descrição mais detalhada sobre cada uma das características identificadas como similares entre os jovens administradores. As características estão bastante inter-relacionadas.

Liberdade e a responsabilidade sobre suas escolhas

Os entrevistados citaram terem tido uma infância bastante livre, quase todos tiveram a forte presença ou de primos ou de amigos ao longo da sua criação. Dois foram criados no interior do Estado, sete em Porto Alegre e um em Esteio, no caso das duas últimas cidades os entrevistados ainda sim tiveram um amplo aproveitamento das vivências infantis, mais

voltadas para atividades de clubes e escolas. Um dos residentes em Porto Alegre tinha acesso todos os finais de semana a um sítio na cidade de Guaíba e outro entrevistado era sócio de um Clube Náutico, na Zona Sul de Porto Alegre, também aproveitando aos finais de semana com a família. Importante destacar que o Entrevistado 3 começou a trabalhar diariamente bastante cedo, por sua escolha, com o objetivo de aprender as atividades do negócio dos pais.

A liberdade pode ser entendida pela permissão baseada na confiança ou pelo incentivo a exercer sua vontade, mas de modo consciente sobre as responsabilidades de suas ações. A Entrevistada 9 aponta que teve uma infância pouco restritiva, os pais davam liberdade para ela e o irmão aprenderem sozinho, através da experiência:

Nunca fui guria de apartamento, então toda a sexta-feira a gente ia para o sítio e voltava no domingo. [...] eu passava o final de semana entrando na piscina, andando de bicicleta, tinham as casas na volta que era todos amigos, então tinham casais na volta e muitos filhos da nossa idade. (Entrevistada nº9)

A entrevistada considera-se com muita sorte por ter uma criação não baseada na imposição e sim na compreensão e na conversa, teve que aprender a escolher com o que se sentia melhor e seguir o seu caminho. Uma situação que exemplifica a forma de criação e responsabilização pelas escolhas foi quando quis fazer a primeira tatuagem aos 15 anos. Ao pedir permissão para o pai, escutou a seguinte resposta, mas de forma calma. A forma tranquila que foi dita e o ensinamento de que tem que se ter consciência e responsabilidade sobre suas vontades ficou em evidência nessa situação.

Para tu fazer eu vou ter que te autorizar e eu acho que tu não devia fazer. Essa é a minha opinião. Se tu quiser fazer, vai fazer. Só que vai ter que esperar até os 18. (Pai da Entrevistada nº 9)

Já para o Entrevistado 6 existia tanto a liberdade de ir e vir, quanto de escolhas. Desde os 12 anos já fazia tudo sozinho, ia a pé pro colégio desde a quinta série, de manhã cedo:

Sempre tive muita liberdade. (Entrevistado nº 6)

O entrevistado 5 também diz ter liberdade, mas em relação a suas escolhas e futuro:

Eu sempre tive muita liberdade pra tudo, eu nunca fui forçado a nada, a nenhum caminho, porque no geral eu ia bem nas coisas que eu tinha que ir bem, de aula...coisas assim. (Entrevistado nº5)

Vale ressaltar que o comportamento de responsabilização é uma característica empreendedora. De acordo com McClelland (1961) existe uma maior responsabilidade individual por parte dos empreendedores pelas consequências dos atos em face de novas iniciativas.

Valor da formação e da educação

Todos os jovens já tinham a sua trajetória definida depois do término da Escola e sabiam que estavam se preparando para o momento de tentar a graduação. Como descrito no Quadro 2, todos os entrevistados estudaram no Ensino Privado e quem buscou a UFRGS conseguiu atingir esse objetivo. Três estudaram na ESPM Sul, mas realmente não tinham como objetivo entrar na Universidade Federal. Todas as famílias dos entrevistados sempre deixaram claro o valor da formação, a importância da formação para o futuro dos entrevistados, ou verbalmente, ou com exemplos, ou através do seu esforço no investimento em um bom ensino. Para todos os entrevistados foi dada a condição juvenil em sua plenitude, provavelmente por se tratar de famílias com ótimas ou boas condições financeiras e que priorizam a educação. Todos os entrevistados foram criados para ter ensino superior, podendo adiar o seu ingresso à vida adulta e sua maturidade social em nome do aumento do tempo de estudo (MARGULIS; URRESTI, 1996).

A gente dá todas as condições do mundo para tu buscar o que tu quiser, mas o teu estudo é algo fundamental. Se tu quiser ser jogador, tudo bem, tu tem esse sonho, mas o teu estudo é algo fundamental, tu tem que estudar, tu tem que ter uma formação. (Pais - Entrevistado nº3)

Tal mensagem foi dita pelos pais do Entrevistado 3, que se destaca entre os demais entrevistados pelo foco desde a infância nos estudos. Valorizava o seu colégio por estar preparando-o para o futuro, no terceiro ano do Ensino Médio ganhou como o melhor aluno:

Eu me puxava bastante. Na formatura teve o troféu do melhor aluno e ganhei. (Entrevistado nº3)

Tinha consciência das suas condições e suporte familiar, pois os pais sempre procuraram passar essa perspectiva:

Eu tinha muitas condições, eu não vivenciei essas dificuldades que eles [os pais] vivenciaram, mas eles sempre procuraram me passar para eu dar valor pra isso. Foi algo que desde muito cedo eu comecei a pegar, dar graças à Deus eu posso estudar em um colégio bom, colégio que tá me preparando. Graças à Deus meus pais tem uma profissão estabelecida, que eu posso, por enquanto, buscar o meu sonho de ser jogar de futebol sem ganhar nenhum centavo por isso. Sempre tive suporte deles, pra mim nunca faltou nada, mas como pra eles faltou, eles não tinham muita perspectiva de futuro, não conseguiam pensar muito lá na frente, sempre pensar no amanhã, sempre pensar no dia seguinte. (Entrevistado nº3)

A Entrevistada 9 também tinha consciência do esforço dos pais para pagar uma das escolas mais caras de Porto Alegre.

Eu estudei no Província e era um dos colégios mais caros de Porto Alegre, mas porque os meus pais se matavam pra conseguir pagar, porque eles queriam me dar o melhor ensino pra mim e pro meu irmão. (Entrevistado nº9)

Já a Entrevistada 10 internalizou os dizeres do seu pai sobre garantir o seu futuro através do seu estudo, persistência e dedicação. O pai do entrevistado 5 ensinou o valor da educação e cultura através do exemplo, sendo um professor universitário aposentado, lê assuntos como Física Básica, coisas de colégio, porque ele gosta realmente de estudar.

Ele curte, mas não que eu goste de estudar desse jeito, mas eu acho que eu sempre fui um pouco competitivo também, sempre queria ter as melhores notas e eu tinha tempo né. Não era difícil, eu sempre fui de prestar atenção na aula. (Entrevistado nº5)

Na sua colação de grau, o entrevistado 5 foi um dos alunos laureados da administração UFRGS.

O valor do trabalho e do dinheiro

De alguma forma todos tiveram a referência sobre o mundo do trabalho através do seu núcleo familiar. Não necessariamente a mensagem que receberam foi seguir os passos laborais dos pais de forma concreta, na verdade, nenhum dos entrevistados teve tal estímulo, mas o que ficou para alguns foi o modo com que a família se dedicava a sua ocupação. Em todos os casos ficou que as condições de vida oferecidas nas famílias se deviam ao comprometimento ao trabalho.

O Entrevistado 1 ao mesmo tempo que tem consciência de que vem de uma origem abastada, acredita que tenha “noção” das coisas e que aprendeu a lidar bem com o dinheiro. Reconhece que possui vários pensamentos típicos de pessoas que têm condições financeiras, por exemplo, apesar de nunca ter feito um estágio, não se sujeita a pegar um trabalho que não goste, ele espera até aparecer um que goste independente do tempo que for.

Isso é só porque eu tenho condições. Eu vejo um monte de gente que precisa ganhar dinheiro logo... (Entrevistado nº1)

No entanto, a sua educação familiar foi baseada em valores como educação, muita leitura e consciência sobre o uso do dinheiro:

Nunca passou na minha cabeça, nem pela dos meus pais, com 18 anos me dar um carrão. Sempre, todas as coisas que a gente faz de “rico”, tipo ir para a Disney, meus pais sempre disseram: ‘Valoriza isso daqui, porque tu tá vendo não sei o que...’, sempre, desde pequeno, eu tive noção. (Entrevistado nº1)

Do mesmo modo os pais do entrevistado 3 procuraram passar que ele tinha que valorizar suas condições e oportunidades:

Ah.. tu tem isso. Muita gente não tem. Busque dar valor. (Entrevistado nº3)

Já o entrevistado 4 percebia, ao longo da sua infância, como estava a situação financeira familiar de acordo com a qualidade do que se comprava no Supermercado:

Ah, menos chocolate de sobremesa, porque tá sem grana. (Entrevistado nº4)

Desde o terceiro ano do Ensino Médio começou a trabalhar e sustentar os seus gastos:

Como eu já estava buscando a minha independência, desde o terceiro ano, que eu comecei a trabalhar no Veleiros, eu já pagava tudo pra mim, meus pais só pagavam a comida de casa. (Entrevistado nº4)

Em sua opinião, nem de longe o dinheiro é tudo e não resolve tudo. Não só o seu núcleo familiar teve muitos altos e baixos financeiros ao longo da vida, como os avós dos dois lados da família tiveram momentos de tranquilidade econômica, depois alguma coisa não corria bem e perdia tudo. Disso, retirou um ensinamento sobre a importância do dinheiro:

Quando a gente estava muito bem ficou claro que aquilo lá não resolvia tudo e, ao mesmo tempo, quando não tinha nada, nas piores situações, também não ficava tudo tão ruim a ponto de a gente não conseguir ser feliz. O dinheiro ajudava ou criava algumas dificuldades, mas sempre ficou claro que ele não era a questão mais importante. (Entrevistado nº 4)

O pai do Entrevistado 7 passou o valor do trabalho através da noção de construir alguma coisa. Para ele, faz parte da vida, não é uma simples obrigação, uma imposição. Ele nunca viu o pai reclamar que tinha que trabalhar:

Acho que isso é uma coisa bem legal e acabou de me vir a mente assim, nunca ver o teu pai, que te criou, foi teu exemplo, reclamar do trabalho [...] Vestiu a camisa do Banco do Brasil, me levava nas ABB's, que eu conheci em diversas cidades, então eu era muito piá e me levava nos churrascos com os colegas, eu até conversava com os caras mais velhos e tinha aquela cultura da empresa, então eu nunca construí uma visão ruim do trabalho. (Entrevistado nº 7)

Os jovens empreendedores compreendem que o trabalho deve representar grande importância em suas vidas e, para conquistar os objetivos que demandam investimentos financeiros, como viagens, idas a bons restaurantes, cursos e lazeres em geral, é necessário esforço e dedicação no trabalho. Enquanto dependem financeiramente dos pais, demonstram ter respeito ao dinheiro da família, entretanto, todos estão buscando, o mais cedo possível, pela sua independência e poder de financiar suas escolhas. Além disso, uma forte mensagem deixada pela família diz respeito ao trabalho ser mais do que um meio de sobrevivência, essa mensagem foi passada através, principalmente, do exemplo. O trabalho, portanto, se torna um caminho para a auto-realização, além de ser um meio de adquirir as condições de qualidade de vida.

Ensino na base da conversa e sinceridade

Destaca-se que todos os entrevistados consideram ter uma boa relação familiar. Alguns demonstram serem mais amigos outros menos, mas o apoio e o suporte foram em todos os casos bastante destacados através de conversas e de uma relação sincera.

Resumindo, o que eu senti de ambiente familiar é, sempre tive condições e apoio, tanto suporte familiar, quanto financeiro. (Entrevistado nº1)

Afirmou o Entrevistado 1 sobre os valores passados. Ao pedir uma quantia em dinheiro para ir a algum *show*, por exemplo, teriam que sentar e conversar para ver como funcionaria exatamente, a importância daquilo na vida do filho e os recursos necessários. Desde pequeno eles sempre gostaram de conversar com o entrevistado para saber o que estava fazendo, a partir disso, mesmo tendo condições, nunca fez algo que os pais não soubessem quando se exigia um investimento significativo.

Nunca peguei R\$500,00 da minha conta e fui fazer o que eu quisesse, ainda mais que o dinheiro sempre vinha deles, não era meu salário. Eu tinha que sentar e conversar. (Entrevistado nº1)

A relação do Entrevistado 8 sempre foi de amizade, de parceria, de ir em jogos juntos.

Eu comecei a jogar tênis, meu pai sempre levou e ele gostava. (Entrevistado nº8)

Considera que a amizade é o elo da família inteira e transmite coragem pra fazer as coisas. Ele sempre teve esse apoio, principalmente na questão de querer inventar:

Meu pai brinca assim: vai inventar, não pode ver uma coisa que tem que inventar outra. (Entrevistado nº 8)

Hoje em dia ele acredita que os pais já estejam acostumados com esse ímpeto de criar novas coisas.

Da mesma forma o Entrevistado 3 aponta que sempre teve liberdade pra falar sobre tudo com os pais. Destaca que eles são parte fundamental de sua vida, tanto na sua formação, quando na questão de dar suporte sempre pra buscar o que acha que era mais correto pra sua vida. O entrevistado 7 seguiu na mesma linha e compreende que seu pai é uma pessoa justa, que tem a simpatia de todos pela sua característica de retidão e justiça:

Eu acho que aprendi com ele. Sempre foi de conversar bastante, ele gosta muito de conversar comigo. (Entrevistado nº 7)

A Entrevistada 9 destaca que a relação com o pai de sempre foi de muita conversa.

A gente conversa durante horas e horas, com a minha mãe eu sempre tive um relacionamento um pouco mais conturbado porque a gente sempre foi muito diferente. Eu sou muito parecida com o meu pai e o meu irmão é muito parecido com a minha mãe, de perfil e de personalidade. (Entrevistada nº 9)

De modo contrário, o Entrevistado 2 aponta que possui uma relação mais próxima com a sua mãe e suas irmãs com o seu pai. Não vê o seu pai como um pai tradicional, que leva o filho ao futebol, por exemplo. A razão disso é pelos gostos diferentes do pai, Agrônomo, residente de Uruguaiana, tem um perfil bastante calmo e gosta de atividades vinculadas à natureza e o entrevistado, por se identificar com os valores urbanos, acabou sentido essa carência da figura do “paizão”, mas ainda sim, possuem uma relação extremamente tranquila. Entretanto, a sua relação com a mãe sempre foi mais próxima por serem mais parecidos.

A minha irmã do meio já é muito igual ao meu pai, muito igual. A minha mãe e eu brigamos muito inclusive, por sermos parecidos. (Entrevistado nº2)

Pelos pais serem separados, o Entrevistado 6 faz referência apenas à relação com sua mãe, também destacando ser muito boa, que deu a ele muita liberdade. Enxerga ter amadurecido cedo por conta da ausência de irmãos e primos próximos e sua educação ser baseada na convivência com pessoas mais velhas, aprendendo muito com elas.

Incentivo ao experimentar e ir atrás de seus objetivos

O estímulo e incentivos realmente foram destacados muitas vezes a partir de pequenas situações, como no caso do Entrevistado 1 que sempre teve o incentivo a ler, a estudar e a ir atrás dos seus sonhos, independente do que fossem. Ele, da mesma forma que outros quatro entrevistados, fizeram muitos anos de aulas de inglês na infância e mais algum esporte como futebol, tênis, natação. Outra situação de incentivo de ir atrás dos seus sonhos ocorreu na infância do Entrevistado 3 que buscava o equilíbrio, até os 14 anos, entre estudar e se tornar jogador de futebol, sempre acompanhado do incentivo dos pais. Interessante pontuar que esses estímulos de fazer e de ir atrás dos objetivos são características do comportamento empreendedor que, segundo McClelland (1961), traçam objetivos e buscam alcançá-los. Fillion diz também que empreendedor é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza (1990, *apud* DOLABELA 2008, p.23) e Dolabela (2008) diz que empreendedor não apenas sonha, mas busca transformar seu sonho em realidade.

A Entrevistada 10 teve a figura da mãe como educadora e do pai como o provedor ao longo da infância, os dois eram sinérgicos na questão de passar a mensagem de que ela deveria buscar a melhor formação, se dedicar e persistir para chegar onde quisesse chegar, principalmente na época que resolveu abrir a sua empresa.

Exemplos na linha de valorizar a experimentação aconteceu com o Entrevistado 8, que se destacou entre os outros entrevistados sobre as suas diversas atividades, tanto no período infantil, quanto ainda hoje.

Tinha que estudar, essa era uma regra básica, mas eu nunca fui rebelde, eles sempre me incentivaram a fazer outras coisas além do estudo. Comecei a estudar música muito cedo, daí estudava inglês, estudei espanhol, fiz patinação, fiz artes, fiz várias coisas desde pequeno, sempre tive várias coisas complementares assim...Eu estudava de tarde e fazia as outras atividades pela manhã. (Entrevistado nº 8)

O incentivo se repetiu na história da juventude do Entrevistado 7:

Eu fui sempre incentivado pelo meu pai e pela minha mãe e fui pouco repreendido, nunca apanhei de cinta. (Entrevistado nº7)

Também afirmou não ter sido um adolescente rebelde, inclusive brinca que não teve adolescência, que não batia a porta do quarto e não andava de skate. Para compensar isso foi um cara que era um bom aluno, estudava, praticava esporte no colégio. Considera que aproveitou o que o colégio tinha para oferecer.

O Entrevistado 4 sempre adorou jogar futebol, sempre adorou andar de *skate* e fazer atividade na rua e esportes. Começou, no entanto, a velejar apenas com 12 anos, porque o seu pai o obrigou:

[...] Porque eu só queria jogar futebol, me puxou pela orelha [...] eu comecei e adorei de cara e não parei mais. (Entrevistado nº 4)

Então, se não fosse o incentivo dos pais em entrar e continuar no esporte, a atividade que hoje norteia a vida empreendedora do entrevistado talvez não pertencesse a sua rotina. De modo mais intenso aconteceu o incentivo ao Entrevistado 8, que praticou diversos esportes e atividades na infância, como futebol, patinação, tênis, música, praticava mágica, enfim, experimentou muitas atividades enquanto criança, levando esse hábito de ter novas experiências até os dias atuais.

De modo geral, à medida que confiavam na educação dada e no potencial de discernimento dos seus filhos, todos os pais deram liberdade de escolha ao longo da infância e juventude. O incentivo de buscar os objetivos e aproveitar as oportunidades foi bastante destacado pelos entrevistados. Não só em relação a esportes, mas apoiavam decisões de viagens culturais, pequenas ações empreendedoras e sonhos, como ser jogador de futebol e ser velejador profissional. Pode-se dizer que essa posição educacional foi determinante para muitos entrevistados virem, no futuro, a empreender, pois, além de estarem acostumados a criar e a escolherem por si, sentiam-se confiantes para experimentar um novo futuro, com

coragem e apoio familiar para arriscar em busca de seus objetivos através do novo empreendimento.

Consciência sobre condições e oportunidades

De várias maneiras foram mencionadas a consciência sobre as oportunidades que receberam dos pais e da importância de aproveitar as condições dadas pela Escola e pela Universidade para atingirem os seus objetivos, principalmente profissionais.

O Entrevistado 1 acredita que sempre teve um ambiente familiar muito forte e que os pais foram capazes de proporcionar a ele tudo o que precisava, inclusive viagens. No entanto, ao mesmo tempo, tinha a consciência do quanto era importante estudar, de quanto era importante ler, passar na UFRGS, buscar emprego por si mesmo, que seus pais não iriam fazer isso por ele. Tal mensagem ficou bastante destacada na sua formação dentro de casa.

Já o Entrevistado 7, que residiu em diversas cidades do interior até os 13 anos de idade, acredita que não teria tido as possibilidades que teve se não tivesse vindo morar em Porto Alegre.

