

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

PABLO SOARES VALDEZ

**O SENTIDO ATUAL DO TRABALHO PARA OS ESTUDANTES DE
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA
UFRGS: um estudo sobre a influência da PS Júnior em membros e ex-membros**

Porto Alegre

2015

Pablo Soares Valdez

O SENTIDO ATUAL DO TRABALHO PARA OS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS:
um estudo sobre influência da PS Júnior em membros e ex-membros

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

Orientadora: Prof. Dra. Sílvia Generali da Costa

Porto Alegre

2015

Pablo Soares Valdez

O SENTIDO ATUAL DO TRABALHO PARA OS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS:
um estudo sobre influência da PS Júnior em membros e ex-membros

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: de de

BANCA EXAMINADORA

Prof. César Augusto Tejera De Ré – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Dra. Sílvia Generali da Costa (orientadora) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos os professores, técnicos e funcionários da Escola de Administração que, de alguma forma, estiveram presentes em minha caminhada universitária. Em especial, gostaria de agradecer a algumas pessoas em particular, por terem me ajudado a conquistar grandes trunfos, ou por terem tido maior influência nisso. À professora Sílvia Generali, por ter me dado a oportunidade de ajudá-la a revisar seu livro “Comportamento Organizacional: cultura e casos brasileiros”; por ter me dado a chance de ser seu bolsista voluntário e, com isso, ter maior probabilidade de conquistar uma bolsa de estudos fora do Brasil; e, é claro, por ter me orientado no TCC e ter tido muita paciência e atenção comigo durante esses últimos meses. Aos professores Padula e Maçada, por terem corrido atrás de coordenar o projeto que me oportunizou passar um semestre estudando nos Estados Unidos; e ao Gustavo Bandeira, por ser sempre tão solícito e atencioso, não só comigo, mas com todos os alunos da EA.

Quero agradecer aos meus pais, Roberto Gischkow Valdez e Heloisa Helena Soares Valdez, por toda a paciência que tiveram para eu entrar na UFRGS, por toda a educação que me deram, com valores muito claros e que eu vou levar por toda a minha vida. Aos meus irmãos Ramiro e Isabela, por estarem sempre junto comigo e por me aguentarem nos momentos bons e ruins, e também à toda a minha família, em especial meus padrinhos, Bia e Pedro.

Às pessoas que entraram comigo em 2010/1, turma na qual fiz algumas ótimas amizades. Algumas pessoas fora da turma também foram muito importantes durante esses cinco anos e meio, seja por ajudar cadeiras ou por outros motivos. Na UFRGS fiz minhas melhores amizades. À PS Júnior, por ter me dado a chance de aprender tanto e de conhecer pessoas maravilhosas, que tanto me ensinaram, me ensinam e me inspiram até hoje. A todos que, de alguma forma, tiveram algum tipo de influência na minha passagem pela EA, seja por trabalhar na PS ou por fazer algum trabalho de aula junto.

RESUMO

A importância de reflexão sobre os sentidos do trabalho para os jovens na atual conjuntura social é importante pelo fato de que é notável a tentativa de parte da atuação geração Y tentar buscar carreiras com sentido, almejando uma trajetória diferente das tradicionais. O presente trabalho buscou analisar qual o atual sentido do trabalho para os estudantes de graduação em administração da escola de administração da UFRGS, que são ou que já foram membros da PS Júnior. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória, a qual teve oito entrevistados, todos estudantes da Escola de Administração da UFRGS e que são ou já foram membros da PS Júnior, empresa júnior da EA.

Na revisão teórica foram abordados os seguintes temas: o histórico do trabalho, conforme Lima e Pimenta (2012); os sentidos do trabalho Morin (1996); e gerações, conforme Alsop (2008), Smola e Sutton (2002). O conceito utilizado como principal base de apoio à pesquisa foi o proposto por Morin (1996), o qual coloca que um trabalho, para ter sentido, necessita conter as seguintes categorias de características: significação, orientação e coerência.