Eu trago comigo os valores que eu construí, uma vida interiorana, em família, isso eu trago. Isso tá aqui dentro, não sai. Agora eu acho que falar em liberdade, e ir pro mundo e estudar e saber línguas, fazer intercâmbio... isso são coisas que se criaram aqui em Porto Alegre. Eu não ia ter essas chances se eu continuasse em Santa Maria. Não iria para a UFRGS, daí o cara entra e vê que a UFRGS é um hub e o cara tem várias oportunidades, então é diferente. (Entrevistado nº 7)

O Entrevistado 3 diz que teve todas as condições, nunca faltou nada para ele, no entanto, para os seus pais, isso não chega a ser verdade. Para a sua mãe, por exemplo, estudar foi muito difícil e nunca atingiu o sonho da graduação. A reflexão que o jovem empreendedor leva consigo é que ele possui todas as condições e oportunidades e sabe que, no entanto, muitos jovens com a mesma idade não disponibiliza das mesmas oportunidades. Esses jovens empreendedores possuem um alto nível de autocobrança sobre não aproveitar ou usar mal todas essas oportunidades adquiridas e conquistadas.

Eu tinha muitas condições, eu não vivenciei essas dificuldades que eles [os pais] vivenciaram, mas eles sempre procuraram me passar a dar valor pra isso. Eles falavam: “Ah, tu tem isso, muita gente não tem, busque dar valor.”. Sempre procuravam me mostrar que eu estudava em um colégio bom, particular, que eu tinha condições de buscar pelo meu futuro. (Entrevistado nº 3)

Maria Marques (1997) aponta que os jovens constroem sua identidade pessoal a partir de suas relações com a escola, com o trabalho e com a família. Tolfo e Piccinini (2007)

trazem que o construto multidimensional dos sentidos do trabalho tem como base a dimensão da socialização primária familiar, além das variáveis dedicadas ao trabalho e ao ambiente educacional. De acordo com Domingues (2002) a geração (os jovens entrevistados) se define na interação com outras gerações (núcleo familiar básico), cada uma delas delinea sua identidade e contribui para a produção de outras. A partir de todos esses pontos identificados é possível perceber como se fosse um mapa da construção dos valores na infância de cada um dos entrevistados passando pela educação, trabalho e consciência na busca dos seus objetivos. Essas concepções foram construídas com as mensagens recebidas não só através do ambiente, estímulos e relacionamento familiar, como também através de exemplos e de como os pais criaram a sua própria relação com o trabalho.

4.3.2 Principal Referência Familiar

A fim de entender a influência dos familiares na formação dos indivíduos entrevistados fez-se o questionamento de quem foi a principal figura ao longo da sua criação. Novamente, assim como identificado nas colocações iniciais sobre a infância, destaca-se a influência da figura do pai na formação desses jovens administradores. O porquê da escolha girou em torno de valorizações já recorrentes nessa análise. O que trouxeram da importância das mães foi a questão da sua preocupação com a família e saber lidar com as situações e as pessoas. Já os pais foram lembrados pela dedicação ao trabalho e o valor do estudo. Uma referência muito importante trazida foi a questão do caráter, de ser uma pessoa justa e correta nas suas atitudes.

Interessante observar a importância que os avós maternos adquiriram na vida do Entrevistado 6. Como os seus pais o tiveram muito novos e se separaram cedo, a representatividade dos avós na sua criação tomou proporções maiores. Mesmo morando em outra cidade, houve a identificação do entrevistado com os valores principalmente do avô, que valoriza principalmente a questão da dedicação no trabalho.

Quadro 8 - Principal Referência na Infância

Principal Referência na Infância			
1	Mãe		
2	Semelhança em personalidade.		
4	Sempre presente, preocupada com tudo e com todos.		
2	Pai		
3	Hombridade, muita capacidade, humildade, correto, trabalhador, se doou muito para a família.		
5	Valor para o estudo, de ter um senso moral e ético muito aguçado.		
7	O valor com o trabalho, de construir alguma coisa, ser justo.		
9	Identificação profissional.		
3	Mãe	Pai	Avó
1	Exemplo de família, de preocupação e vibração com as conquistas.	Educação e Trabalho.	-
8	Saber criar e colocar regras.	Incentivo a fazer coisas diferentes.	Parecida com a mãe, soube criar e colocar regras.
10	Valor da família.	Valor do trabalho	Acreditou nela e sempre foi
4	Avó	Avô	
6	Família e sabe lidar com as pessoas.	Identificação com o trabalho, italiano trabalhador, a veia empreendedora da família.	

4.3.3 O Trabalho para os Pais

Os pais sempre priorizaram a família, educando os filhos com valores claros. Eles não acreditam que exista a busca da realização pessoal no trabalho, enxergam o trabalho como algo que dê as condições para a família se desenvolver.

4.3.3.1 O Pai e o Trabalho

Foram identificados quatro principais sentidos do trabalho para os pais de acordo com a visão dos entrevistados.

Querer fazer a diferença

Independentemente do lugar, três pais são vistos como pessoas que vão atrás de suas convicções. Seja no serviço público, seja no empreendedorismo, os pais dos entrevistados 1, 4 e 7 buscam fazer a diferença e construir uma história através das suas ocupações. O empreendedor é alguém naturalmente insatisfeito, preferindo seguir caminhos ainda não trilhados. Pode-se perceber uma forte atitude empreendedora nos três pais, pois buscam a transformação da realidade em que estão inseridos, gerando benefícios não apenas para si, mas também externalidades positivas, dado que contribui para o avanço social (DOLABELA, 2008).

O pai do entrevistado 1 entrou por convicção no serviço público e não pelo comodismo. A prova disso é que, formado em Direito, foi o Diretor Geral mais novo do Brasil do Tribunal Regional Eleitoral. Entrou como analista há 31 anos e já está a 20 com o cargo máximo. Tudo o que conquistou foi através de muito estudo e desempenho. Ainda assim, é um pai muito dedicado e que valoriza muito a questão familiar, nunca foi considerado um pai ausente. Sempre foi um exemplo para o entrevistado, como já mencionado, em relação a estudo, trabalho e, também, em relação à família.

Desde que o Entrevistado 4 nasceu, o pai dele já era um empresário, muito dedicado e tinha algo motivacional dentro dele, vontade de fazer diferente, de construir algo. Sempre teve a valorização da autonomia, de não depender de praticamente ninguém. Uma das consequências do empreendedorismo do pai foi não poder tirar férias com a família e sempre ter que se esforçar para estar presente nos momentos importantes dos filhos. O entrevistado se enxerga muito no pai.

Com essa mesma visão está o pai do entrevistado 7, que imagina que o trabalho seja 50% da vida do pai. O pai mostrou que o trabalho faz parte da vida, mas que é possível se dedicar e crescer, construindo alguma coisa, não é apenas uma obrigação ou imposição. O filho nunca viu o pai reclamar do trabalho e, pelo contrário, foi criado com a visão de um pai que vestia a camisa da empresa, que o levava nas confraternizações dos funcionários e tinha orgulho de mostrar o seu posto de trabalho. Através do seu esforço, da sua volta aos estudos depois da maturidade, chegou ao mais alto posto que podia chegar no Banco do Brasil. Depois de aposentado esse sentido de contribuir se intensificou e saiu da esfera organizacional e entrou na esfera social, abrindo uma clínica de tratamento de câncer junto com alguns médicos.

Trabalho por Necessidade

Pode se perceber um exemplo bastante claro sobre a conotação negativa do trabalho para um dos pais dos entrevistados, corroborando com Ribas¹⁴ (2003, *apud* ANDRADE *et al.*, 2012), em um estudo feito em 2003, no qual alega que o trabalho pode ser caracterizado como

¹⁴ RIBAS, J. M. B. (Coord.). (2003). Teoria de las relaciones laborales. Barcelona: Editorial UOC

um castigo, um esforço ou uma coerção. Betiol¹⁵ (2009, *apud* ANDRADE *et al.*, 2012) ainda acrescentou que pode ser um constrangimento ou uma obrigação. O Entrevistado 8 via um pai que trabalhava por obrigação, por subsistência apenas, em uma relação de ódio. Diferentemente do seu filho, sempre foi um empreendedor que abriu negócios por necessidade e não por amor, mas, através da sua dedicação e sacrifício, acabou obtendo muito sucesso profissional, apesar de, de acordo a visão do filho, preferiria estar na praia passeando. Vale ressaltar que essa visão não foi absorvida pelo filho, que de modo contrário, possui uma visão bastante positiva do trabalho.

De modo um pouco diferente o avô do Entrevistado 6 encarou o trabalho ao longo de sua vida. Hoje com mais de oitenta anos, para ele não existia o não gostar, tinha que se trabalhar, era uma necessidade, uma obrigação. Aparentemente não existia o ódio, pois era algo considerado muito natural na vida dos provedores das famílias de sua geração.

Nessa geração dos nossos avôs trabalha-se desde cedo, na roça, não se tinha escolha, é uma obrigação, tem que trabalhar e muito, não tinha escolha, ajudar a família. É mais um sacrifício. A pessoa vai se acostumando, mas essa coisa do prazer é hoje em dia. Tu tem quatro filhas, então tem que botar comida na mesa. (Entrevistado nº6)

Apenas esses dois casos se destacam com uma conotação negativa ou neutra do trabalho, como classificado também pelos trabalhos de MOW (1987) existem seis padrões, sendo três com conotações positivas, dois negativas e uma neutra. No caso do pai do Entrevistado 8 seria o padrão E, que o trabalho é mentalmente e fisicamente exigente, recebe-se dinheiro para fazê-lo, mas não é agradável.

Apaixonado pelo o que faz

Um dos pais enxerga principalmente o prazer no trabalho, amando o que faz. O Entrevistado 2 diz que o pai possui a sua empresa, no entanto apresenta um perfil muito técnico e não de gestão. Acredita que ele tem uma auto realização legal no trabalho, mas, por outro lado, ele não é bem realizado profissionalmente porque a empresa não dá certo por não saber administrá-la.

¹⁵ BETIOL, M. I. S. (2006, setembro). Análise exploratória sobre os sentidos do trabalho em duas visões: região metropolitana de São Paulo e região Parisiense. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil,

Trabalho como algo Central

Pode-se dizer que dois dos pais dos jovens entrevistados são *workaholics*, ou seja, como se fossem viciados em trabalho. Extremamente dedicados, chegaram a altas posições e responsabilidades nas organizações em que atuaram. Ambos se aposentaram, e atualmente seguem novos rumos. Percebe-se claramente que o trabalho se posicionou como central na vida desses pais, em comparação com outras esferas relevantes da vida (MOW, 1987). Interessante analisar que o trabalho possui essa característica para os pais das duas entrevistadas mais velhas da pesquisa, tendo elas 28 e 29 anos, imagina-se que os pais também tendam a ser mais velhos. Pode-se inferir que eles tenham vivido uma conexão geracional que o natural era crescer e se dedicar dentro do emprego, se tornando um grande executivo. (MANNHEIM, 1993).

O pai da Entrevistada 9 começou como *Office Boy* e chegou a ser Diretor de Produção de empresas grandes como a antiga Zivi-Hércules, Tintas Renner e Jornal do Comércio. Mais velho, se formou em Contabilidade, mas, antes disso, já era professor da PUCRS. Considerado pela filha uma pessoa muito inteligente e que se dedicava muito ao trabalho. Da mesma forma era a visão da Entrevistada 10 sobre o seu pai que passou a vida inteira trabalhando na empresa de Tintas da família sendo do Diretor de Produção. A filha o considerou um pai ausente na infância por ser extremamente dedicado ao trabalho.

4.3.3.2 A mãe e o Trabalho

O trabalho para as mães já foi classificado de outra forma, pois algumas influências de características do gênero necessariamente ocorrem.

Apaixonada pelo o que faz

Assim como apareceu para os pais, uma das mães escolheu a profissão que ama. A mãe do Entrevistado 4 é nutricionista e, apesar da instabilidade da profissão, gosta muito do que faz. Depois de anos trabalhando em clínicas e tendo altos e baixos, se realizou ao entrar na Nutrição de um Hospital e conquistar a tão sonhada estabilidade, que nem ela e nem o seu ex-marido tinham atingido. Um ponto muito valorizado por ela também é a questão da independência financeira em relação ao marido, outro ponto que a nutrição trouxe de realização para ela. O entrevistado percebeu que quando começou a velejar ela fez uma Pós-Graduação em Nutrição Esportiva, motivada pela vida esportiva do filho. Ela sempre quis

fazer bem, fazer uma diferença nas pessoas através daquilo que ela acreditava muito que era a alimentação.

Eu via que isso tinha um propósito pra ela, que eu não sei te explicar bem qual, mas eu via que isso motivava muito ela. Ela tinha uma verdadeira paixão por ver o resultado da alimentação, da nutrição, impactando num resultado final. (Entrevistado nº 4)

Empreendedora de sua carreira

Por diferentes razões algumas mães resolveram administrar a sua carreira de forma mais fluida. A mãe do Entrevistado 1 é formada em Direito e começou a advogar quando nova. Em certo momento da vida surgiu a necessidade de alguém administrar os imóveis da sua família, de origem abastada, por gostar da atividade resolveu abraçar a oportunidade de gerir uma imobiliária própria. Desse modo, abriu mão da carreira na área de Direito. Por ter características de querer cuidar muito da família essa mudança de carreira se tornou conveniente, pois ela tinha liberdade de buscar os filhos na Escola, almoçarem juntos, acompanhar no futebol. Essa noção o Entrevistado enxerga que passou a perceber depois de mais velho, porque durante a sua infância sempre via a sua mãe bastante perto. Tal mudança de carreira não teria sido possível caso o pai não tivesse uma estabilidade financeira e os pais não tivessem imóveis próprios que gerassem renda:

Se a gente não tivesse dinheiro, minha mãe certamente não poderia fazer essa escolha, mas como ela tinha essa opção. Em vez de ganhar mais dinheiro, ela escolheu cuidar da família e estar mais próxima. (Entrevistado nº1)

Já a mãe do Entrevistado 7 teve que interromper a sua trajetória por duas vezes para cuidar dos filhos. Formada em Odontologia, era uma profissional liberal da saúde e poderia exercer a sua profissão em qualquer cidade que a família tinha que se mudar para acompanhar a carreira bancária do marido. Ao longo da infância do entrevistado e sua irmã, a mãe sempre esteve presente até os seus cinco anos, não tendo a necessidade de colocá-los no maternal ou na creche. Após se estabilizarem em Porto Alegre a sua carreira ficou mais estável como dentista, mas ainda assim de forma leve, pois quem traz o sustento principal da casa é o pai.

A mãe da Entrevistada 9 buscou construir a sua carreira com muita determinação. Começou na área administrativa da antiga empresa Zivi Hércules, mas resolveu sair e ir atrás do que ela queria. Começou abrindo uma Creche no período que teve a entrevistada e o seu irmão, com apenas um ano de diferença. Depois disso, voltou a estudar e se formou em Psicologia. Já faz alguns anos que trabalha em Clínicas e nos últimos tempos se mudou para Passo Fundo para trabalhar com a área que ela mais se identifica em uma Clínica de

Recuperação. Hoje voltou a morar em Porto Alegre e continua na carreira de psicóloga. A visão da filha sobre o trabalho para a mãe é a dedicação que ela teve para atingir o seu sonho, mesmo que um pouco mais velha.

Com essa mesma visão de construção da carreira que mais se encaixa com a vida esperada das mães, a mãe do Entrevistado 2, formada em Veterinária, abriu um consultório na área. Depois abriu uma loja de brinquedos e hoje ela toca a estância da família inteira. De acordo com o entrevistado a mãe parece mais realizada com a estância do que com a loja. Por residir no interior, mesmo se dividindo entre a loja e a estância sempre conseguiu estar presente em casa e na vida das crianças.

Dona de casa

A mãe da Entrevistada 10 é formada em Pedagogia e era proprietária de uma creche. Após ter a primeira filha, ela não voltou mais a trabalhar por opção, o marido acabou por ser o responsável financeiro em casa e a mãe responsável pela educação e cuidado com os filhos. A entrevistada diz que até hoje ela agradece ao pai por ter proporcionado essa condição para ela.

Já a mãe do Entrevistado 8 sempre adorou trabalhar, formada em Matemática e Física lecionou no início da carreira. No entanto, o marido não gostava que ela ficasse muito tempo fora de casa e, por um tempo ela trabalhou junto do marido na concessionária e, anos depois, junto com o filho. Acabou não dando certo e hoje é dona de casa.

Trabalha por necessidade

O Entrevistado 6 enxerga que atualmente a mãe trabalha principalmente para ter uma ocupação. É servidora pública de Ensino Médio e entrou na carreira por necessidade financeira. Tendo se separado do pai do entrevistado passou a sustentar a casa sozinha. De acordo com o entrevistado, diferente da geração atual que entra no serviço público para também se desenvolver, ela trabalha por dinheiro e, atualmente, não gosta do setor que está. Dentro dos padrões propostos pelo grupo MOW (1987) a mãe da entrevistada pertence ao padrão D, que o trabalho não é exigente e se recebe dinheiro para realizar um trabalho que não é agradável (MORIN *et al.*, 2007). O que ela realmente gosta é de lidar com as pessoas, trabalhar com a área de RH, por esse motivo que buscou a formação técnica em Recursos Humanos e atualmente faz a pós na mesma área. O objetivo dela é fazer outro concurso, mas dessa vez para nível superior.

4.3.4 Mensagem da Família sobre o Mundo do Trabalho

As principais figuras do núcleo familiar transmitiram valores aplicáveis a dimensões mais amplas da vida. Para se entender o construto psicológico multidimensional dos jovens é preciso compreender as variáveis pessoais e ambientais que envolvem cada um desses indivíduos, para isso o estudo da dimensão familiar e educacional, e, a partir disso pretende-se encontrar semelhanças e diferenças nos sentidos do trabalho para os entrevistados (MOW, 1987).

Em relação à questão trabalho, a família transmitiu mensagens de forma indireta, através das suas próprias atitudes frente ao trabalho e direta, através de ensinamentos e conversas. Nenhuma das famílias impôs que começassem a trabalhar cedo, para ajudar financeiramente em casa, ou seguissem em algum ramo específico para realização de um sonho pessoal dos pais.

De modo geral, famílias com empresas não fizeram esforço para que o jovem seguisse o empreendimento e famílias atuantes no serviço público também não incentivaram que o filho seguisse carreira em tal sentido. Os pais não desejam que os filhos passem pelo o mesmo que passaram, inclusive, eles não querem que os entrevistados comecem a trabalhar com quatorze anos, por exemplo, e deixem de estudar cedo, pois sabem que hoje não é mais um diferencial de mercado possuir graduação. O desejo deles é, a partir de todo o seu esforço, dar todas as condições para que os filhos consigam ser felizes e tenham sucesso na sua profissão. Ou seja, o enfoque não foi no o que fazer e sim no como fazer. Dois dos entrevistados, por exemplo, falaram que a educação em casa não foi voltada ao trabalho, os pais se preocuparam, acima de tudo, em passar valores éticos e morais para os filhos, um ferramental capaz de auxiliá-los a tomarem as suas próprias decisões e irem atrás dos seus sonhos.

A questão do dinheiro não apareceu como uma preocupação, pois foi reconhecido como importante, mas nunca como o principal. O que apareceu como merecedores de atenção dos entrevistados foi ter ciência do valor das coisas e o quanto é necessário trabalhar para conseguir dar as mesmas condições para os filhos. Com o tempo se percebeu que os próprios pais flexibilizaram a sua visão e passaram a entender o modo dos filhos se posicionarem no mundo do trabalho. Alguns começaram a reconhecer que é possível fazer o que gosta e ainda ter sucesso profissional, além de entenderem, passaram a apoiar, de forma unânime, os seus filhos na carreira empreendedora.