Como principais resultados, notou-se predileção dos sujeitos de pesquisa pelo empreendedorismo, por buscar fazer aquilo que se gosta, gerar algum impacto positivo na sociedade e por realizar algo que seja relevante. Conforme o estudo, essas são características capitais para que um trabalho tenha sentido para eles. Além disso, notou-se grande influência da PS Júnior na visão que os alunos têm sobre trabalho e, por outro lado, o baixo impacto que as disciplinas do curso de Administração da UFRGS têm na questão mencionada.

Palavras-chave: sentidos do trabalho; PS Júnior; empresas juniores; geração Y.

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 – Esquema sobre geração	21
Quadro 2 – Resumo sobre gerações	24
Quadro 3 – Pesquisa qualitativa <i>versus</i> pesquisa quantitativa	25
Quadro 4 – Perfil de entrevistados	27
Quadro 5 – Bloco 1 de entrevistados	29
Quadro 6 – Bloco 2 de entrevistados	29

LISTA DE SIGLAS

UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
MOW	Meaning of Work International Research Team
EA	Escola de Administração da UFRGS
PS Júnior	Empresa júnior de consultoria da Escola de Administração da UFRGS

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 PROBLEMA	10
1.2 OBJETIVOS	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	12
1.2.2 Objetivo Específico	12
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
2 REVISÃO TEÓRICA.....	14
2.1 O HISTÓRICO DO TRABALHO	14
2.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO.....	17
2.3 GERAÇÕES.....	20
3 METODOLOGIA.....	25
3.1 TIPO DE PESQUISA	25
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	26
3.3 COLETA DE DADOS.....	27
4.3 ANÁLISE DOS DADOS	27
4 ANÁLISE	29
4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	30
4.1.1 Análise do Bloco 1 de Entrevistados.....	30
4.1.2 Análise do Bloco 2 de Entrevistados.....	38
4.1.3 Análise Geral.....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	51
ANEXO A – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE	54

1 INTRODUÇÃO

Conforme Lima e Pimenta (2012), o trabalho vem assumindo diversas posições sociais na história humana. Inerente a todas as épocas está o fato de estar sempre orientado ao aumento de produtividade do homem e/ou da máquina, e sofrendo influência da ideologia dominante de cada período histórico. Ainda segundo as autoras, a própria palavra trabalho já traz uma conotação negativa pois suas raízes vêm do latim, das palavras *tripalium* e *laborare*, que significam, respectivamente: torturar com o *tripalium* (instrumento de tortura); e balançar o corpo sob uma carga pesada, geralmente significando sofrimento e mau trato para o escravo.

Na Antiguidade Clássica, inferiram Monteiro e Ornellas (2006), o trabalho seguiu, em linhas gerais, duas linhas básicas em relação às tarefas: a das elites dominantes e a das camadas desfavorecidas da população. Estas exerciam tarefas consideradas subalternas, o trabalho duro, o trabalho *braçal*. Já aquelas dedicavam seu tempo somente ao trabalho intelectual, ou seja, atividades artísticas, especulativas ou políticas. À época, os trabalhos braçais mais pesados eram executados, muitas vezes, por escravos, os quais eram colocados nessa posição após serem derrotados em guerras. Apesar de distante historicamente, as vertentes de trabalho citadas acima são, em seu principal quesito, atuais. Atualmente, é possível observar que essa situação não se alterou por completo, ou seja, as camadas mais ricas da população continuam executando tarefas mais intelectuais, enquanto os mais pobres seguem, de maneira geral, sendo responsáveis pela maior parte do trabalho braçal. É válido ressaltar que as leis trabalhistas dos dias atuais acabam protegendo a maioria dos trabalhadores.