Como exceção, apenas uma das mães incentivou o filho para uma determinada carreira que seria a área pública, realmente pelo seu caráter de segurança financeira e estabilidade trabalhista, é interessante observar que essa mãe tem uma média de idade mais elevada do que as demais mães, vindo talvez de uma lógica mais conservadora e preocupada com os riscos que cercam os empreendedores. Vale pontuar também que um dos entrevistados criado no interior recebeu uma mensagem bastante diferente sobre o trabalho em comparação com os jovens criados em Porto Alegre. O entrevistado percebe que a vida interiorana é muito mais tranquila, que o trabalho e a vida pessoal são muito mais integrados no interior do que na capital. Desse modo, existe menos tensão entre os jovens sobre o peso do trabalho em suas vidas, sendo algo mais harmonizado. Na capital ele enxerga que o trabalho é mais descolado da vida pessoal, gerando uma carga e um descompasso, como se fossem duas vidas em uma só. O que ele propõe para si mesmo é a manutenção dessa visão mais tranquila e harmonizada, a qual ele aprendeu em casa, entre as dimensões vida e trabalho independente de onde ele estiver.

A vivência no círculo familiar foi fundamental na construção dos princípios morais e éticos dos entrevistados e do entendimento sobre a importância da educação em suas vidas. A partir de estímulos, conversas e exemplos, mensagens sobre o mundo do trabalho foram passadas, como querer fazer a diferença no mundo através do trabalho; como é trabalhar por necessidade; ter o trabalho como algo central; o não trabalho formal, através das donas de casa tendo como prioridade a estruturação familiar; e como é ser apaixonado pelo o que faz. Destaca-se também que os principais valores dos pesquisados constituíram-se ainda na infância, como responsabilidade sobre escolhas, liberdade, o valor das oportunidades, a importância dos objetivos e do suporte da família. Esse processo de socialização se estende ao ambiente educacional, o que a complementa com diferentes estímulos promovidos com a interação social. Como visto em Tolfo e Piccinini (2007), o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais podendo ser compreendida através da análise dos contextos familiares, educacionais, profissionais e valores pessoais e éticos. Dessa forma, foi visto os elementos da variável familiar, na próxima seção segue a análise da formação no contexto educacional e, em sequência, no contexto profissional.

4.3.5 Formação no contexto educacional

A análise da influência das diversas subjetividades coletivas, como a escola e a universidade, torna-se relevante por transmitir valores sociais, além de aproximar os indivíduos, não só da mesma idade, como de origens e trajetórias bastante similares. Segundo Mannheim (1928) é na juventude que os indivíduos realizam pela primeira vez a absorção consciente de suas experiências sociais e, desse modo, há o favorecimento da formação de uma unidade geracional. Uma unidade de geração desenvolve perspectivas, reações e posições políticas semelhantes, a partir de sua homogeneidade e nascimento em um mesmo contexto social, com criação uniforme, vinculados por uma conexão geracional específica. Não se fala aqui de uma adesão de grupos concretos, apenas a participação de diferentes indivíduos em experiências comuns em determinada unidade temporal e histórico cultural. Os estudantes de uma mesma escola passam a ser então indivíduos que pertencem à mesma posição geracional, com as mesmas vivências coletivas.

Como destacado por Ariès em 1978 (PEREIRA, 2010), a escola passou a ser um lugar que oferece as condições para a criação das noções de infância e juventude como etapas separadas da vida adulta, justamente por conta do isolamento das crianças, tal vivência é reconhecida como escolarização. Foi dado, por tanto, as condições para que houvesse a agregação de grupos de mesma idade, constituindo um conjunto de relações específicas com os seus colegas como se fosse uma pequena sociedade (COLEMAN, 1961 *apud* PEREIRA, 2010).

4.3.5.1 Formação Escolar

Como destacado ao longo da análise da formação familiar, o investimento na educação formal durante a infância e a juventude dos entrevistados teve uma importância central. A análise nesse momento se restringe as mensagens recebidas no ambiente escolar. A partir de um recorte do Quadro 2, segue o Quadro 9 que nomeia as Instituições frequentadas pelos jovens entrevistados. Interessante pontuar que, independentemente das dificuldades, todos os pais matricularam os seus filhos em escolas particulares e reconhecidas pedagogicamente.

Quadro 9 - Instituições de Formação

Entrevistados	Gênero	Escola Principal	Instituição de Graduação	Atual nível de Graduação
Entrevistado 1	M	Colégio Leonardo da Vinci Alfa	UFRGS	Em graduação
Entrevistado 2	M	Colégio Marista Sant'Ana - Uruguaiana	ESPM	Graduado
Entrevistado 3	M	Colégio Nossa Senhora da Glória	UFRGS	Cursando Pós-Graduação na ESPM
Entrevistado 4	M	Centro de Ensino Médio Pastor Dohms	UFRGS	Em graduação
Entrevistado 5	M	Colégio Marista Champagnat	UFRGS	Graduado
Entrevistado 6	M	Colégio La Salle Dores	UFRGS	Graduado
Entrevistado 7	M	Colégio Província de São Pedro	UFRGS	Graduado
Entrevistado 8	M	Unidade Ensino Redentor - Ulbra Canoas	ESPM	Cursando Mestrado na UNISINOS
Entrevistado 9	F	Colégio Província de São Pedro	UFRGS	Graduado
Entrevistado 10	F	Colégio Anchieta	ESPM	Graduado

Destaca-se que cada colégio tinha um enfoque diferente em relação ao tipo de formação e acesso a vivências. Por exemplo, o Colégio Leonardo da Vinci Alfa tinha uma dedicação grande ao ensino preparatório para o Vestibular da UFRGS, diferente dos demais. Desse modo, para o Entrevistado 1 não foi difícil passar na Universidade Federal em seu primeiro vestibular, no entanto sofreu de grande estresse e pressão no último ano do Ensino Médio pela cobrança excessiva, por parte do colégio, em passar no vestibular. Apesar de criticar o pouco enfoque em atividades mais subjetivas, que envolvessem liberdade criativa e lúdica, fala para grandes grupos e discussão crítica, o Entrevistado 1 valoriza os amigos que fez nesse período e os valores que aprendeu a partir dessa postura mais rígida da escola, como a inexistência de competições de quem tem mais dinheiro pelo uso do uniforme.

Elegendo o Colégio Leonardo da Vinci como exemplo, mas podendo utilizar qualquer um dos colégios frequentados pelos entrevistados, percebe-se que as instituições de ensino básico e médio brasileiras possuem pouco enfoque em educação empreendedora que seria mais adequada à nova realidade econômica mundial (DOLABELA, 1999a). De acordo com Dolabela (1999a), os objetivos dos jovens passam mais pela perseguição de sua habilidade profissional e desenvolvimento de carreira, do que a criação de seu espaço no mundo empresarial.

Em relação ao colégio Província de São Pedro, um dos mais caros de Porto Alegre, trabalha-se com o método Montessoriano, que significa que não se estuda em classes individuais. Os alunos aprendem a trabalhar em grupo desde criança, sendo que os grupos variavam de semana para semana, desse modo, há o incentivo da comunicação e da inter-relação entre os mais diferentes grupos de colegas. Através de uma oportunidade da Escola, o Entrevistado 7 participou da *Júnior Achievement* e viajou para Chicago em uma competição

de robótica. Já a Entrevistada 9, também estudante desse colégio, valorizava a presença dos monitores nas salas de aula e muitas vezes era convidada para ajudar colegas com dificuldades em áreas que ela tivesse afinidade. A Escola proporcionou para ela esse primeiro contato com o ato de ensinar. Pode-se perceber que era um colégio que investe em relacionamento e criatividade.

Já os colégios maristas, Champagnat e Sant'Anna de Uruguaiana, são reconhecidos por exercerem uma proposta mais conservadora voltada para a formação de cidadãos comprometidos em fazer o bem ao próximo, através de uma sociedade mais justa. O Entrevistado 2 sempre foi um bom aluno, prestava atenção em aula, mas não passava muito tempo estudando em casa. Não se considera uma pessoa com boa memória então sempre teve dificuldade no estudo baseado em decorar conteúdos. Além disso, sempre foi amigo de todos os grupos de colegas, dos mais estudiosos aos mais festeiros. Mesmo depois de formado na Universidade, continua estudando, mas dessa vez, apenas assuntos do seu interesse.

O Entrevistado 5 gostou muito da sua formação no Marista Champagnat principalmente pelos amigos que fez e pela diversidade que o colégio proporcionava de colegas. Na sua visão, era uma escola menor e não estava entre os colégios elitizados de Porto Alegre, mas achava isso algo bastante positivo pela variedade de visões de mundo que pode conhecer. Por ter pais professores, o Entrevistado sempre foi bem no colégio e prestava atenção na aula, tal comportamento se estendeu para a Universidade. Passava muitas tardes no colégio, regido por princípios cristãos e seriedade, tinha acesso ao Centro Esportivo e Educacional da PUCRS e, por participar da Comissão de Formatura, ganhou um concurso de equipes e recebeu 70% de desconto em um Curso Pré-Vestibular.

Já a rede La Salle tem um método que acaba sendo um pouco amplo e perdendo consistência, com intenções de integrar as dimensões intelectual, afetiva e volitiva, que seria conduta que reflete o pensamento dos indivíduos em seus atos. Ou seja, o Entrevistado 6, apontou poucas características da sua Escola, destacando que o ensino não era tão forte quanto poderia ser. O que ele levou do colégio foi a questão do relacionamento com os colegas e com os professores. Existia um Concurso de Beleza no Colégio que fez com que ganhasse uma bolsa de estudos em um Curso Pré-Vestibular.

O Colégio Anchieta, uma das escolas mais tradicionais de Porto Alegre, é reconhecida pelo seu espaço físico diferenciado, proporcionando o acesso a atividades esportivas. A

entrevistada 10 valoriza o acesso que teve a trabalhos com apresentação para o grande grupo, assim como a sua qualificação do desenvolvimento do raciocínio escrito. Seus melhores amigos foram feitos na escola.

Já o Colégio Pastor Dohms tem na sua identidade os valores alemães e luteranos. Com o *slogan* “Janelas para o mundo”, tem características de valorização da comunidade e da consciência coletiva. Pelos estreitos laços com a língua alemã e por se localizar no bairro Higienópolis, existe uma grande parceria entre o colégio e o Clube Sogipa o que incentiva diversas atividades esportivas. O entrevistado 4 fez diversos apontamentos positivos em relação ao colégio por compartilhar de valores alemães coerentes com os aprendidos em casa, por incentivar com que o aluno vá atrás dos seus objetivos e pelo senso de comunidade presente em todas as atividades. Como aluno não era muito dedicado, mas sempre foi muito bem, era amigos de todos os grupos sendo considerado um colega “descolado”. O Entrevistado achava importante que exigência comportamental era muito valorizada e gostava que do enfoque de formar pessoas e não alunos. Através do Pastor Dohms teve a oportunidade de fazer Intercâmbio para a Alemanha, participar do Grêmio Estudantil, do projeto da *Júnior Achievement* e trabalhar como agente de viagem em uma empresa de Turismo Jovem.

O colégio da Ulbra possui características semelhantes às escolas americanas com a valorização do esporte, disponibilizando bolsas para esportistas e dá a opção de participar de diversas atividades complementares no turno da tarde. O entrevistado 8 teve a oportunidade de estudar no turno da noite em outra cidade, o que considera que o fez amadurecer mais rápido. Teve a oportunidade de fazer junto com o Ensino Médio, um curso técnico em Publicidade.

Já o Colégio Nossa Senhora da Glória foi bastante elogiado pelo Entrevistado 3 por ser visto como um meio para chegar na graduação, no entanto reconhece que depois da sua saída o ensino piorou. Um colégio oferece muitas oportunidades para os alunos, com uma base pedagógica ampla no sentido do saber, do saber-fazer, do saber-ser e do saber-conviver. O entrevistado conquistou o troféu de melhor aluno no ano de sua formatura. Sempre trabalhou e estudou ao mesmo tempo, então ele tinha influência dessas duas dimensões. Arrepende-se de não ter considerado fazer intercâmbio no colégio ou na graduação, mas não quis abrir mão da sua láurea acadêmica e correr o risco de não seguir o planejado. Percebe-se nesse entrevistado um alto nível de foco e persistência, tendo objetivos profissionais e metas

peçoais claramente estabelecidos, reconhecidas características empreendedoras (BHIDÉ, 2001).

Os estímulos dados na educação em nível fundamental e médio aos dez entrevistados foram variados. Importante destacar que aqui se faz referência apenas as informações coletadas através da pesquisa utilizada, ou seja, é restrita à imagem que a escola transmitiu ao aluno ao longo de sua formação. Mesmo sendo todos colégios particulares, as abordagens pedagógicas eram diferenciadas. Algumas escolas tinham linhas de educação mais rígidas e conservadoras, tendo enfoque em um ensino de boa qualidade, mas oferecido estritamente no formato tradicional de salas retangulares e todos os alunos voltados ao professor. O Colégio Leonardo da Vinci, além de ser conservador, tinha um enfoque bastante utilitário do seu ensino: aprovação no vestibular da UFRGS. No caso dos colégios maristas, eles acabaram passando uma imagem bastante tradicional, com educação religiosa, mas com poucos diferenciais além do contato social, dentro, através de colegas com origens diversas, e fora do colégio, através de consciência coletiva. Os Colégios Pastor Dohms e Província de São Pedro tinham aproximações mais substantivas, com enfoque na criatividade, em oportunidades de realização de projetos diversos e intercâmbios diferenciados. Era incentivado ao fazer. No caso do colégio da Ulbra tinha um caráter instrumental, transmitindo bastante qualificação técnica e contato com esportes.

Com o entendimento do contexto de formação de cada entrevistado e as influências deixadas no meio institucional, foi possível perceber o pouco enfoque dado à formação para o mercado de trabalho e o maior enfoque em formar pessoas, que sabem pensar e conviver em sociedade. Assim como no meio familiar, o meio escolar, das suas mais diferentes formas, também busca formar pessoas capazes, com valores e com conhecimento, além de ser a principal forma de inserção social existente.

4.3.5.2 Ideia de Futuro pós Ensino Médio

A partir do conjunto de mensagens recebidas na infância, tanto no ambiente familiar quanto nas interações sociais, cada entrevistado passou a idealizar o seu futuro profissional. É nesse momento de passagem que há encontro entre aluno e sociedade, se abrindo aquela “pequena sociedade” que é a escola como supracitado por Coleman em 1961 (PEREIRA, 2010). Observa-se a ampliação do tempo de estudos como meio de aumentar o capital cultural e de ingresso no mercado de trabalho (GROPPO, 2000).

De modo geral, todos os entrevistados homens já se projetavam na profissão de Administradores, tendo uma ideia muito ampla e imprecisa sobre o que consistia tal caminho profissional. Como já mencionado, todos os que vislumbraram a UFRGS atingiram, mesmo que para alguns tenha sido necessário um ano de preparação. No caso apenas as duas entrevistadas mulheres apresentaram trajetórias diferentes, chegando a cursar outra graduação por um determinado período.

Interessante observar alguns apontamentos como os trazidos pelo Entrevistado 4, estudante da UFRGS, que diz nunca ter se preocupado ou se angustiado com o futuro, ele tinha a sensação de que estava tudo certo. Disse enxergar muitas possibilidades e tem consciência de que teria novas chances de tentar mudar o seu caminho caso algo desse errado.

Pôde-se perceber que vários relacionaram o fato de gostar ou de ter boas notas em algumas matérias do colégio ao querer ou não algum curso de graduação, por terem enfoque naquele campo de conhecimento. Ou seja, ainda se tem muito pouco autoconhecimento e informações sobre cada caminho profissional na fase de transição entre o Ensino Médio e Superior e os jovens acabam utilizando critérios fracos para a tomada de decisão.

É nesse contexto de educação institucional que o indivíduo em formação vai receber conhecimentos e iniciar a prática de atividade que exercerá quando adulto (GROPPO, 2000). O projeto *Júnior Achievement*, por exemplo, torna-se uma possibilidade de vivência e conhecimento empresarial, pois alunos de Ensino Médio já participam da gestão e da operação de uma empresa idealizada e criada por eles mesmos. No caso do Entrevistado 4, ele participou como Diretor Financeiro da *Júnior Achievement* e acompanhava o empreendedorismo do pai dentro de casa, essas duas vivências acabaram sendo pontos de contato decisivos que teve com Administração no final da sua formação educacional.

Esse mesmo entrevistado, por ser um jovem bastante autocrítico, sabia que tinha condições de passar na UFRGS e que só dependia do seu esforço. Assim como ele, o Entrevistado 2 sempre teve Administração em mente, através do contato com a sua prima que cursou Administração na ESPM, optou por seguir na mesma Instituição. Seu colégio, por ser do interior, não oferecia qualquer preparação para passar na UFRGS então optou pelo vestibular da ESPM que tinham conteúdos específicos para a área da Administração. A única certeza que tinha era que queria sair de casa e tornar-se independente em Porto Alegre.

O Entrevistado 1 tinha como ideia de futuro engatar os estudos na Universidade Federal. Até o segundo ano do Ensino Médio pretendia seguir os passos dos pais na carreira do Direito, mas acabou optando por Administração, pois se baseou por gostar de matemática. O Entrevistado 7 chegou a investir na Orientação Vocacional, tinha dúvidas entre três cursos, mas optou pela área da gestão e pela marca e pelo desafio “UFRGS”.

Após entrarem no Ensino Superior, os entrevistados trouxeram a importância que a faculdade teve em relação à ampliação de visão sobre o mundo, como se finalmente eles estivessem sendo apresentados ao seu futuro. Foi na faculdade que descobriram do que realmente o curso de Administração se tratava e puderam descobrir as diversas oportunidades que tinham a sua disposição. Os anos de faculdade foram o grande ponto de virada para todos, podendo enxergar a mudança, do início para o fim do curso, em relação às reflexões mais profundas sobre o que realmente queriam do seu futuro. Apenas dois dos entrevistados entraram no curso imaginando empreender, o restante decidiu ao longo do curso de graduação. Vale dizer que apesar de terem se descobertos empreendedores durante o curso, nenhum citou que a experiência acadêmica foi influenciadora na sua decisão de empreender.

Justamente por serem oriundos da área administrativa esperava-se que algum suporte ou estímulo poderia vir dos currículos ou dos professores da Universidade, mas foi as possibilidades, as informações e os contatos com colegas que o rico ambiente universitário proporcionou. Um ponto muito interessante é que os oito entrevistados da UFRGS, em algum momento, elogiaram a qualidade dos seus colegas e do ambiente que a UFRGS oferece, tendo aprendido muito entre os pares.

De acordo com Dolabela (2000a), ainda há a ideia geral de que empreendedorismo é uma característica inata e que apenas poucas pessoas foram eleitas com essa capacidade. Pode-se dizer que ainda é muito pouco difundido que as características empreendedoras podem ser adquiridas e desenvolvidas com aprendizagem especial e, conseqüentemente, poucas instituições de ensino superior no Brasil têm implantado programas voltados ao empreendedorismo. Segundo Brockhaus (1999), é fundamental para o contexto de economia globalizada atual preparar as pessoas para aprenderem a agir e pensar por conta própria, com criatividade, com liderança e visão de futuro, para inovar e ocupar seu espaço de mercado, transformando esse ato também em prazer e emoção.

4.3.5.3 Influência do Ambiente e dos Grupos de Amigos

Com o objetivo de finalizar esse bloco de análise das mensagens recebidas na família e na escola, classificou-se como fundamental entender, por fim, a influência do ambiente e dos grupos de amigos nesse período de definição de futuro profissional passado pelos jovens universitários. De acordo com Domingues (2002), um dos três conjuntos de variáveis analíticas que ajudam na conceituação das gerações são os grupos de pessoas nascidas em momentos próximos e que atravessam estágios sucessivos ao mesmo tempo, sendo muitas vezes classificados como amigos ou grupos sociais. Para essa definição observa-se a idade biológica, a cronológica e o estágio de maturação.

O Entrevistado 5 não teve influência de amigos na definição do seu futuro, classificando-os como mais importantes na formação pessoal do que profissional. Inclusive recebia gozações na época em que vendia trufas na escola. De forma semelhante se manifestou o Entrevistado 7, que possui um grupo de amigos bastante grande formado por colegas do colégio. Em seu caso, depois de formado na faculdade, se afastou de amigos que fez na graduação, principalmente enquanto trabalhou na empresa júnior, e solidificou ainda mais sua amizade com amigos antigos chamando os de fraternidade. Não destacou influência na sua trajetória profissional, mas fundamentais para o suporte pessoal.

Falamos de todos os assuntos, problemas, família, namorada, qualquer coisa, e o pessoal tá ali, isso é muito forte e eu vejo poucos grupos assim. (Entrevistado nº 7)

Os Entrevistados 1 e 2 destacam a importância que teve o ambiente dos amigos formados na graduação para a mudança no seu entendimento sobre o mundo e sobre objetivos de vida. O Entrevistado 1 divide os seus amigos em dois grupos, as amizades formadas no colégio e as amizades formadas na graduação, enxergando bastante diferença entre os tipos de assunto entre eles. Entre os amigos do colégio acaba não aprofundando assuntos sobre o trabalho e opções profissionais, conversando sobre temas mais banais. Enquanto trabalhava na empresa júnior ouvia gozações de que trabalhava demais e que não tinha mais tempo para os amigos que queriam frequentar eventos e festas.

Eu acho que o grupo de amigos acaba determinando muito o tipo de coisa que tu vai fazer. É muito mais fácil eu decidi abrir a minha empresa no grupo da Escola de Administração, que vão todos me apoiar, vão querer divulgar, do que no meu outro grupo, que estão todos querendo ir para uma empresa, se acomodando e ponto final. Por isso que eu valorizo tanto a UFRGS, eu encontrei uma gurizada que tem os mesmos valores que os meus e talvez eu tenha criado esses valores junto com eles, mas que eu acho que influencia totalmente. (Entrevistado nº 1)

Em sua visão cada vez mais ele vai se aproximar de pessoas com os mesmos valores, porque está adquirindo novos hábitos a partir da abertura da sua própria empresa. Valoriza características da vida empreendedora como a liberdade de horários e de criação que muitos amigos não compreendem, vivendo uma vida, muitas vezes, com valores opostos.

O Entrevistado 2 diz que em Porto Alegre foi exposto a uma lógica de vida diferente, a qual em Uruguaiana jamais teria acesso. A ESPM Sul abriu muitas portas, um novo universo de possibilidades na sua cabeça. Enxerga que mudou muito, começou a se expor, a ler, a estudar e se descobriu na faculdade. Não pelo conteúdo ou pelas cadeiras, mas pelas experiências que teve ao longo do período da faculdade, como a questão do intercâmbio, dos estágios, de amigos diferentes, de estar morando em uma cidade diferente:

Uma das coisas que eu penso muito na minha vida é quanto o ambiente determina o meu potencial. Será que não fui muito reprimido lá [Uruguaiana], ou será que não, foi bom para eu me criar com valores sólidos pra eu explodir depois. [...] Então, pra minha vida, pro meu contexto, é uma escadinha que eu tenho que ir subindo. E hoje eu tento me colocar em grupos de alto desempenho do que me basear por baixo. (Entrevistado nº 2)

O Entrevistado 2 fez um grupo forte de amigos na faculdade, realizando inclusive um intercâmbio juntos, destaca que possuem uma forte parceria e conversam bastante. Foi descoberto nele e no seu sócio, seu primeiro amigo na faculdade e vizinho, o espírito empreendedor ao mesmo tempo, o que foi determinante para a sua decisão de empreender. Na decisão de fazer o intercâmbio os amigos da faculdade também tiveram influência direta, pois era um objetivo comum de todos e um incentivou o outro. O seu grupo de amigos de Uruguaiana acabou se dividindo entre diversas faculdades depois do Ensino Médio, entre a capital e o interior, e saíram da sua rotina. Na sua visão, durante o colégio, se constroem amizades por proximidade e não por valores ou por gostos. Já na faculdade as pessoas se aproximam por interesses em comum, por afinidades de valores e gostos.

Então eu acho que os meus amigos para a vida vão ser os guris que são os meus sócios. Tem os três ou quatro que são os meus amigos pra vida, dos caras de Uruguaiana, [...] Eu mudei muito. (Entrevistado nº2)

Como característica geral dos entrevistados, pode-se dizer que todos se expressam muito bem e conseguem se aproximar com facilidade das pessoas, alguns mais comunicativos, outros menos, mas todos muito articulados quanto a suas ideias. O ambiente e o grupo de amigos se mostram como variáveis importantes na formação dos entrevistados através, principalmente, das conversas e formas de enxergar a vida. Na maioria das vezes compartilham da mesma unidade geracional, mesmas vivências educacionais e mesma classe

social, contribuindo na construção multidimensional da visão de mundo, impactando indiretamente nas escolhas de caminhos profissionais.

4.3.6 Formação no contexto profissional

Essa é a última seção que discutirá as influências na construção dos sentidos do trabalho para os entrevistados. A passagem para a vida adulta pode ser caracterizada por três momentos: a saída da casa dos pais, o casamento e a praticamente inevitável entrada no mercado de trabalho (GROPPO, 2000). Entrando no mundo do trabalho analisou-se a trajetória de formação profissional dos entrevistados e a importância dessas vivências na vida de cada um até chegar à ação empreendedora dos entrevistados.

4.3.6.1 Trajetória Profissional

A fim de afunilar a análise, entrando na discussão profissional dos entrevistados, fez-se uma ilustração comparativa (Figura 2) entre as trajetórias não só profissionais, como de todo o histórico de principais experiências educacionais e vivências em projetos pessoais.

Através da identificação de onze sub-momentos das trajetórias vividas pelos entrevistados, a autora escolheu organizar as categorias através de uma listagem utilizando-se de cores para distinguir cada tipo de vivência. Importante perceber que os caminhos profissionais iniciam com a escolha do Colégio por parte dos pais, essa experiência foi compartilhada por todos os jovens empreendedores, estando no topo da figura, como se fosse o primeiro passo da caminhada profissional.

Cada trajetória teve a sua peculiaridade, não sendo possível encontrar uma verdade única na formação e nos caminhos escolhidos. No entanto, a partir da Figura 2, foi possível mapear diversas características e vivências parecidas, capazes de apontar uma postura e uma visão, frente ao mundo do trabalho, semelhante. A seguir a descrição de cada tipo de vivência identificada.

Atividades informais remuneradas

Os entrevistados 3, 5, 8 e 9 aventuraram-se desde a adolescência no mundo do trabalho, através de atividades que já tinham domínio. No caso do Entrevistado 3, começou a ter rotina de trabalho fixa já aos 14 anos no Mercado dos pais, chegando a passar por todas as áreas da empresa a fim de adquirir conhecimento sobre o negócio. Depois que entrou na Administração passou a fazer atividades de Escritório, que durou até o segundo semestre da

faculdade quando a empresa foi vendida. Sua ideia era assumir o negócio no futuro. Vale ressaltar que, de acordo com McClelland (1961), a busca por desenvolvimento de habilidades organizacionais e antecipação de possibilidades futuras são características empreendedoras.

O Entrevistado 5 tinha como sonho empreender desde pequeno, pediu para a mãe para trabalhar em seu tempo livre como secretário da sua Escola Particular. Suas atividades consistiam em agendar aulas, receber os pais dos alunos e cuidar de pequenos eventos organizados por sua mãe. Além disso, no terceiro ano vendia trufas no colégio também por interesse seu. Dolabela (2008) aponta que o empreendedor não é só um sonhador, ele tem como característica buscar transformar o seu sonho em realidade.

Os entrevistados 8 e 9, de forma semelhante, possuíam conhecimento no programa Photoshop e passaram fazer alguns trabalhos na área. O primeiro chegou a estruturar uma espécie de Agência de Publicidade e a segunda trabalhava mais da área de Web Design. Neles pode-se ver também desde cedo um espírito empreendedor (STEVENSON, 2001), buscando oportunidades e ultrapassando a barreira da ideia para a ação.

Experiências não remuneradas no Ensino Médio

Apenas os Entrevistados 4 e 5 participaram de atividades oficiais não remuneradas ao longo do Ensino Médio, sendo que o primeiro dividiu-se entre atividades com e sem remuneração ao longo desse período. Ambos aproveitaram oportunidades que as suas Escolas proporcionaram, participaram da *Júnior Achievement*, podendo ter um contato inicial com atividades afins de Administração, pertencentes a gestão ou operação de uma empresa. Mesmo o Entrevistado 7 sempre ter gostado de exercer cargos de liderança de turma, participou apenas como parte da operação da *Júnior*, destacando que ainda assim gostou e aprendeu muito. Como já destacado na análise da formação educacional, o Jovem 7 participou de um Grupo de Robótica e realizou uma viagem para Chicago. Novamente não teve participação de liderança, no entanto, aponta que foi fundamental na sua experiência, pois houve aprendizado na área e foi sua primeira viagem ao exterior, apaixonando-se pelos Estados Unidos.

Já o Entrevistado 4, como se pode perceber na Figura 2, teve muitas experiências antes da sua aprovação na Administração exercendo funções inclusive de liderança, tanto como diretor financeiro da *Júnior* como na diretoria esportiva do Grêmio Estudantil do Pastor Dohms.

Figura 2 - Comparativo entre Trajetórias Profissionais - Parte 1



Figura 3 - Comparativo entre Trajetórias Profissionais – Parte 2

Entrevistado 6	Entrevistado 7	Entrevistado 8	Entrevistado 9	Entrevistado 10
Colégio La Salle Dores	Colégio Província de São Pedro	Colégio Ulbra- Unidade Ens. Rdentor	Colégio Província de São Pedro	Colégio Anchieta
Cursinho Pré-Vestibular	Operação Junior Achievement	Trabalho informal com Publicidade	Trabalho informal com Design	Um ano no Curso Fisioterapia
Administração UFRGS	Viagem Grupo Robótica	Curso Técnico em Publicidade	Um semestre no Curso de Pedagogia	Estágio no Hospital
Estágio Arquivo Escritório Advocacia 1	Administração UFRGS	Estágio Rádio Ulbra	Curso Pré Vestibular	Administração ESPM
Estágio Administrativo Escritório Advocacia 2	Empresa Júnior: PS Júnior	Estágio Concessionária do pai	Estagiária em Empresa de Marketing	Estágio área Comercial Amcham
Estágio Administrativo UNIMED	Intercâmbio Estados Unidos	Administração ESPM	Administração UFRGS	Coordenadora Comercial Amcham
Estágio Administrativo Curso Pré-Vestibular	Auxiliar Empresa Familiar	Diretor de Marketing e RH Conc. Pai	Estagiária Empresa de Web Design	Abertura da Indústria de Sorvete
Abertura Empresa de Trufas	Abertura Restaurante	Abertura Empresa de Seguros	Abertura Empresa de Marketing	
	Projetos pessoais e profissionais	Vencedor Prêmio ADVB Endomarketing	Abertura e Fechamento Coworking	
		Viagens Inspiração Negócios	Projetos pessoais e profissionais	
		Abertura Coworking		
		Abertura Agência Publicidade		
		Projetos pessoais e profissionais		
		Mestrado Unisinos		

Período de preparação para o vestibular de Administração

Seis entrevistados, (1, 2, 3, 5, 7 e 8) entraram no Ensino Superior logo após sua formação escolar, não necessitando passar um ano, ou mais, como no caso da Entrevistada 9, dedicado a sua preparação para o Vestibular. No caso dos Entrevistados 4 e 9, eles já exerciam atividades remuneradas no ano da sua moratória social, escolhendo financiar o seu ano de Curso Pré-Vestibular. Além deles, os Entrevistado 6 escolheu passar um ano estudando, mesmo sua mãe dizendo que investiria na PUCRS, pois sabia que tinha condições. Já a Entrevistada 10 fez um ano de Fisioterapia na PUCRS, logo depois do Colégio, mas trocou de curso para Administração da ESPM Sul, não tentando a UFRGS.

Entrada no curso de Administração

Na Figura 2 torna-se fácil perceber que cinco dos jovens envolveram-se em experiências remuneradas antes mesmo da sua entrada no curso de Administração, entrevistados 3, 4, 5, 8 e 9. A partir desse momento, cada entrevistado teve acesso ao novo e enorme conjunto de informações e oportunidades, tendo contato com pessoas da mesma idade, com qualificações semelhantes, porém com diversas experiências e de diferentes origens. O período como universitário faz parte da moratória social, sendo um ambiente perfeito para experimentar e compreender o universo profissional e começar a delinear a sua trajetória. Como já destacado na seção anterior, na totalidade desse conjunto de jovens administradores pesquisado, o ambiente universitário foi, em algum nível, determinante na escolha do caminho do empreendedorismo, mas não devido a atividades dentro de sala de aula, mas pelo contexto, acesso a informações e inter-relações existentes em uma universidade.

Participação em Empresa Júnior

Quatro entrevistados escolheram participar de Empresa Júnior, o Entrevistado 2 na Empresa Júnior ESPM Sul e os entrevistados 1, 5 e 7 na PS Júnior da UFRGS. Sendo essa uma oportunidade que só estudantes universitários podem ter acesso, tem como características a operação e gestão de uma empresa de consultoria na área de Administração. É uma atividade não remunerada, tendo como base o trabalho em equipe, a qual é formada apenas por estudantes da graduação de cursos afins a área da Administração.

A Empresa Júnior é reconhecida por ser um microambiente de capacitação dentro da graduação e também por trabalhar diretamente com o assunto empreendedorismo, justamente

pelos seus clientes serem, principalmente, empreendedores. Essa experiência profissional existe pelo motivo de busca pelo desenvolvimento técnico e pelo autodesenvolvimento. De acordo com Emery (1976) e Trist (1978) uma das propriedades intrínsecas do envolvimento com o trabalho é a aprendizagem contínua.

Os integrantes entram, em sua maioria, nos primeiros semestres e demonstram ter interesses comuns justamente por escolherem trabalhar pelo objetivo do aprendizado no lugar do objetivo financeiro. Os colegas de trabalho se tornam amigos e, por terem as mesmas experiências e conversas, constroem uma mesma base de valores profissionais. No caso do Entrevistado 1, por exemplo, conheceu o seu atual sócio na PS Júnior.

A PS Júnior, por ter um enfoque bastante forte em Plano de Negócios, foi citada pelos seus três integrantes entrevistados como fundamental para o planejamento e abertura de suas empresas. Por valorizarem muito a experiência no Movimento Júnior, eles têm consciência de que sem ter tido essa bagagem instrumental, diferenciada dos seus colegas que não participaram, teria sido muito mais difícil empreender. Vale ressaltar que dois entrevistados (3 e 4) apontaram ter se arrependido de não ter participado da PS Júnior, talvez justamente por existir essa lacuna de aprendizado experiencial desenvolvendo o empreendedorismo na faculdade.

Atividades formais remuneradas

As experiências de estágios ou de emprego apareceram na trajetória de todos os entrevistados, com exceção do Entrevistado 1. Tais vivências foram fundamentais para a definição dos sentidos do trabalho para os jovens administradores. Na próxima seção se discutirá sobre a importância das atividades formais remuneradas.

Experiências em Intercâmbios

Apenas o Entrevistado 4 realizou o intercâmbio através do Colégio, no caso, com o objetivo de aprimorar a língua alemã. Os entrevistados 1, 2 fizeram viagens com o objetivo de viver no exterior com o financiamento dos pais, foram seis meses, o primeiro foi para a Austrália e o segundo foi para a Inglaterra. No caso do entrevistado 8, as viagens foram voltadas para a busca de inspirações para a abertura do negócio, a qual foi fundamental para a escolha de abrir um *Coworking*, como apontado na figura. Apenas o Entrevistado 7 fez um intercâmbio também com o objetivo de estudar Administração, indo estudar na Universidade de Wisconsin nos Estados Unidos por seis meses.

Abertura do Negócio

Importante dizer que o empreendedor está no seu processo de criação de riquezas e de realização pessoal, além disso, o empreendedorismo é visto como um campo intensamente relacionado com o processo de entendimento e construção da liberdade humana (DOLABELA, 2000; p. 97). Visto isso, todas as empresas dos entrevistados já são formalizadas, possuindo CNPJ e registro na Junta Comercial. A abertura de cada uma das empresas envolveu, de algum modo, um plano inicial englobando um estudo de mercado e um estudo operacional. Dois dos entrevistados, inclusive, fizeram o seu Trabalho de Conclusão na Administração sobre a sua ideia de negócio e colocaram em prática. Interessante destacar que todos os entrevistados estão atuando na empresa, sem nenhum deles ter apontado dificuldades sérias ou riscos de fechar.

É válido mostrar os tipos de empreendimentos que os entrevistados iniciaram e o tempo de cada negócio. Seis empresas trabalham direta ou indiretamente no ramo de alimentação, um restaurante, um atacado e distribuidora, um mercado e três pequenas indústrias. Uma empresa trabalha no ramo de consultoria de marketing, uma empresa de educação experiencial voltada para grupos empresariais e um clube de assinatura de livros que promove experiências literárias. No caso do Entrevistado 8, ele possui atualmente três empresas, todas voltadas ou para a área da criação ou colaboratividade.

Quadro 10 - Tipos de Empreendimentos dos Entrevistados

Entrevistados	Gênero	Nascimento	Empreendimento	Idade do negócio
Entrevistado 1	M	1992	Um clube de experiências literárias	1 ano
Entrevistado 2	M	1992	Mercado de bairro com objetivo de aproximar as pessoas	2 anos
Entrevistado 3	M	1992	Atacado e distribuidora para pequenos mercados	1 ano
Entrevistado 4	M	1991	Empresa de Educação Experiencial através do barco a vela	4 anos
Entrevistado 5	M	1990	Chocolataria especializada na produção de trufados, destina 10% do lucro para Instituições de Caridade	2 anos
Entrevistado 6	M	1990	Chocolates artesanais com o conceito italiano	2 anos
Entrevistado 7	M	1988	Restaurante de Comida Mexicana com 2 unidades	4 anos
Entrevistado 8	M	1988	Empresa de Coworking; Agência de Publicidade; Rede Social para a prática de esportes	4 anos
Entrevistado 9	F	1985	Consultoria de marketing e estratégia, busca desenvolver organizações	7 anos
Entrevistado 10	F	1985	Indústria de Sorvete artesanal	5 anos

Projetos Pessoais e Profissionais

Percebeu-se que pela característica empreendedora dos entrevistados eles estão sempre com novas ideias e projetos. Segundo DOLABELA (2008), o empreendedorismo vai além da abertura de uma empresa, ele pode ocorrer através da realização de novos projetos organizacionais independentes ou vinculados. Foi considerado importante pontuar tais projetos, de dimensão tanto pessoal quanto profissional, mesmo que demonstrado de forma bastante ampla na Figura 2. Esses projetos consistem em atividades diversas, por exemplo, na participação de grupos do SEBRAE ou do “Ciclo Empreendedor”, por parte dos Entrevistado 2 e 7.

No caso do Entrevistado 8, ele possui diversos projetos paralelos à Agência de Publicidade e à Empresa de *Coworking*, como dar aula e palestras, faz eventos beneficentes de *Stand Up Comedy*, é músico, pratica diversos esportes, além de ter mais uma empresa na área da tecnologia, uma rede social para a prática de esportes. No caso da Entrevistada 9 ela tem cursos na área de Educação Empreendedora, faz diversas palestras e organiza um torneio de futsal feminino porque gosta. O Entrevistado 7 também está participando, de forma mais ativa, em um novo partido político chamado de Partido Novo, além de gostar e ter aptidão por realizar festas para público jovens. O Entrevistado 4, além de ser convidado para dar palestras, participa de diversas atividades relacionadas à Vela, sendo monitor de equipes internacionais em torneios, técnico de equipes, professor de vela e coordenador da Escola de Vela.