Na Idade Média, surge o sistema feudal. (MONTELLATO, 2000). Nesse sistema, o escravo passou a ser o servo. Segundo o mesmo autor, as condições de trabalho dos servos permaneceram praticamente as mesmas, não havendo nenhum ganho significativo para eles que, inclusive, mantiveram sua conjuntura de miserabilidade. Nos séculos subsequentes, o progresso nas condições de vida e de trabalho foi dificultado pela visão teocrática que se tinha em relação ao mundo, e esse período teve fim somente quando surgiu o Renascimento. (MONTEIRO; ORNELLAS, 2006). Conforme estas autoras, a partir deste período o homem passou a ser o centro da história, ou seja, houve alteração da visão teocrática para a visão antropocêntrica. Com isso, ideais humanitários e progressistas passaram a se sobrepor aos pontos de vista medievais, vigentes até então. Esse foi um momento de grandes invenções, como a imprensa e a bússola: esta (entre outras) tornou possível as navegações de longa

distância, proporcionando a exploração marítima; aquela viabilizou a difusão de novas ideias. (TOTA; BASTOS, 1993).

As três principais gerações surgidas no século XX são, respectivamente: os *Baby Boomers*, a geração X e a geração Y. Não há certeza no que se refere à delimitação das datas correspondentes ao surgimento de cada uma delas. Entretanto, os períodos de tempo que cada uma surgiu são conhecidos. Segundo Alsop (2008) e Smola e Sutton (2002), os *Baby Boomers* são os nascidos entre a década de 1940 e o início da década de 1960, e algumas de suas principais características são a afeição à segurança no trabalho e a lealdade às empresas em que trabalham. A geração X (*Xrs*), conforme os mesmos autores, são aqueles nascidos entre os meados da década de 1960 e o fim da década de 1970. Por último, os autores citados colocam a geração Y (*Yrs*) como sendo a geração de pessoas nascidas a partir da década de 1980, a chamada *geração milênio*.

O pesquisador do presente trabalho, como estudante de Administração e agente ativo no mercado de trabalho, observa que este é um assunto pertinente na atualidade, visto que grande parte de seus pares (estudantes de Administração que são ou que passaram pela PS Júnior) não tem a noção exata do tipo de carreira que querem seguir e sobre qual o impacto isso terá em suas vidas. A presente pesquisa utilizará o conceito de sentido no trabalho conforme Morin (1996). A autora citada infere que três condições se fazem necessárias para que um trabalho tenha sentido, são elas: significação; orientação; e coerência. Essas categorias serão exploradas e apresentadas ao longo deste estudo.

Sobre a PS Júnior, ela é uma empresa júnior de consultoria empresarial. Sua sede fica na Escola de Administração da UFRGS, e ela é totalmente gerida por alunos da universidade. Para ingressar na empresa, basta estar matriculado em qualquer curso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, entretanto, a PS é composta, em sua grande maioria, por alunos do curso de Administração. A PS faz parte do Movimento Empresa Júnior (MEJ), e há diversas iniciativas similares a ela espalhadas por todo o Brasil. A UFRGS também conta com outras empresas juniores em outros cursos, como Engenharia de Materiais, Engenharia de Produção, Economia etc. A empresa realiza processos seletivos a cada semestre, e geralmente há grande procura de alunos querendo participar. Todos os membros são voluntários, ou seja, não ganham qualquer valor monetário para trabalhar na PS Júnior. Por esse motivo, grande parte dos membros são pessoas de classe média ou alta, visto que podem se dar ao luxo de não precisar de remuneração durante o período em que estão na PS, pois seus pais têm condições de bancá-las em prol de todo o desenvolvimento, tanto pessoal quanto profissional, que a empresa júnior afirma oferecer. O objetivo da PS Júnior é de desenvolver seus membros, ela é uma organização sem fins lucrativos,

e utiliza sua receita para manter a estrutura e investir na capacitação de seus membros. O autor do presente trabalho, por experiência pessoal, pode inferir que a PS Júnior teve grande influência em sua trajetória acadêmica, e que a empresa teve papel fundamental em sua formação pessoal e profissional.