Continuidade formação Superior

Dois dos oito egressos da Administração já voltaram para a sala de aula. O Entrevistado 8 escolheu por cursar o mestrado na Universidade Vale dos Sinos. Já o Entrevistado 3 decidiu fazer um MBA em Gestão Comercial, de vendas e de relacionamentos na ESPM Sul. Tal conjunto de conhecimentos e competências foi percebido como fundamental para a sua atuação no setor de distribuição e atacado. Essa decisão foi tomada no último semestre da faculdade por considerar uma real necessidade, na sua visão o curso de Administração da UFRGS demonstra ser carente na ênfase comercial: “Faltavam algumas questões de negociação, relacionamento com cliente e toda essa parte mais de responsabilidade comercial.”.

Pode-se perceber que a inserção profissional não é algo recente na vida dos entrevistados. Existe certo padrão na trajetória que é: execução de atividades não remuneradas no colégio; saída do colégio; preparação para o vestibular; entrada no curso de administração; prática de atividades não remuneradas, como a empresa júnior; execução de atividades remuneradas; abertura da empresa; execução de projetos pessoais ou profissionais. Existem variações, principalmente em ordem de execução, como no caso do Entrevistado 4, que realizou muitas atividades antes mesmo de iniciar a graduação, sendo o empreendedor mais novo ao empreender dessa pesquisa, no caso do Entrevistado 8 ele realizou muitas atividades antes e depois de abrir o negócio. Já no caso do Entrevistado 2, de forma absoluta as atividades empreendedores começaram depois da vinda a Porto Alegre e início da faculdade. Interessante observar que as atividades em paralelo na vida dos empreendedores são bastante comuns e dois já deram continuidade a sua aprendizagem formal. A seguir a análise mais aprofundada da importância das atividades remuneradas e não remuneradas presentes nas trajetórias profissionais.

4.3.6.2 Importância das experiências profissionais

Vale destacar que o terceiro e último conjunto de variáveis analíticas que ajudam na conceituação de gerações são as vivências individuais e coletivas dos agentes e dos processos reflexivos associados a essas vivências, constituindo a própria vida social (DOMINGUES, 2002). Ou seja, a partir dessas experiências que se tiram aprendizados e autoconhecimentos necessários para a definição de metas e objetivos pessoais.

Para o Entrevistado 3, seus estágios representaram algo que estava o sustentando naquele momento. Proporcionou conhecimento e formação, servindo como uma alavanca para poder se tornar um empreendedor. No Ministério da saúde, teve a oportunidade de vivenciar atividades da área de Recrutamento e Seleção, algo que não se via fazendo, contou com o trabalho em equipe de uma servidora e de outro estagiário. Na sua visão, por ter característica introspectiva, não teria perfil de realizar entrevistas e selecionar pessoas. Sempre gostou de finanças e buscou pautar os seus estágios nesse sentido ou na área do empreendedorismo. Ter essa experiência nos Recursos Humanos o ensinou a ter mais desenvoltura, maior habilidade de lidar com as pessoas e de expor pensamentos. Depois, com a experiência no BNDS, sentiu que ascendeu de nível, pois tinha muita responsabilidade o que o exigia conhecimento e postura. Então, as experiências trouxeram um salário que o permitiu independência e

autonomia sobre suas decisões; permitiram aprendizagem e desenvolvimento; variedade de tarefas e desafios; através dos colegas de trabalho teve principalmente apoio no primeiro estágio e no segundo teve bastante reconhecimento (Emery, 1976; Trist, 1978).

A PS Júnior foi apontada como uma experiência que evitou o caos para o Entrevistado 5, que não saberia por onde começar a sua empresa caso não tivesse o conhecimento técnico de elaboração de um Plano de Negócios adquirido na Empresa Júnior da UFRGS. A experiência em um site de compra coletivas foi muito importante para aprender a levar uma resposta negativa, algo que escutou muito no início do seu empreendimento. Essa fase de experiências profissionais foi o momento de consolidar a sua base para seguir o sonho de empreender. Interessante observar que o Entrevistado 5 diz sempre ter admirado a figura de um empreendedor e quis abrir o seu negócio mesmo antes de entrar na faculdade, nunca estagiou, tendo cumprido três meses de contrato de experiência com o site de compras coletivas.

Para o Entrevistado 2 as experiências na Revista Amanhã e na Fiat foram altamente operacionais e frustrantes. Acabaram tendo um papel fundamental na aquisição de autoconhecimento do entrevistado que se afastou do mundo executivo e se aproximou do empreendedorismo. Não acreditava no produto da Revista Amanhã e não podia criar ou sugerir nada na Fiat, tentou participar da Gestão da Empresa Júnior e não foi aceita por duas oportunidades. De acordo com Andrade *et al.*(2012), um trabalho precisa te dar autonomia, liberdade, consolidar a identidade individual e responsabilidade. Já um trabalho que vai contra o que se acredita, não possibilita crescimento, passa a ser um trabalho sem sentido (OLIVEIRA *et al.*, 2004). Tal situação foi vista pelo entrevistado como um ponto de virada e passou a se questionar sobre o seu caminho. Atualmente considera que suas experiências foram o moldando para se tornar um empreendedor. Independente se o seu negócio terá sucesso ou não, o Entrevistado de Uruguaiana se descobriu um apaixonado pelo empreendedorismo, que promove um sentimento de realização, criando valor individual, organizacional e social (DOLABELA, 2008).

O Entrevistado 4 adquiriu bastante autoconhecimento a partir da sua experiência como vendedor de viagens juvenis e o posicionamento inicial que a sua atual empresa teve de vincular vela com viagens. Vender é uma atividade que o empreendedor 4 percebeu que não gostava de fazer e que não possuía habilidade natural para, com isso, quando entrou o seu sócio, passou a área comercial rapidamente para ele. E a questão de viagem com vela ele passou a enxergar como uma substituição do seu produto; foi algo que deu retorno financeiro,

mas não era algo que gostasse, não enxergava um propósito: “Para mim não significava nada. Então é uma coisa que eu abandonei logo de cara.”. Um trabalho depende da forma que o indivíduo compreende e define o trabalho, a partir da sua coerência, significação e orientação (TOLFO; PICCININI, 2007).

Já o Entrevistado 6 pontuou principalmente a sua experiência mais consistente no Curso Pré-Vestibular que estagiou por um ano e meio como o braço direito do proprietário na área Administrativa. Aprendeu muito por viver a realidade de uma empresa pequena, acabou tendo muita confiança e responsabilidade, podendo aprender muitas vivências administrativas com o dinheiro dos outros. Tinha liberdade para criar e, inclusive, tomar decisões sobre compras. Aprendeu muito com o dono do negócio, desde dominar ferramentas tecnológicas como sistemas e planilhas, como sua forma de gestão e suas experiências de vida no exterior, vivência que não teve a oportunidade de ter.

Interessante o apontamento que fez sobre não precisar sentir na pele algumas experiências de trabalho, pois aprende a partir de relatos de colegas sobre como é o trabalho em outras empresas, citando que é muito trabalho e pouco reconhecimento. Logo que entrou na Administração o seu sonho era participar de um programa de *Trainee*, no entanto, foi passando período de faculdade e viu que não se encaixava com o tipo de trabalho de um *trainee*, porque a pessoa tem que abrir mão de muitas coisas, em nome de viagens e treinamentos, pra não ter um retorno tão grande. Considera que na iniciativa privada existe o risco da demissão: “Como é uma fase da tua vida os caras vão te dispensar, tu vai ser útil até um momento. No teu negócio não, tu vai ser útil sempre, a empresa depende muito de ti.”.

A Entrevistada 9 considera que as suas experiências anteriores foram moldando-a até ela se sentir capaz de empreender. Na adolescência teve contato com programação e web, depois foi autodidata no uso do Photoshop, em seguida começou a sua experiência profissional em uma Empresa de Marketing que ela teve contato com design, marketing e relacionamento. A partir de um mentor a quem teve acesso nessa empresa, passou a buscar bastante embasamento teórico para entender e acompanhar os projetos. Desse modo, as experiências profissionais serviram como uma trajetória de capacitação para o momento de abrir a sua empresa de Marketing, que ocorreu de forma bastante natural.

A Entrevistada 10 trabalhou por quatro anos na Câmara Americana de Comércio de Porto Alegre, entrando como estagiária na área comercial e saindo como coordenadora. Foi

nessa experiência que ela aprendeu tudo sobre a área comercial, que se diz apaixonada. Na Amcham teve duas situações determinantes na sua vida a partir do contato com dois gerentes, de relacionamento e de mercado. Um disse que ela deveria brilhar no mercado de trabalho, disse tratá-la diferente dos outros coordenadores porque enxergava nela um potencial maior, disse que ela tinha um perfil empreendedor. O outro trouxe uma visão comercial muito importante para ela, atualmente esse gerente trabalha como diretor de uma grande empresa de imóveis. Os conhecimentos comerciais tiveram reflexos na expansão da sua Indústria de Sorvete, pois sabe a importância de se expor no mercado e às oportunidades, desse modo está conseguindo manter a empresa em crescimento.

Por fim, pelo menos quatro dos empreendedores entrevistados, ao ingressar no curso, pretendiam seguir a carreira executiva de grandes empresas, no entanto, as ideias de futuro se alteraram e as experiências profissionais anteriores tiveram grande participação nisso. De acordo com os depoimentos dos entrevistados, as vivências profissionais foram os moldando para se sentirem capazes de empreender, ou por ser um sonho; ou por julgarem importante testarem esse caminho profissional.

4.4 OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS JOVENS EMPREENDEDORES

Conforme trazido pelos pesquisadores do *Meaning of Work* (1987), o significado do trabalho é formado pela interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pela própria mudança do indivíduo, a partir das suas vivências. Então, com a análise das influências dos ambientes não formais e formais da família, das Instituições de Ensino e do mercado de trabalho feita até a essa altura da pesquisa, identificaram-se também os atuais sentidos atribuídos ao trabalho pelos entrevistados.

Além disso, com a intenção de ampliar o entendimento sobre os sentidos do trabalho, questionou-se também tanto sobre os seus objetivos de vida, quanto sobre a sua concepção de trabalho e empreendedorismo. Desse modo, se tornou possível cruzar as informações e construir uma análise conjunta com a trajetória profissional traçada e as intenções futuras de trabalho.

4.4.1 Objetivo de vida

Os objetivos de vida para os jovens empresários administradores são compostos por esferas mais amplas do que, apesar de muito significativo, o trabalho e o empreendedorismo.

Considerando que a felicidade da vida está especialmente no trajeto de busca por seus objetivos, cinco principais conjuntos de intenções de realização na vida foram encontrados na pesquisa: (1) atingir e conquistar objetivos; (2) gostar e acreditar no seu trabalho; (3) criar e realizar diversos projetos com fins não necessariamente financeiros; (4) ter disponibilidade de tempo e recursos para a família que formarão e (5) deixar um legado, ajudando a sociedade e o mundo.

De acordo com Morin (2001) os sentidos do trabalho são definidos como uma estrutura afetiva formada por três componentes, sendo esses, significação, orientação e coerência. Importante destacar nesse momento a questão da orientação, porque envolve justamente o objetivo pessoal que guia as ações dos indivíduos, envolvendo, por trás disso, um propósito. O conteúdo da pesquisa mostrou que dentro desses objetivos existem as dimensões que se cruzam como a individual (1, 2, 3), a familiar (4), a profissional (1, 2) e a social (5). O atingimento de cada etapa dentro dos objetivos, independente da dimensão, traz a sensação de conquista e de missão cumprida. Reforçando que a felicidade está em saber apreciar o caminho que leva aos objetivos da vida.

Já se pôde perceber o espírito empreendedor dos entrevistados no decorrer da análise da trajetória profissional. A grande maioria fez algo de diferente no seu caminho de formação por possuírem uma atitude empreendedora diante das oportunidades e decisões da vida. Na sua visão é importante acreditar no que se realiza e gostar do que se faz. Foi dito que a vida não é algo estanque, pois dentro de um mesmo contexto podem-se criar diversos projetos, empresas ou ideias de forma bastante fluída e natural. A partir de cada missão, geram-se novos projetos na busca do sentimento de realização, que trazem mais autoconhecimento e aprendizado. Além da felicidade, os projetos pessoais e profissionais foram citados dentro dos objetivos de vida dos entrevistados.

Eu tenho vontade de fazer um monte de coisa que não vai me dar lucro financeiro, mas que vai fazer coisa que eu me sinto com missão cumprida. E aqui a gente não tá falando de um projeto filantrópico que ajuda as pessoas pobres, sei lá, eu organizar uma festa com amigos...e eu adoro fazer isso. Fiz isso muitas vezes não me trouxe dinheiro, mas parece que tu entregou um monte de coisa para aquelas 200 pessoas que estão ali. O pessoal adora e fala depois, um trabalho que vale, que deixa satisfeito sabe...é quase como o trabalho do artista. (Entrevistado nº 7)

O primeiro objetivo que eu tinha, a uns 3 anos atrás, eu estou finalmente quase cumprindo ele. Que é depois de tanto tempo redesenhando as coisas é ter uma empresa que funcione, que existe e [...].tem alguém que é só girar a roda que ela acontece. É uma coisa que me deixa muito feliz hoje. Óbvio que já surgem novos objetivos, então essa coisa da conquista é muito importante. Eu estuo sempre me desafiando em relação às coisas que eu estou fazendo. Então como coordenador da

escola de vela já coloquei pra mim alguns objetivos. E a questão da conquista deles, pra mim, é muito importante na questão da felicidade, que é o meu objetivo de vida. Então, indiretamente o meu objetivo de vida é conquistar os objetivos que eu me proponho dentro do que eu gosto de fazer, nunca me prostituir para fazer algo que eu não goste. Sempre evitar começar a trabalhar ou fazer coisas que pagam bem, mas, ou que eu não acredite ou que eu não goste. Então isso pra mim eu fujo ao máximo. E principalmente é conseguir ter tempo para poder ter as pessoas ao meu redor e aproveitar com elas. Eu acho que tu só consegue cultivar as pessoas ao teu redor se tu tem tempo para elas. Então está muito dentro do meu objetivo de vida. Não ser escravo do trabalho, como eu estou sendo até. (Entrevistado nº4)

Citado como mais importante do que o dinheiro, existe o desejo de consolidar a sua própria família, tendo que ter tempo para cuidar e desenvolver seus filhos e condições financeiras de conseguir proporcionar o mesmo que tiveram de seus pais.

Tudo bem eu quero ter um trabalho que eu goste, que eu acredite, eu acho super importante, mas chega um momento que a família supera. E eu quero chegar nesse momento que a família supera e eu quero chegar nesse momento tranquilo. (Entrevistado nº 1)

As condições financeiras não foram apontadas como objetivos ou com muita preocupação, apenas com meio de proporcionar tanto condições para a sua família no futuro, quanto para realizar viagens e atividades com fins pessoais ainda na presente juventude. O Entrevistado 2 se destaca nas reflexões sobre a importância do dinheiro e o equilíbrio sobre fazer o que se gosta. Foram extraídos dois momentos da entrevista que se pode perceber a linha de raciocínio:

Eu não tenho como objetivo final o dinheiro na minha vida... Pode soar meio idiota, mas eu sabia que eu ia ser rico, por um lado ou por outro. Eu sei que vou mandar bem. Seria menos feliz em uma empresa, mas eu seria diretor, poderia ganhar uns R\$30 mil por mês, mas tá, e eu vou seguir essa vida? É o que eu vou fazer? Dinheiro não é uma preocupação hoje, no futuro eu sei que eu vou ter grana, então, eu vou fazer uma coisa que eu ache que vai ser mais legal. Eu penso isso realmente, pode parecer meio idiota, mas isso é bom, faz tu ir atrás do que tu curte...Fazer uma coisa que eu acredite, que eu curto é determinante, hoje eu me envolvo só com isso. Nem tem porque não. (Entrevistado nº2)

Quero ser muito rico muito cedo pra poder aproveitar, fazer os meus mochilões, viajar. Como eu conseguiria fazer? Eu teria dinheiro com 45 anos se eu seguisse carreira executiva, vou me matar trabalhando. Vou dar certo para poder fazer o que eu quero na minha vida. Também por realização, vou criar um negócio legal, uma cultura legal, com valores legais, que os funcionários gostem e que seja bom para as pessoas. Isso também é muito importante. Valorizo muito cultura organizacional, muito. (Entrevistado nº 2)

A busca por se sentir bem foi lembrada como um objetivo de vida, assim como o interesse de ajudar na mudança do mundo, de criar algo grande, um legado positivo, capaz de impactar as pessoas. A ferramenta utilizada para isso seria o empreendedorismo, ou através de da criação de uma empresa com propósitos positivos, ou através de projetos, pessoais ou profissionais, que busquem transformar a realidade de uma pessoa, de um funcionário, de uma

família, de uma comunidade ou da sociedade. A intenção, portanto, é conseguir transformar ao menos os seus microambientes.

4.4.2 Trabalho e Empreendedorismo

O conceito de trabalho foi dividido pelos entrevistados entre duas principais esferas, a realização de algo que traga prazer e, ao mesmo tempo, algo que traga um resultado ou uma segurança financeira. Existem duas funções na execução de um trabalho, a utilitária e a significativa ou expressiva (ANDRADE *et al.*, 2012). A função utilitária ou instrumental está baseada no cálculo utilitário das consequências, orientando ações que buscam o êxito econômico e o poder; a função significativa apresenta-se através de atividades intrinsecamente satisfatórias, moralmente aceitáveis e fonte de experiências e relacionamentos humanos satisfatórios (ANDRADE *et al.*, 2012).

Trabalho deve gerar algo novo, um resultado, seja dinheiro, seja um novo empreendimento, seja mudança nas pessoas. É um meio que se tem para ser autônomo e independente. A maioria dos entrevistados, já sendo donos do seu próprio negócio, não consegue dividir facilmente a sua vida entre o pessoal e o profissional. Os empreendimentos além de serem quase todos novos, são ainda bastante pequenos e centralizados, apenas os que possuem atendimento ao público contrataram um cargo gerencial, todos os outros tem apenas o proprietário como figura tomadora de decisão. A média de idade dos empreendimentos é de 3 anos e, quanto mais recente é a empresa, mais esforços e recursos de tempo do proprietário são exigidos para a sua profissionalização e consolidação.

Como visto nos estudos de MOW (1987) a centralidade representa os graus de importância absoluta e relativa do trabalho em determinado momento da vida, em comparação com as outras esferas relevantes da vida. Dessa forma, é possível considerar que, ao menos nessa fase do empreendimento, existe uma grande centralidade no trabalho para esses jovens administradores por atribuírem o sucesso do negócio a sua dedicação.

Pra mim o trabalho é muito importante, muito mais que muitas questões pessoais que eu tenho. Hoje é central, procuro me dedicar e esforçar ao máximo porque eu sei que só assim vai dar certo. Essa questão de dissociar o trabalho da vida pessoal é muito difícil. Central e fundamental na minha vida, isso é muito bom em diversos sentidos, talvez seja ruim em outros, como não ter tempo para questões mais pessoais, próprias tuas. Hoje é uma coisa que me faz muito feliz e eu não consigo me afastar da empresa, trabalho nos finais de semana. Às vezes eu to tendo um momento de lazer e já me cobro que deveria está trabalhando. Hoje não consigo dissociar. (Entrevistado nº 3)

Trabalho faz parte de um percentual muito grande do significado da vida, tu vai ter trabalho, qualidade de vida, muitas coisas. Trabalho é onde tu passa maior parte do teu dia dedicado [...] Só que sucesso, cada um vai definir a sua maneira, mas tem que ter sucesso pra que tu tenha paixão, senão tu acaba desistindo, vai fazer outra coisa. Vou passar em um concurso, vou ganhar tanto, trabalhar tantas horas, mas o trabalho em si é algo que cada um vai decidir, [...], eu digo mais da nossa geração que tem como optar: quero trabalhar em uma empresa, quero trabalhar no setor público, criar meu negócio, trabalhar no terceiro setor, fazer um negócio social, ou em outro país. Têm muitas formas de encarar o trabalho, mas agora, quanto isso vai ter trazer de retorno, é a tua dedicação. É 100% da pessoa. (Entrevistado nº6)

Como dito pelo entrevistado 6, o trabalho faz parte de um percentual muito grande do significado da vida. No entanto, pôde-se perceber o conflito entre alguns entrevistados sobre não conseguirem equilibrar, na sua rotina, a vida profissional com outras atividades pessoais que consideram importantes.

Às vezes eu tento separar um pouco isso, mas eu sou um pouco ligado demais com o trabalho. É uma característica dos empreendedores, de quem quer ter sucesso, cada um da sua maneira. É difícil, às vezes [...] tem um negócio da turma...daí tu: “Não hoje porque vou trabalhar.” Talvez seja isso que separe o fracasso do sucesso, eu não sei. [...] Tem um empreendedor que diz: “Trabalhar de segunda a sexta tu está na corrida com todo mundo, sábado e domingo é que tu faz as ultrapassagens”. [...] Eu tento arranjar tempo para as outras coisas importantes também, e quando surge uma oportunidade eu aproveito aquilo ao máximo. Momento com a minha namorada, família, meus amigos. (Entrevistado nº6)

Os jovens empresários acabam abdicando de sair com amigos, de realizar viagens, das suas férias, da prática regular de esportes, acabam se ausentando do namoro e gerando conflitos amorosos ou não tendo tempo para criar e consolidar relacionamento, às vezes ainda não encontram tempo para voltar aos estudos ou se dedicarem ao curso de graduação. Entendem que é um sacrifício necessário, pois, por gostarem e acreditarem no seu empreendimento e por não saberem se terão condições de empreender novamente, estão se disponibilizando a dar o seu máximo em busca do sucesso.

Eu sempre trabalhei procurando empreender no meu trabalho porque sempre tive a necessidade de me puxar o máximo, de extrair o meu máximo de potencial e entregar tudo. [...] Por mais que isso não venha dar certo, daqui há 3 anos o negócio não se consolidar, é algo que definitivamente eu tinha que pelo menos tentar. Eu tinha que pelo menos uma ideia validar, uma boa ideia, consolidar e empreender nela, pelo menos uma tentativa eu tinha que ter, não ia suportar não tentar. Posso vir a fracassar, não estou livre desse risco. (Entrevistado nº3)

Ficou em evidência ainda que alguns dos jovens entrevistados (principalmente, 1, 2 5 e 8) prezam muito pela sua atual liberdade e autonomia. Os jovens empreendedores valorizam a questão de poder tomar decisão, de ver algo errado e poder mudar, não aceitando obedecer a regras que não entendem ou consideram sem sentido. Segundo Drucker (1987) o empreendedor busca por mudança, respondendo a ela e explorando-a como uma oportunidade. A flexibilidade de horários foi fundamental na decisão de empreender desses

jovens, pois querem que o seu trabalho consiga se adaptar a outros compromissos rotineiros ou projetos maiores. Como dito pelo Entrevistado 1: “trabalhar no seu tempo”, podendo escolher se quer trabalhar no turno da madrugada, se quer começar cedo e não fazer intervalo de almoço, se quer trabalhar em casa ou se deseja trabalhar 16 horas no mesmo dia, se vai trabalhar mais durante uma semana, para poder fazer o feriado estendido na praia, são decisões que querem se sentir capazes de decidir. De acordo com Bhidé (2001), existem empreendedores que podem passar 24 horas trabalhando, construindo o seu negócio, que se envolve de modo absoluto, mantendo controle total sobre as decisões. Esse perfil torna-se feliz com a sua realização. Outras, por sua vez, aspiram tempo mais livre, exigindo mais equilíbrio e controle. Sentir que estão trabalhando para si, de ser uma dedicação que vai gerar um retorno para a própria pessoa, demonstra ser um grande motivador.

“Até tu trabalha 12h e não te incomoda porque tu sabe que é pra ti, se eu tivesse trabalhando pra outra pessoa dificilmente eu estaria trabalhando tudo isso, sabendo que não seria convertido pra mim. [...] outra coisa que eu acho muito importante é a flexibilidade de horário, eu poder ir pra praia...eu ter liberdade de me organizar. Até pensando no futuro, se a minha empresa se estabilizasse e eu conseguisse montar um corpo que fizesse a administração dela...Eu queria cada vez mais liberar o meu tempo, eu não vejo como errado começar a folgar quarta, por exemplo.”
(Entrevistado nº5)

Sobre empreendedorismo, é interessante observar que existe a ciência sobre o custo de oportunidade de empreender ainda jovem. Sabem do baixo nível de responsabilidade que possuem, sem ter uma família que dependa do seu sustento, representando uma característica dos jovens das classes mais altas que tem possibilidade de prolongar a sua moratória em relação aos menos favorecidos socialmente (MARGULIS; URRESTI, 1996). Possuem consciência também do seu bom nível de conhecimento já adquirido por estarem em cursando faculdades conceituadas. A partir dessas duas condições, os jovens entendem que se dedicar para que um negócio próprio se consolide e se desenvolva depende basicamente de persistência e força de vontade, pois instrumental e condições financeiras e de tempo possuem. Entretanto, quando mais velhos e tendo constituído as suas próprias famílias, pretendem já ter conquistado tanto a liberdade de escolher os seus horários, quanto os recursos financeiros para proporcionar condições de vida e lazer semelhantes aos quais tiveram. Não querem descer de nível socialmente.

Os entrevistados veem a sua opção pelo caminho do empreendedorismo muito mais do que a abertura da sua empresa, enxergam como uma postura diante o mundo, uma atitude. Tal visão corrobora com a ideia de Schumpeter (1934) de que o empreendedor não é apenas o

criador de empresas. Valorizam bastante a figura do empreendedor e acreditam que o processo de empreender é bastante construtivo, promovendo o desenvolvimento. De acordo com a Entrevistada 9, ter uma organização em seu nome e em suas mãos fez com que aprendesse mais rápidos ensinamentos da vida como saber lidar com a derrota, com as falhas dos sócios ou com suas próprias falhas, saber lidar com as conquistas, com o crescimento da empresa, com a decisão dos outros. Além desses, uma fonte de aprendizado inerente ao empreender é saber lidar com os desafios e com os riscos, alguns entrevistados apreciam e se motivam com o risco, outros são mais conservadores, mas ambos os tipos buscam ferramentas para poder gerir os riscos da maneira mais positiva para a empresa. Outra fonte de aprendizado são as interações interpessoais, seja com clientes, com funcionários ou com fornecedores.

Com o tempo eu fui aprendendo que tu precisa de gentes diferentes, precisa trocar ideias, precisa de outras pessoas, e quanto mais eu fui aceitando isso, mas eu fui tendo oportunidade de conversar com outras pessoas e cada vez mais eu vejo... Hoje em dia cada velejada que vem um grupo novo é incrível por que eu escuto opiniões diferentes, escuto ideias diferentes, troco ideias diferentes. (Entrevistado nº4)

Em complemento a isso, demonstra ser muito gratificante para os jovens poder empregar pessoas. Saber que tem gente que se dedica a sua ideia, que vivem à custa do seu sonho, do seu modelo de gestão. Percebe-se uma grande preocupação em trabalhar se forma positiva com os seus funcionários, tendo a sua satisfação também como objetivo. Mesmo sendo empresas pequenas e não terem muitos recursos, os jovens querem envolver os seus empregados na concepção do negócio e nos resultados.

Questão como a satisfação do funcionário, se eles trabalhassem para mim insatisfeitos ou estritamente por necessidade não seria uma coisa que eu considerasse feliz. Eles têm que estar gostando do que estão fazendo, algo que realize eles financeiramente, mas também pessoalmente. [...] Saber que as pessoas gostam de trabalhar na nossa realidade e que se satisfazem com isso, com o modelo de gestão que eu acredito que deva ser implantado, que realmente não os considera uma mão de obra, uma marionete, mas que procura tirar o máximo de potencial deles...eu procuro ouvir muito o que eles tem pra me falar e eu aprendo muito com eles, são mais velhos que eu, eles me ensinam muito. Uma parte muito importante da empresa, eles têm muito conhecimento, eles têm muito tempo de rua, tem gente que tem 26 anos de experiência, que é mais o que eu tenho de vida. Valorizar o que os caras tem pra te ensinar, tu não pode... Ah, eu sou o dono do negocio e tu vai trabalhar conforme eu quero. Procurar ouvir as pessoas, todo mundo tem muito a te ensinar e procura não levar as críticas deles da maneira errada, ouve aquilo como bom. Se tu pode melhorar, porque tu não melhora? (Entrevistado nº 3)

A gente trabalha lá três dias de manhã e dois de tarde, já é diferente, elas pediram para se organizar. Elas trabalham meio turno. A primeira funcionária foi muito legal, disse que eu fui o melhor patrão da vida dela, mulher de idade já. É que é diferente de uma empresa normal, essa questão de eu mostrar os resultados, de elas poderem opinar, elas acham muito legal, porque pra elas é muito importante, elas se sentem parte. E eu sou muito flexível, eu sou fácil de trabalhar. (Entrevistado nº5)

Talvez o principal ponto que foi trazido como importante no empreendedorismo dos jovens administradores foi o prazer de poder criar uma empresa transmitindo os seus valores, podendo gerar um retorno positivo tanto para a sua vida, quanto para a sociedade. Passam a impactar as pessoas e transformar as suas vidas, através de um propósito legal de empresa.

Sempre tive a necessidade de criar algo meu, que tivesse a minha cara, que externalizasse aquilo que eu imagino. [...] (Entrevistado nº 3)

Esses jovens possuem características em comum como a busca pelo protagonismo de suas vidas, se responsabilizam pelo próprio futuro tendo um elevado nível de autocrítica e autocobrança. Buscam autoconhecimento, todos muito envolvidos com os seus objetivos. Quem está há mais tempo com o negócio passam ainda por auto-reflexões e se reinventam, são todos sonhadores, mesmo que varie o nível de importância dado ao planejamento.

Para ter sucesso na minha empresa, eu sou às vezes um pouco centralizador. Eu sei que tudo da minha operação diz respeito a mim. [...] Também de realização pessoal. Me cobro muito pra ter sucesso, para dar certo, pra criar um legado, criar uma empresa incrível...isso me faz estudar mais, trabalhar mais, não sei se isso é bom ou ruim, mas sou eu. (Entrevistado nº 2)

Para cada entrevistado houve um processo decisório na escolha por empreender e os objetivos dessa decisão giraram em torno do diversos interesses. Sabendo disso, fez-se uma organização visual através da Figura 4.

O Entrevistado 1 demonstrou valorizar o seu tempo livre, podendo realizar atividades diversas como esportes e cursos, além disso, tem como característica não tolerar fazer algo que não gosta por muito tempo. Entende que quando necessário terá que fazer, mas passível de escolha, prefere sempre fazer apenas o que gosta.

O Entrevistado 2 empreendeu por encontrar nesse caminho a possibilidade de atingir o seu objetivo de ter sucesso mais rápido. Pontuou que pretende ser grande.

O Entrevistado 3 tem como objetivo atingir o seu máximo de potencial. Por ser muito dedicado e sabendo que na sua vida o trabalho teria um papel central, decidiu por investir o seu esforço, ao seu máximo, em algo que acredite, transmitindo os seus valores e modo de pensar a gestão de uma empresa.

O Entrevistado 4 busca por realizar-se através do que ama, que é o esporte com vela. Entende que no empreendedorismo ele encontra a autonomia necessária.

Figura 4 - Principais objetivos por trás da escolha de empreender**Entrevistado 1**

- Valoriza muito o seu tempo livre
- Busca não ter que fazer o que não gosta

Entrevistado 2

- Quer ser grande na vida

Entrevistado 3

- Quer atingir o máximo do seu potencial

Entrevistado 4

- Busca por realização e autonomia
- Paixão pela Vela

Entrevistado 5

- Paixão por empreender
- Busca por autonomia

Entrevistado 6

- Considera o melhor caminho
- Quer trabalhar para si

Entrevistado 7

- Paixão por realizar

Entrevistado 8

- Paixão por criar

Entrevistado 9

- Paixão por desenvolver

Entrevistado 10

- Acredita no seu potencial

O Entrevistado 5 sempre teve admiração pelos empreendedores e decidiu desde novo por esse caminho profissional. Também valoriza muito a liberdade e o poder decidir, encontrando no empreendedorismo a autonomia que busca na sua vida.

O Entrevistado 6, através da influência do seu sogro, entende que é importante trabalhar para si, sem depender da demanda de uma empresa pelo seu serviço. Acredita que o empreendedorismo é o melhor caminho profissional.

O Entrevistado 7 tem paixão por realizar projetos que idealiza. Gosta muito de encontrar soluções para os problemas e enxergar o resultado do seu trabalho.

O Entrevistado 8 se diz um criativo, tem amor por empreender e, principalmente criar.

A Entrevistada 9 acabou arriscando o caminho de empreendedora por sentir que era uma oportunidade, mas se descobriu como uma apaixonada por desenvolvimento, tanto de ideias, de organizações e, principalmente de pessoas. Atualmente o seu trabalho gira em torno dessa paixão.

A Entrevistada 10 acredita no seu potencial e se sentiu capaz de empreender. Encontrou no empreendedorismo um caminho que se encaixa com suas características de gostar de se relacionar com mercados e negócios.

4.4.3 Os sentidos do trabalho

O conteúdo das entrevistas foi analisado e as características recorrentes de um trabalho com ou sem sentido foram classificadas e agrupadas conforme três dimensões, a da própria pessoa, a da pessoa com a organização que atua e a da pessoa com a sociedade. Essas três dimensões, individual, organizacional e social foram encontradas nas investigações de Morin (2003; 2007). Como síntese apresenta-se o Quadro 11 com os temas encontrados nesta pesquisa.

Pela pesquisa se tratar do estudo de indivíduos que estão em uma posição diferenciada na organização, posição de empregadores e não de empregados, o enfoque na dimensão individual acabou tomando maiores proporções, pois quem define a organização do trabalho são os próprios empreendedores. Restam então, à dimensão organizacional, as características determinantes de uma empresa que levaram os entrevistados a quererem criar o seu próprio modelo de gestão. Segundo Chanlat (2010, p. 129) “modo de gestão são todas as práticas implementadas pela administração de uma organização para alcançar os seus objetivos.”. O modelo é composto pelas condições e organização do trabalho, relações hierárquicas e estrutura organizacional, gestão de pessoas, metas, valores e filosofia. No caso das empresas dos entrevistados, todas essas questões são decididas, criadas e monitoradas por eles.

Pela pesquisa se tratar do estudo de indivíduos que estão em uma posição diferenciada na organização, posição de empregadores e não de empregados, o enfoque na dimensão

individual acabou tomando maiores proporções, pois quem define a organização do trabalho são os próprios empreendedores. Restam então, à dimensão organizacional, as características determinantes de uma empresa que levaram os entrevistados a quererem criar o seu próprio modelo de gestão. Segundo Chanlat (2010, p. 129) “modo de gestão são todas as práticas implementadas pela administração de uma organização para alcançar os seus objetivos.”. O modelo é composto pelas condições e organização do trabalho, relações hierárquicas e estrutura organizacional, gestão de pessoas, metas, valores e filosofia. No caso das empresas dos entrevistados, todas essas questões são decididas, criadas e monitoradas por eles.

Dimensão Individual

Na dimensão individual foram observados entre os entrevistados diversos aspectos subdivididos em seis categorias: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência. No Quadro 11 estão várias citações dos entrevistados que expressam a concepção de um trabalho com ou sem sentido.

Coerência. Os entrevistados expressam que um trabalho que tem sentido é aquele que se acredita, que se identifica com a sua identidade e com os seus valores, confirmando o que as autoras Tolfo e Piccinini (2007, p.42) apontaram: “um trabalho possui coerência quando o indivíduo se identifica com os valores morais e éticos”. Não tendo essas características falta sentido no trabalho, quando não está de acordo com a sua visão de mundo, suas crenças, valores, suas intenções e sentimentos. Desse modo, há a sensação de descaracterização da pessoa, então a busca é por uma atividade que externalize o que pensa. Outro ponto que faz um trabalho ser coerente é a sensação de completude, de missão cumprida. Quando o indivíduo sente que a realização do trabalho está norteando a sua vida, considera que há sentido, no entanto, quando não existe motivo para realizar o trabalho passa a ser uma atividade sem um sentido, sem um propósito. Como dito por Morin (2001), é esse equilíbrio que se espera da relação do indivíduo com o trabalho, que ocorre por meio de atos voltados a um propósito.

Quadro 11 - Dimensões dos Sentidos do Trabalho para jovens Empreendedores

Trabalho com Sentido		Trabalho sem Sentido
Dimensão Individual		
Coerência	Acredita no trabalho que realiza Possibilita criar algo que externalize o que pensa Possibilita transmitir a sua identidade Faz se sentir completo Quando norteia a vida Possibilita o sentimento de missão cumprida	Não acredita no trabalho que realiza Vai contra os valores e crenças Não enxerga motivo para exercer o trabalho Não vai de acordo com o que sente Não está de acordo com a sua visão de mundo É algo que descaracteriza a pessoa Não concorda com o cerne do negócio Não está de acordo com as suas intenções
Alienação	Possibilita fazer do seu jeito Possibilita fazer de acordo com o seu planejamento Sabe o porquê se faz Possibilita olhar o todo	Outra pessoa poderia fazer no seu lugar Não sabe o porquê se faz Não pensa, apenas executa. Não possibilita a criar Não possibilita pensar no todo
Valorização	É valorizado pelo o que gera Quando os clientes gostam e elogiam	
Prazer	Fazer o que gosta Faz feliz Possibilita a sensação de conquista É desafiador Possibilita realização Desperta vontade de trabalhar a mais Quando traz orgulho É fonte de satisfação	Não faz feliz É algo vazio É chato Feito com medo ou com peso Não desperta vontade de trabalhar a mais É por obrigação
Desenvolvimento/ Autonomia	Possibilita criar Quando traz aprendizado Possibilita dar o seu máximo de potencial Quando se tem contato com vivências diferentes Possibilita a criatividade Possibilita o sentimento de autodesenvolvimento Possibilita tomar decisão Possibilita mudar para melhor É possível crescer com os feedback's	Não gera crítica Não gera conhecimento Não te desenvolve como pessoa Não te desenvolve tecnicamente Não sente que está crescendo Não aprende mais, "homem-boi".
Sobrevivência e Independência	Possibilita definir o seu futuro Quando traz a fonte do sustento para se fazer o que gosta Possibilita investir em experiências diferentes Quando dá retorno financeiro Quando traz qualidade de vida Possibilita independência financeira Possibilita fazer o que se quer da vida	Trabalho só pelo dinheiro
Dimensão Organizacional		
Utilidade	Quando se cria algo bom É possível se criar um legado É bom para os clientes Quando possui um propósito legal e dissemina para todos Possibilita gerar um resultado diferente	Não gera nada novo É irrelevante Não possibilita ver retorno Não possui uma finalidade
Organização do Trabalho	Possibilita "sair da caixa" Possibilita agir sobre o que está errado Possibilita que os funcionários organizem o seu trabalho Quando o resultado é convertido para si Quando se tem informações para poder opinar Possibilita flexibilidade de horários Possibilita a criação de objetivos	Não há espaço para contribuições
Relações Pessoais	É bom para os funcionários Quando se tem colegas ou sócios com os mesmos valores que os seus Quando a cultura organizacional e os valores da empresa são legais para todos os envolvidos Possibilita conhecer e falar com as pessoas e aprender com elas	Ambiente pesado
Dimensão Social		
Utilidade	É algo positivo para todos que estão envolvidos Quando se é dado um retorno para a sociedade É relevante e faz diferença para mais alguém É possível mudar a realidade de muitas pessoas	É contra e prejudica os outros Não gera benefício para ninguém Não agrega aos outros Não traz algo de bom para quem se está fazendo o trabalho

Alienação. Os entrevistados citaram que não saber o porquê estão fazendo uma atividade é algo totalmente sem sentido: “Não pensa, apenas executa”. As atribuições de falta de sentido no trabalho pode ser observada nas seguintes afirmações dos entrevistados:

Então, não gostava de ficar apertando uma tecla na Fiat e quando eu tentava me envolver em coisas maiores, os caras me podavam: ”- Ah tá, estamos vendo. - Aqui tu não está sendo pago pra pensar, está sendo pago pra fazer”, o Diretor disse isso... E eu tá, ok. Eu só não fui embora na hora porque eu fui fraco, mas tinha que ter ido. Saí depois e hoje os caras me respeitam muito. (Entrevistado nº2)

Tu fazer por fazer ou fazer sem nenhum propósito ou fazer sem entender porque tu esta fazendo. (Entrevistado nº3)

Outro ponto que foi trazido foi que um trabalho com sentido possibilita poder enxergar o todo, de modo contrário ocorre com um trabalho sem sentido. Fazer de acordo com o seu jeito também foi enquadrado em um trabalho não alienante, pois dessa forma a pessoa tem a consciência de como está fazendo o trabalho. No caso, de ser uma atividade que outra pessoa poderia fazer no teu lugar, sem prejuízos, também foi apontado como um trabalho que apresenta falta de sentido.