1.1 PROBLEMA

Não há uma total sintonia entre os autores em relação ao conceito de significado e de sentido do trabalho. Para alguns, os termos são sinônimos; para outros, são complementares; e para outros, são diferentes. Morin (1996, 2001), utiliza sentidos do trabalho; os pesquisadores do grupo MOW (1987), utilizam significados do trabalho; Borges (1997) trata os dois termos como complementares; e Hackman e Oldham (1975) e Basso (1998), assumem que são termos distintos. Em termos gerais, Basso (1998) evidencia que significado é a generalização, a fixação da prática social humana; e que sentido é a razão, a motivação que estimula a pessoa a realizar seu trabalho. É válido ressaltar que Basso (1998) se inspirou nas pesquisas realizadas por Leontiev (1978) para realizar tais inferências.

Hackman e Oldham (1975) foram os primeiros estudiosos a apresentar pesquisas sobre os significados e os sentidos do trabalho. Eles relacionaram o significado do trabalho com a qualidade de vida do trabalhador no ambiente de trabalho. Conforme Ruiz-Quintanilha e Claes (2000), as pessoas são motivadas a trabalhar, principalmente, por duas questões: a orientação utilitária e a orientação expressiva para o trabalho. Conforme os autores, na função expressiva, o trabalho é considerado, em si, satisfatório, pois possibilita posição e prestígio social, é moralmente aceitável e é fonte de relacionamentos humanos e de experiências satisfatórios; já na função utilitária, o trabalho é visto estritamente como uma atividade econômica, como um meio de alguém ganhar a vida, é uma atividade programada, com rotina certa e que conserva as pessoas ocupadas.

Um dos motivos que suscitou o autor deste trabalho a pesquisar o tema em questão foi o caso da trajetória de um de seus colegas. Na primeira aula do curso, em março de 2010, o professor perguntou para ele o porquê de sua escolha do curso de Administração. O colega, sem precisar pensar muito, respondeu que havia escolhido ser administrador porque queria "[...] ser chefe e não empregado". Atualmente, cinco anos após esse episódio, a pessoa que respondeu essa pergunta mudou drasticamente sua maneira de pensar em relação à vida e carreira, e hoje essa resposta é vista como engraçada por ele e por seus amigos, pois não mais representa seu porquê de ser administrador. É notável que sua visão a respeito do papel do

trabalho em sua vida foi alterada radicalmente, e pode-se inferir que sua passagem pela PS Júnior no decorrer do curso tenha sido um dos catalisadores dessa mudança.

A PS Júnior exerce grande influência na maneira de pensar das pessoas que ingressam na empresa. Desde o início, a cultura da organização é passada dos membros mais experientes para os membros mais novos. Já no *trainee* (treinamento anterior à entrada, de fato, na empresa) os indivíduos já começam a receber estímulos sobre como um membro da PS Júnior deveria se comportar frente às situações enfrentadas. A organização é adepta da cultura de aprender fazendo, na prática, e isso faz com que os membros já iniciem sua trajetória na empresa com uma curva de aprendizado muito acentuada, aprendendo muitos conteúdos, ferramentas habilidades como oratória em pouquíssimo tempo. Não é à toa que os participantes da empresa júnior se encantem por esse clima de intenso aprendizado, que é dado de maneira muito rápida, e acabem relegando as disciplinas da faculdade (consideradas muito teóricas, sem a visão prática) a um segundo plano. Conforme mencionado, grande parte dos alunos da EA consideram o currículo e a proposta pedagógica do curso muito defasados. Por isso, a entrada na empresa júnior acaba sendo uma grande motivação (para aqueles alunos que têm condições de trabalhar voluntariamente pelo período de tempo que passarem na PS Júnior).

É notável a grande velocidade das mudanças que vêm ocorrendo no trabalho nas últimas décadas. Por esse motivo, é difícil saber o que jovens universitários (em sua maioria, pertencentes à Geração Y) pensam a respeito do que os espera no mercado de trabalho, e também o que eles esperam encontrar em suas trajetórias profissionais. É provável que haja diferentes visões em relação ao sentido atribuído ao trabalho entre os estudantes de Administração da UFRGS que estão ou que passaram pela PS Júnior. Conforme Antunes (2000), para que a vida tenha sentido fora do trabalho, é necessário que ela tenha sentido dentro dele. Entretanto, para esses estudantes, qual é esse sentido do qual se está falando?