Valorização. “O trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização, estimulando a necessidade de afiliação e vinculação.” (EMERY 1976; TRIST, 1978 *apud* MORIN, 2001). Apesar de na literatura ser destacada propriedade de reconhecimento, foi muito pouco citado a importância dele e da valorização pelos entrevistados. Imagina-se que isso se deve justamente por eles serem os gestores do seu negócio e naturalmente já se sentirem vinculados a organização. No entanto, apareceram questões como elogios dos clientes, convites para palestras e grupos de interesse e se sentir valorizado pelo o que gera.

Tu é valorizado pelo o que tu gera. (Entrevistado nº 8)

É mais por realização no trabalho. É legal ouvir elogios, ouvir as pessoas te valorizarem. (Entrevistado nº 3)

Prazer. Quando questionados sobre um trabalho que faz sentido, todos citaram, de uma forma ou de outra, a importância de gostar do que realiza, o deixa feliz. Diversos autores apontam que um trabalho apenas tem sentido quando, entre outras coisas, gera prazer (OLIVEIRA *et al.*, 2004; BIANCHI, 2013). Segundo Morin (2001, p.16) o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, promove a realização, atualização do seu potencial e aumento de autonomia. Para Hackman e Oldham (1976), o trabalho deve apresentar variedades e ser desafiador.

Quando os entrevistados dizem que para fazer sentido o trabalho deve ser uma fonte de satisfação, dar a sensação de estar conquistando algo, de um desafio, é possível interpretar que existe um gosto especial pelo exercício da atividade. Além disso, enxerga sentido no trabalho quando se desperta a vontade de se trabalhar a mais e gera orgulho de suas ações, ou seja, deve ser uma fonte de realização. De modo contrário, um trabalho sem sentido torna-se uma obrigação, algo vazio e chato, feito com medo ou com peso. É justamente um desprazer, acaba sendo apenas uma ocupação, sem vontade de se trabalhar a mais, pois não sente que vai realizar algo importante. Dois relatos foram retirados das transcrições a fim de ilustrar melhor as opiniões sobre o desprazer no trabalho.

[Um trabalho que não tem sentido] É o que não te faz feliz. É aquela frase, se tu acordasse de manhã e fosse o teu último dia, o que tu iria fazer? (Entrevistada nº 9)

Que não me faça feliz e para não me fazer feliz é eu não acreditar nele. Tipo, aquele negócio de viagem que eu trabalhei algum tempo, eu sofria diariamente porque não era uma coisa que eu acredito que seja legal, eu não acho que estava te ajudando de alguma forma de vendendo uma passagem aérea. Eu acho que tu teria um milhão de pessoas que podem fazer isso por ti, melhor do que eu, eu não acreditava no que eu estava fazendo, não achava que era uma coisa legal, não achava uma coisa boa. E isso me matava assim... Mesma coisa com as viagens estudantis, tu está comprando muito mais caro uma viagem que tu poderia fazer muito mais barato se tu fosse fazer com a tua família. É uma coisa que eu estou te cobrando muito mais caro, estão me falando pra te mentir, apesar de eu não querer te mentir. Que vai contra os meus valores, que não trás alguma coisa de bom pra quem eu to fazendo esse trabalho. É tudo isso junto. Não acreditar, não me deixar feliz, não fazer bem pra quem eu estou oferecendo aquele trabalho, ou quem está sendo afetado por aquele trabalho... (Entrevistado nº 4)

Desenvolvimento. Por esses jovens empreendedores a exigência é que o trabalho agregue algo em suas vidas. Percebe-se aqui um forte sentido substantivo do trabalho, como trazido por Andrade *et al.* (2012) que um trabalho deve ter consigo autonomia, aprendizagem e desenvolvimento. O trabalho deve desenvolver o seu potencial (MORIN, 2001) e promover aprendizagem contínua (Emery, 1976; Trist, 1978). Já Hackman e Oldham (1976) dizem que para um trabalho ter sentido tem que permitir autonomia e decisão. Entende-se autonomia pela possibilidade de escolhas, tomar decisão e se responsabilizar por elas (MORIN *et al.*, 2007).

Por essa pesquisa se tratar de empreendedores e não de empregados, que forma o perfil de investigação dos autores usados como referência nessa pesquisa, a necessidade de autonomia é um imperativo para a vida laboral. Sendo “Desenvolvimento” a categoria com maior número de termos identificados no Quadro 11, apareceu fortemente o desejo de poder tomar decisão, de criar e mudar o que está errado. Demonstram ser sedentos por aprendizado

através das suas diferentes atividades, através dos *feedback's* de funcionários, colegas e amigos e através de vivências na profissão, querem aproveitar todas as oportunidades e desafios. Os jovens querem dar o máximo do seu potencial, pois sentem que estão investindo no seu próprio desenvolvimento, enxergam que é em nome de uma ideia que acreditam e apostam.

Pra mim é fazer algo onde tu não te desenvolve, tu tem que estar te desenvolvendo a todo instante. Se tu não te desenvolve como pessoa, alguma coisa técnica também. Depende do fator, tem que se desenvolver em algum sentido, alguma característica. Se tu faz algo sem sentido aquilo se torna irrelevante. Como a própria palavra diz, não faz mais sentido tu continuar com aquilo, não te desenvolve e não te traz relevância. Aí entra o prazer, entra outras coisas. Torna-se irrelevante. (Entrevistado nº6)

Um trabalho sem sentido é justamente aquele que não desenvolve o potencial, não permite autonomia e responsabilização, é aquele que: “Não gera crítica”; “Não gera conhecimento”; “Não desenvolve nem tecnicamente, nem como pessoa”. Em experiências anteriores eles sentiram que não estavam crescendo e se desenvolvendo, fazendo parte da sua tomada de decisão pelo empreendedorismo.

É o que tu não aprende mais. Esse é um trabalho sem sentido. Tu vira o homem-boi. (Entrevistado nº7)

Sobrevivência e Independência. Tal categoria pode ser melhor compreendida quando cruzada com a trazida por Andrade *et al.* (2012, observar Quadro 1) que apresenta a distinção entre a sentido substantivo e instrumental do trabalho, pois, de forma concomitante, um trabalho para ter sentido deve garantir sobrevivência, mas também pressupõe satisfação, autonomia, autorrealização e contribuição para a sociedade. Até esse momento da análise do Quadro 11, apenas se observou as variáveis do sentido substantivo do trabalho.

Diferentemente da investigação de Morin *et al.* (2007), para os jovens empreendedores o retorno financeiro tem uma conotação principalmente libertadora e não de subsistência. Já se podia imaginar tal resultado pelo público estudado se restringir a de jovens administradores com segurança financeira familiar. Para eles, o retorno financeiro está abaixo na escala de importância quando comparado com o sentimento de prazer, realização, desenvolvimento e autonomia, a remuneração se torna realmente relevante quando trás o sentimento de independência e de ter condições financeiras de investir em vivências que sonham ou que gostam. Em nenhum momento da pesquisa foi relacionado retorno financeiro com *status* ou prestígio, e sim com elementos de segurança e independência.

Exercer uma função só pelo dinheiro foi citado como um trabalho totalmente sem sentido, inclusive quando questionados sobre qual mensagem pretendem passar sobre o mundo do trabalho para os seus filhos, foi unanimidade a questão de que dinheiro é consequência e nunca um objetivo. Claramente possui a sua importância, principalmente no futuro, quando tiverem que assumir responsabilidades da sua própria família, mas, por enquanto, o objetivo é ter qualidade de vida, liberdade de fazer o que gosta e o que quer sem ter que pedir aos pais, definindo o seu futuro com a construção de uma independência e segurança financeira. Para esses jovens, corroborando com a pesquisa de Morin (2001) o trabalho está longe de ser uma simples forma de subsistência.

Dimensão Organizacional

Foram analisados também os sentidos do trabalho dentro de uma dimensão organizacional, classificando as respostas em três categorias, de acordo com os estudos de Morin (2003; 2007): utilidade, organização do trabalho, relações interpessoais.

Utilidade. Outro imperativo de um trabalho com sentido para os empreendedores é a necessidade de servir para algo, se ser útil. Os resultados estão de acordo com as ideias de Oliveira *et al.* (2004) que um trabalho para fazer sentido deve alcançar resultados, valor para empresa ou para o grupo. Os entrevistados consideram que quando se cria algo bom, quando é bom para os clientes, quando é possível deixar um legado, um trabalho passa a ter um real significado. Apontaram a importância de o negócio ter um propósito legal e que isso seja transmitido para todos os envolvidos, funcionários, fornecedores, clientes e sociedade em geral. A ideia de que para ser um trabalho com sentido deve-se gerar um resultado foi mencionado.

Tem que ver resultado. O processo é muito gostoso, é como diz o Charles Watson [artista], o processo é fundamental, mas o resultado tem que existir. O resultado tu vai enxergar de diversas maneiras, na minha empresa eu vou chegar com a grana na caixa. O Partido Novo acabou de coletar as 490 mil assinaturas aí, vai gerar resultado, oi criado. Óbvio que foi um trabalho de formiguinha, mas estava ali, junto com um grupo de amigos, e essa coisa vai se desenrolar, resultados outros vão aparecer e é isso que te deixa feliz. O ciclo empreendedor é tu ir numa grande palestra, ou até tu falar, contar a tua história, trajetória de negócio e os teus colegas de ciclo mostram interesse...ninguém ficou bocejando, o pessoal ficou...Ah que legal, vem conversar contigo depois, te convidam para uma outra. Resultado se enxerga de diversas maneiras, mas o trabalho para fazer sentido tem que aparecer no final alguma coisa. (Entrevistado nº 7)

Um trabalho que demonstra falta de sentido é quando não gera nada de novo, não se enxerga retorno ou finalidade. Os entrevistados consideram também o processo que se chega

até a utilidade da atividade, mas diferente do que Morin trouxe em 2001, não avaliam a eficiência ou produtividade, apenas consideram-no bastante importante para o todo e também fonte de prazer.

[O que é um trabalho sem sentido] Quando não gera nada novo. (Entrevistado nº8)

Se tu faz algo sem sentido aquilo se torna irrelevante. (Entrevistado nº6)

Organização do Trabalho. Um trabalho que faz sentido permite criar a sua própria forma de trabalho, podendo o indivíduo definir os seus objetivos e inovar na sua execução. De acordo com Emery (1964 *apud* MORIN, 2001) e Trist (1978 *apud* MORIN, 2001), a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar. Apesar dos jovens entrevistados não possuírem um padrão de organização de trabalho, veem valor em todos os apontamentos da literatura, tendo a flexibilidade de horários e a autonomia de criar o seu emprego como fatores principais. Por serem empregadores acabam tendo uma relação diferente com a organização do trabalho, como já mencionado na seção anterior. Muitas vezes, por exemplo, trabalham com atendimento ao público e, mesmo considerando fundamental, não podem flexibilizar totalmente a jornada de trabalho, mas existe o bom senso e a conversa podendo sempre se organizar em favor de entender o lado do funcionário.

Eles apontam que é importante os funcionários também se envolverem na organização e conseguirem ter informações para dar opiniões, participar das decisões e promover melhorias no seu ambiente de trabalho. Além disso, é do interesse dos entrevistados desenvolver as pessoas de sua empresa para que tenha mais liberdade e tempo para poder atuar em outras atividades, conseguindo se afastar da empresa por poder confiar em seus funcionários. Um ambiente de trabalho que não tem sentido é aquele que não possui espaço para contribuição, se aproximando inclusive se um trabalho alienante.

Relações Interpessoais. Os entrevistados se caracterizam por ter facilidade de se comunicar com as pessoas de modo geral e possuem um grande convívio com os seus amigos. De forma a agregar sentido ao trabalho, em alguns casos, em algum momento da história do empreendimento, esses amigos se tornaram sócios justamente por compartilharem valores e objetivos em comum com os entrevistados. Percebe-se uma importância para esses jovens de estarem sempre trocando informações com outros empreendedores, com amigos, com especialistas, a fim de construir trabalhos em conjunto tanto nas organizações, quanto em

outros projetos. De acordo com Tolfo e Piccinini (2007, p. 42) um trabalho que faz sentido é aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas, e possibilita relações construtivas.

Para os empreendedores entrevistados, um trabalho com sentido é refletido em ser bom também para os funcionários, através de uma cultura organizacional que esteja de acordo com as expectativas e necessidades de todos os envolvidos. Desse modo, para que os entrevistados atribuam sentido ao seu trabalho, é importante que os seus funcionários também enxerguem sentido no seu emprego. Pode-se perceber que os entrevistados, também por serem empreendedores, não possuem uma equipe de trabalho muito grande e, quando possuem outros sócios ou gerentes, possuem uma forte relação de amizade e respeito. Valorizam muito a questão do ambiente de trabalho ser tranquilo e com pessoas que gostem.

Ah, não estou tendo tempo de sair com os meus amigos? Pelo menos no meu trabalho eu tenho que ter amigos, me sentir bem, tem que ser um lugar que eu me sinta tranquilo. Como agora, eu estou no escritório, sentado com dois amigos, então acaba sendo um ambiente prazeroso, que eu posso chegar no trabalho e falar de besteira e me sentir normal. Não quero que seja um lugar pesado. (Entrevistado nº1)

Dimensão Social

No momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém ou para a sociedade, ele não faz sentido (TOLFO; PICCININI, 2007). Na dimensão social do trabalho, para que haja sentido ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, desse modo caracterizou a utilidade para a sociedade que os entrevistados acreditam que o seu trabalho deva ter para ter sentido (MORIN, 2007).

Utilidade. Dentre os entrevistados há aqueles que relatam que um trabalho tem sentido quando é dado um retorno para a sociedade. Pôde-se perceber muito forte que os sentidos do trabalho transcendem para os entrevistados as esferas individuais e organizacionais. Eles demonstraram não admitir que a sua empresa não seja relevante ou não faça diferença para ninguém. Buscam construir um empreendimento capaz de deixar um legado positivo, que no cerne do seu negócio tenha como importante trazer benefícios para todos os envolvidos e, se possível, mudar a realidade das pessoas. Um trabalho torna-se sem sentido quando além de não agregar aos outros, prejudica. Talvez pelos entrevistados serem os empregadores, eles se preocupem e se responsabilizem pelos seus atos não só como indivíduo, mas como empresa.

4.4.4 Mensagem sobre o mundo do trabalho que transmitirá para os filhos

A concepção dessa mensagem representa uma síntese de quais foram as mensagens mais importantes que os entrevistados receberam na sua formação que compõe a sua própria visão sobre o mundo do trabalho, além de dizer claramente quais foram os critérios para a sua decisão de trajetória profissional.

Não existe imposição sobre o futuro dos filhos, apenas o desejo que façam o que realmente querem e gostem, de acordo com o que faz sentido para a sua vida. Que tomem a decisão sobre o seu futuro de forma consciente, com base no que acreditam. Não recomendariam que tomassem a decisão baseados no retorno financeiro, no reconhecimento ou no que os outros vão pensar. Acham que, se escolherem pelo o que vale à pena, coisas boas virão.

Pelo o que a pesquisa indica esses jovens não limitariam as escolhas dos seus filhos de acordo com preconceitos existentes ou na profissão, ou no mercado de trabalho a qual pertence. Citaram situações de emprego que não escolheram para si, como trabalhar em uma multinacional ou em um banco, como algo natural, mas reforçam que na decisão não podem se deixar levar pelas circunstâncias, pois seria desperdício de vida.

Não dariam nada pronto, buscariam criar com os mesmos valores que foram criados na infância pelos seus pais, como respeito, educação e valor ao trabalho. Como pais, pretendem instigar os filhos, desde pequenos, ao empreendedorismo, ao querer fazer e ao experimentar. Orientações de que é importante experimentar os modelos de trabalho e perceber qual melhor se adapta e, enquanto puder, a dica seria de se arriscar a errar. Além de mostrar que eles têm inúmeras possibilidades e buscar explicar os períodos da vida. Seria passado também o valor de trazer retornos positivos para a sociedade.

A questão da dedicação também foi levantada, pois assim os filhos teriam um retorno não só financeiro, mas, principalmente pessoal, de qualidade de vida e de ter opções para fazer as coisas. As pessoas não podem culpar os outros pelos seus fracassos e dificuldades, também não podem se sujeitar a entrar na zona de conforto e pararem de se questionar sobre o que se quer da vida.

Acho que trabalho é isso, que vai te dar o retorno que tu quiser, independente do extrato social que tu esteja. É forma que tu pode fazer a tua própria revolução, sem depender de outras pessoas. É ali que tu tem que te dedicar para conseguir fazer o que tu quiser. (Entrevistado nº 6)

Por fim, a citação do Entrevistado 3 foi bastante esclarecedora sobre o que sua geração pensa, de modo geral, sobre o trabalho:

O trabalho eu acho muito fundamental, tem sido uma dimensão muito forte da minha vida. Essa questão de olhar pra trás e ter orgulho daquilo que eu fiz, das decisões que eu tomei. Então o trabalho tem que ser o meio pra tu gerar a tua sustentação, que garanta as tuas necessidades biológicas e fisiológicas, mas que seja realmente algo que te realize, que te dê orgulho de fazer o que tu faz, te dê prazer de fazer aquilo que tu faz. Se tu fizer muito por obrigação, muito em função do dinheiro, não vale à pena, não é algo que eu faria. Ah, deixar algumas coisas de lado, fazer por fazer, fazer o que a sociedade valoriza mais ou fazer porque paga melhor... É algo que talvez seja plausível hoje, mas acho que lá na frente não vai ser. O trabalho é um meio de sobrevivência, mas ele tem que externalizar aquilo que tu acredita, tem que ir ao encontro daquilo que tu tem de visão de mundo e tem que ser uma fonte de satisfação pra ti. Tu te esforçar em algo que só te traga dor, sacrifício, não vai dar o melhor de ti e não vai extrair o melhor do teu potencial. O trabalho é central para as pessoas. É uma grande parte da personalidade das pessoas, mas tem que ser algo que te orgulhe fazer, que te dê prazer em fazer e que tu faça com satisfação e que isso te ajude a alcançar os objetivos que tu traça para a tua vida. Trabalho é fundamental. (Entrevistado nº 3)

Para o entrevistado o trabalho é central e motivo de orgulho, fonte de auto-realização, prazer, autonomia e meio de transmitir o que acredita para o mundo. De modo notável, o trabalho não é apenas fonte de sobrevivência, ele é fonte de satisfação e proporciona também o alcance a importantes objetivos de vida. Morin (2001) e Oliveira *et al.* (2004) apontam que o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento. Já, segundo Bianchi (2013), o sentido do trabalho está relacionado a valor, prazer, realização e resultado. Todos esses elementos foram encontrados ao longo da análise sobre os sentidos do trabalho para os jovens empreendedores através da análise dos elementos das três dimensões principais dimensões: individual, organizacional e social.

O ser humano busca incansavelmente entender os sentidos das suas ações e o sentido da sua vida (FRANKL, 1991 *apud* ANDRADE *et al.*, 2012). Com o objetivo de buscar a auto-realização, uma nova geração de jovens está entrando no mercado de trabalho e, no caso dos entrevistados, houve a escolha por empreender, por buscar ser protagonista das suas próprias respostas. O trabalho demonstra ser central e fundamental na vida desses administradores, os quais querem conduzir diversos projetos ao longo da sua trajetória, alguns pela paixão por empreender, outros por encontrar no empreendedorismo um meio de atingir diversos sonhos e de fazer a diferença na sociedade.

Ao longo do trabalho citou-se algumas vezes o desejo dos jovens de realizarem diferentes projetos, constando-se que o ser humano vive em constante movimento para a transcendência, ou seja, cada projeto pode ser utilizado como um organizador da existência, possibilitando novas chances de realização. Existe, dessa forma, a possibilidade de errar e tentar novamente, sendo este um sentimento motivador, libertador e em comum entre os entrevistados, pois todos esses jovens provêm de uma família com segurança financeira.

Através do seu projeto profissional, pode-se perceber que essa juventude pesquisada tem atitude de buscar a realização de um trabalho que vai muito além de um meio de sobrevivência ou de garantir bens materiais. Existe claramente a busca não só por enxergar sentido substantivo no trabalho, como também a busca pelo próprio sentido da sua vida por meio dos projetos profissionais. Constata-se também que é nessa faixa etária analisada que se começa a traçar um caminho profissional com significado e com a vivacidade que juventude traz consigo. A busca pela autonomia, pela possibilidade de aplicação de suas ideias, em um trabalho que condiz com seus princípios éticos e valores aprendidos ainda na infância, demonstrou ser fundamental para que esses jovens atribuam sentido ao seu trabalho. Fazer o que se gosta, junto com amigos que compartilhem valores semelhantes, e a procura pelo desenvolvimento contínuo também é importante para esses empreendedores sentirem que estão executando um trabalho coerente, com significado e propósito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de toda a concepção dessa pesquisa se considerou que o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais (TOLFO; PICCININI, 2007). Os elementos de formação familiar, educacional e profissional adotados para esse estudo demonstraram ter forte influência na constituição dos sentidos do trabalho dos jovens administradores.

Todos os jovens entrevistados vêm de famílias com boas condições financeiras, que, além de terem financiado o ensino médio privado, investiram no período de estudo universitário. Com formação em Administração de Empresas, oito entrevistados são do gênero masculino, a idade do grupo variou de 22 a 29 anos. As instituições de ensino cursadas foram a Universidade Federal do Rio Grande do Sul e a Escola Superior de Propaganda e Marketing da Região Sul, ambas sendo citadas como um forte ambiente de oportunidades e contatos com pessoas qualificadas. O empreendedorismo ocorreu cedo em suas vidas através da escolha pelas características desse caminho profissional, como autonomia e vontade de criar algo em que acreditem.

Os pais são as principais figuras presentes na vida dos entrevistados, atuam como a base de toda a educação, referência de valores, dedicação e zelo. Foi na infância que tiveram formação dos seus valores, como ética, responsabilidade, valor das coisas, importância do estudo e consciência sobre as condições e oportunidades. A educação familiar de nenhum dos entrevistados foi pautada em valores voltados ao trabalho, não houve intervenção nesse sentido, pelo contrário, sempre liberdade e apoio. A única real responsabilidade dada aos jovens na sua infância era o estudo. As mensagens familiares sobre o trabalho vieram através de exemplos e da consciência de que todas as condições disponibilizadas existiam por causa do trabalho.

Através da escola ocorreu a inserção social dos jovens. A interação entre indivíduos do mesmo grupo etário demonstrou ser fundamental para a evolução da condição de juventude, pois possuíram os mesmos tipos de vivências em períodos próximos. As amizades se desenvolveram no período escolar, o qual também foi pautado em abordagens pedagógicas

diversas, mas ainda sim sem enfoque no futuro profissional. Algumas escolas mais outras menos, mas todos buscaram desenvolver pessoas, antes de alunos ou profissionais.

Observa-se, no período da faculdade um forte cruzamento de dois critérios da condição juvenil: a moratória social e vital. A primeira por se tratar justamente do período destinado à qualificação teórica de gestão e o aumento do capital cultural e, em complemento, a segunda por se perceber uma grande vitalidade nas decisões, vontade de construir o seu futuro, energia para aproveitar oportunidades, ter vivências variadas (MARGULIS; URRESTI, 1996). A universidade então preparou as condições necessárias para os entrevistados acreditarem no seu potencial, proporcionando o ferramental de gestão e o ambiente de trocas de ideias e experiências entre pessoas de mesmo grupo etário. O ambiente demonstra estar pulsando entre amigos com os mesmos valores, dedicados a viver cada um a sua moratória, a descobrir o que querem do seu futuro, sem ter, em geral, fortes responsabilidades sociais e familiares que limitem suas escolhas. Foi nesse contexto que os entrevistados partiram para a sua trajetória profissional e decidiram buscar deixar a sua marca, testar o seu potencial, através do empreendedorismo.

A trajetória profissional dos entrevistados começou bastante cedo e foi bastante variada, quando as oportunidades proporcionavam autonomia e responsabilidade eram mais enriquecedoras e valorizadas. Já em ambientes mais rígidos e tradicionais, não proporcionavam espaço para criação, para sugerir melhorias e resolver problemas considerados maiores. Em ambos os tipos de ambientes, sendo o primeiro considerado positivo e o segundo negativo, houve uma elevação do autoconhecimento. As experiências profissionais foram fundamentais para moldar o futuro profissional.

As motivações extrínsecas para esses administradores demonstraram ter pouca relevância quando comparadas com o interesse de auto-realização, presente na dimensão individual dos sentidos do trabalho; de criação, presente na dimensão organizacional e de impactar positivamente os envolvidos no negócio, na dimensão social. O trabalho demonstra ser central na busca pela felicidade, pois é visto como o meio de gerar a sua autonomia.

Esses jovens responsabilizam-se pelo seu sucesso buscando escrever a sua própria história através do empreendedorismo. Para um trabalho adquirir sentido eles procuram fazer primeiro o que os façam felizes, através de uma atividade ou de um projeto que realmente acreditem e que transmitam os seus valores. Os entrevistados se esforçam para realizarem os

seus objetivos, trabalham muito para conseguir ter o melhor resultado. Sabem que para atingir um objetivo maior é importante se sujeitar e fazer o que não gosta, mas são capazes de aguentar por um curto período de tempo. Um trabalho com sentido proporciona além de autonomia, o aprendizado, a sensação de que estão evoluindo, que estão se desenvolvendo. Para isso, aspiram por um ambiente que possam criar, que tenham amigos construindo junto e tenham liberdade para mudar o que estiver errado. Ao longo da vida querem realizar diversos projetos, querem que suas empresas cresçam e se consolidem para poderem focar em outras ideias e oportunidades. Todos querem garantir segurança e independência a sua futura família, proporcionando todas as boas condições que tiveram. Desse modo, a questão financeira apareceu como importante para todos os entrevistados, mas nunca como a principal, sempre como uma consequência da qualidade do seu trabalho.

Essa juventude tem como objetivo causar um impacto positivo para a sociedade, tendo alguns a missão de mudar o mundo e outros, por sua vez, de mudar o ambiente em sua volta. Um trabalho é visto com sentido quando traz benefícios, quando agrega algo a alguém, pois, no futuro, será feita a retrospectiva de seus passos profissionais e o sentimento que buscam ter é de orgulho e satisfação do legado deixado. Além de necessitar ser um trabalho com valor para a sociedade, busca-se o prazer, a auto-realização e o resultado de suas atividades, ou seja, o trabalho para lhe ser atribuído sentido deve ser útil e orientado por um objetivo.

O aprendizado e o desenvolvimento contínuo são fundamentais para os empreendedores, gerando críticas e oportunidades de refletir sobre melhorias, um sentimento oposto a um trabalho considerado alienante. A consciência de que todo o seu esforço será convertido para si traz um enorme sentido para o trabalho, transformando-o em central em suas vidas, pois enxergarem um objetivo por trás de cada decisão. Além disso, por trás da escolha por empreender está a busca pela liberdade de decidirem sobre as pequenas coisas, como organização da sua rotina e de seus horários, e sobre as grandes decisões, como os rumos estratégicos do negócio e abertura de novas unidades. Um trabalho com sentido, portanto, envolve três principais dimensões que possuem seus objetivos e devem estar em harmonia entre si: individual, organizacional e social.

Como limitações do estudo identificaram-se dificuldades em encontrar mulheres no perfil delimitado, que tenham empreendido antes dos 25 anos. A fim de analisar mensagens de três diferentes níveis de formação gerou-se muita informação relevante, que por limitação de tempo e foco de pesquisa não se pôde explorar de modo mais aprofundado. Pela inter-

relação dos temas questionados, as entrevistas acabaram sendo muito extensas, com mais de 1h30 de média, o que, por alguns momentos, deixou os entrevistados cansados, perdendo em qualidade no aprofundamento de questões finais.

No futuro, sugere-se que o tema dos sentidos do trabalho seja aprofundado em cada um dos três níveis de formação pesquisada: familiar, educacional e profissional, buscando compreender o exato nível de influência de cada uma na constituição dos sentidos do trabalho. Seria necessário realizar pesquisas que levem em consideração os sentidos que cada um dos gêneros atribui ao trabalho, trazendo o entendimento em temas como centralidade do trabalho, papel da família, organização do trabalho, constituição da identidade, saber lidar com riscos e oportunidades. Mesmo dentro dessa amostra homogênea, os diferentes momentos de vida e a variedade de 7 anos de idade, entre o entrevistado mais novo e mais velho, podem ter acarretados diferenças no resultado do estudo. Desse modo, sugere-se realizar uma pesquisa com uma faixa de idade ainda mais reduzida. Em relação ao gênero feminino, é importante pontuar a necessidade de um estudo que analise a influência da maternidade nos sentidos que as mulheres atribuem ao trabalho. Imagina-se que alguns perfis de mulheres possam mudar a sua concepção antes e depois da gestação, escolhendo dar uma guinada na sua carreira.

Como contribuição ao meio acadêmico, esta pesquisa está longe de esgotar as discussões sobre a temática dos sentidos do trabalho e, de modo contrário, busca justamente incitar novas reflexões. Na busca de aprofundar o conhecimento sobre o tema, sugere-se não só estender o estudo a diversas categorias profissionais observadas na visão dos sentidos do trabalho, mas também aprofundar na ótica dos empreendedores em geral, pois demonstram ser um perfil crítico e que busca incansavelmente compreender os sentidos da sua vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, M. N. **Profissional e Formas Identitárias: Percursos dos Licenciados da Universidade de Lisboa, Universidade de Lisboa**, Tese de Doutorado, 2007.

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. **Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 1, p. 200-216, 2012.

ANTUNES, R.. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Editora Cortez, 2009.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações**. Tese de Doutorado em Administração - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-03062013-143334/>>. Acesso em: 11 de Junho de 2014.

BHIDÉ, A.. **Origem e evolução do empreendedor**. Entrevista concedida à HSM Management. N 25 (mar - abr, 2001, pp.78 -82). São Paulo, 2001.

BLOCK, J. H.; WAGNER, M. **Necessity and opportunity entrepreneurs in Germany: characteristics and earnings differentials**. Schmalenbach Business Review, v.62, p.154-174, 2010.

BRAZ Jr. O.; CABRAL, A.; DIAS, R. **O Plano Real como uma inovação e suas Conseqüências**. XV Congresso Latino-Iberoamericana de Gestão e Tecnologia. Porto, 2013.

CHANLAT, J.F. **Gestão empresarial: uma perspectiva antropológica**. Tradução de Laura Gillon. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

DE MASI, D. **O Futuro Do Trabalho – Fadiga e Ócio na Sociedade Pós Industrial**. Editora UNB e José Olympio. Rio de Janeiro, 2000.

DE MASI, D. **O ócio criativo; entrevista a Marina Serena Palieri**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DOLABELA, F. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura Editores, 1999a.

DOLABELA, F. **O Segredo de Luiza**. São Paulo: Cultura Editores, 1999b.

DOLABELA, F. **O ensino do empreendedorismo: panorama brasileiro**. Empreendedorismo: ciência, técnica e arte. Brasília: CNI – IEL Nacional, 2000a.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa – uma ideia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideia em negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DOMINGUES, J. M. **Gerações, modernidade e subjetividade coletiva**, Tempo Social, São Paulo, Vol. 14, n. 1, pp. 67-89. 2002.

DRUCKER, P. **Inovação e espírito empreendedor: Práticas e Princípios**; Tradução de Carlos Malferrari. 2ed. São Paulo: Pioneira, 1978.

ECKHARDT, J.T, & SHANE, S.A. **Opportunities and entrepreneurship**. Journal of Management, v29(3) p 333-349, 2003.

FEIXA, C. **Antropología de las edades**. In: PRAT & MARTÍNEZ (orgs.). Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat. Barcelona, Ariel, 1996.

FRANÇA, L. H. **O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida**. Rio de Janeiro, 2011.

GEM, Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil: 2009**. Curitiba: IBQP, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GROPPO, L. A. **Juventude: Ensaios sobre Sociologia e História das Juventudes Modernas**, Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.

GROPPO, L.A. **Juventudes e educação sociocomunitária: roteiros de investigação**. In: Congresso Internacional de Pedagogia Social, 4. São Paulo. Associação Brasileira de Educadores Sociais, 2012. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000092012000200002&lng=en&nrm=abn>. Acessado em: 05 Junho, 2014.

HARMAN, W.; HORMANN, J. **O Trabalho criativo: o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação**. São Paulo: Cultrix, 1990.

HASHIMOTO, M.. **O “lado negro” do empreendedor**. Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios, 2012. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI319598-17141,00-O+LADO+NEGRO+DO+EMPREENDEDOR.html>> Acesso em: 10 de junho 2014.

KIYOSAKI, R. T. **Pai Rico Pai Pobre**. Rio de Janeiro: Campus Editora, 2000.

MANNHEIM, K. **El problema de las generaciones**. In: Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), n. 62, p. 145-168, 1993[1928].

MANNHEIM, K. **O problema sociológico das gerações**, in Marialice M. Foracchi (org.). Mannheim, Col. Grandes Cientistas Sociais – 25, São Paulo, Ática, 1982 , PP. 67-95

MARGULIS, M.; URRESTI, M. **La Juventud es más que una palabra**. In: Margulis, M. (org.) La Juventud es más que una palabra. Buenos Aires: Biblos, 1996.

MARQUES, M. **"Escola noturna e jovens"**. Revista Brasileira de Educação, nº 5 e 6. São Paulo, ANPED, 1997.

McCLELLAND, D. C. **The achieving society**. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company, 1961.

McCLELLAND, D. **Business Drive and National Achievement**. Harvard Business Review, jul-ago, p.99-112, 1962.

MÉDA, D. **New perspectives on work as value**. International Labour Review, v. 135, n. 6, 1996.

MOW International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MORIN, E. **Os Sentidos do Trabalho**. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo: v. 41, n. 3, p. 8-19, jul.-set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos Edição Especial**. Psicologia & Sociedade, 19, 47-56, 2007.

NARDI, H. C.. **Ética, Trabalho e Subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. 1ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, T. **Os sentidos do Trabalho no Serviço Público: Uma Perspectiva Geracional**, Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Fluminense, 2013.

PEREIRA, A. B.. **Muitas palavras: a discussão recente sobre juventude nas ciências sociais**, 2007.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, Emani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

OLIVEIRA, S.R.; PICCININI, V.C.; FONTOURA, D.S.; SHCWEIG, C. **Buscando o sentido do trabalho**. In *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de pós-graduação e Pesquisa em Administração* (pp.283). Porto Alegre, 2004.

OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M.. **Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?** Organizações & Sociedade, Salvador v.19 – n.62, p. 551 -558 – Julho-Setembro, 2012.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. 3a. edição. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SERVA, M. **Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas** (Tese de doutorado). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil, 1996.

SERVA, M. **A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa**. Revista de Administração de Empresas, 37(2), 18-30, 1997a.

SERVA, M. **Abordagem substantiva e ação comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações**. Revista de Administração Pública, 31(2), 108-134, 1997b.

STEVENSON, H. H. **“O compromisso é conseguir”**. HSM Management. N.25, pp.72-76, março- abril, 2001.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia & Sociedade, 19 (n. spe. 1), 38-46, 2007.

TOURAINÉ, Alain. **Um Novo Paradigma: para compreender o mundo de hoje**. Petrópolis: Vozes, 2006

VERGARA, S. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo, Atlas, 2005.

WELLER, W. **A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim**. Sociedade e Estado, 2010.

WELLER, W. **Karl Mannheim: Um Pioneiro da Sociologia da Juventude**. XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2007.

ANEXO A - ROTEIRO DE ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE APLICADO AOS JOVENS EMPREENDEDORES

QUESTÕES OBJETIVAS

- Idade:
- Escola em que estudou:
- Classe Social identificada:
- Qual a formação, profissão e nível de instrução dos seus pais:
- Descendência de Imigrantes:
- Idade que abriu o negócio:
- Tempo de Operação da Empresa:

CONTEXTO FAMILIAR– Pessoal

1. Poderia descrever como foi a sua infância até a sua juventude, dizendo como foi a sua criação e os principais valores presentes na sua formação?
2. Como era a sua relação com os seus familiares mais próximos?
3. No seu ponto de vista, quais seriam os sentidos do trabalho na vida dos seus pais?
4. Se tivesse que escolher uma pessoa, quem foi a principal figura que você teve ao longo da sua criação? Por quê?
5. Se fosse colocar em palavras o principal ensinamento (mensagem) que tua família te passou sobre o teu futuro profissional, qual seria?

CONTEXTO EDUCACIONAL- Formação formal: Escolas, Atividades Extra-Classe, Inserção na Sociedade

1. Como você avalia a sua formação escolar?
2. No final do Ensino Médio, qual era a sua ideia de futuro profissional?
3. Qual a importância dos teus grupos de amigos e das experiências deles na sua formação?
4. Se fosse colocar em palavras o principal ensinamento (mensagem) que a sociedade te passou sobre o trabalho ao longo da sua formação, qual seria?

HISTÓRIO PROFISSIONAL Faculdade, Estágios, Empreendedorismo

1. Qual a sua trajetória profissional?
2. Sabe dizer por que você escolheu o caminho do empreendedorismo?
3. Qual foi a importância das suas experiências profissionais anteriores para a sua decisão de empreender?
4. O que significa para sua vida poder construir a organização do seu próprio trabalho?

VALORES PESSOAIS E OS SENTIDOS DO TRABALHO - Centralidade,
Liberdade, Independência, Estabilidade, Autonomia

1. Qual é o seu objetivo de vida?
2. Para você o que é trabalho?
3. Qual a importância do trabalho na sua vida?
4. Como seu trabalho deve se relacionar com as outras atividades e momentos importantes da sua vida?
5. O que é um trabalho sem sentido?
6. O que é um trabalho com sentido?
7. E esses sentidos que você falou, você tem conseguido encontrar na tua vida? Por quê?
8. Qual mensagem sobre o mundo do trabalho você pretende transmitir para os seus filhos?