A partir dessa problematização, fica a seguinte pergunta a ser respondida com este trabalho: *qual o atual sentido do trabalho para os estudantes de graduação em administração da escola de administração da UFRGS, que são ou que já foram membros da PS Júnior?*

1.2 OBJETIVOS

Para uma melhor compreensão do trabalho, os objetivos foram divididos em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem o objetivo de analisar os sentidos que o trabalho tem, atualmente, na vida de estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que são ou que já foram membros da PS Júnior.

1.2.2 Objetivo Específico

Os objetivos específicos irão contribuir para que o objetivo geral seja atendido. São eles:

- a) Comparar a visão em relação ao sentido do trabalho entre alunos (membros e ex-membros da PS Júnior), de diferentes períodos do curso de graduação em Administração da UFRGS;
- b) Verificar se o curso de graduação em Administração da UFRGS influencia na mudança de visão dos alunos ao longo do tempo;
- c) Verificar se A PS Júnior influencia na mudança de visão dos alunos ao longo do tempo;
- d) Oferecer elementos para reflexão dos alunos em relação ao trabalho em suas vidas;
- e) Sugerir programas de mentoria sobre vida e carreira dentro da Escola de Administração da UFRGS.

1.3 JUSTIFICATIVA

A justificativa para a escolha da realização do presente trabalho reside na curiosidade do pesquisador a respeito do assunto abordado. Serão buscadas informações a respeito do assunto, sua evolução ao longo da história e as principais transformações ocorridas no tema ultimamente. O conhecimento que este estudo produzirá poderá servir de apoio aos estudantes de futuras gerações, podendo fazer com que eles reflitam e pensem melhor em relação às suas possibilidades de carreira. O autor do presente trabalho passou, ao longo de cinco anos do curso de Administração na UFRGS, por diversas experiências pessoais e profissionais. Além disso, viu diversos colegas e amigos passarem por diversas outras experiências e mudanças, tanto profissional quanto pessoalmente. Após viver e acompanhar essas experiências diversas, o presente pesquisador despertou grande curiosidade em saber o que pessoas oriundas do mesmo curso, e também pela PS Júnior, pensam em relação ao trabalho em suas vidas e como elas planejam suas carreiras.

Este projeto se justifica por mostrar aos estudantes de Administração da UFRGS o que seus pares que passaram pela PS Júnior pensam em relação ao trabalho em suas vidas. A partir disso, a reflexão será suscitada e incentivada, com o objetivo de fazer com que essas pessoas reflitam e pensem em desenvolver suas carreiras em trabalhos que tenham sentido para elas próprias. As questões levantadas no presente trabalho servirão para que os estudantes da Escola de Administração da UFRGS reflitam sobre o curso de Administração, sobre sua proposta, seu conteúdo, e sobre o quanto ele ajuda na formação de seus estudantes para suas vidas profissionais. Além disso, será possível perceber qual a influência da passagem pela PS Júnior na trajetória acadêmica dos alunos.

2 REVISÃO TEÓRICA

A presente revisão teórica tem o intuito de apresentar contribuições teóricas fundamentais para a sustentação deste trabalho. Com a finalidade de ser o alicerce desta pesquisa, a primeira parte deste capítulo versará, brevemente, a respeito do histórico do trabalho na história da humanidade. Como o estudo se dá no Brasil, o próximo passo será apresentar, também de forma concisa, um breve histórico do trabalho neste país. Após essa contextualização histórica, serão apresentadas as principais gerações de pessoas ocorridas e estudadas no século XX. Em seguida, será falado sobre os sentidos do trabalho de forma geral.

2.1 O HISTÓRICO DO TRABALHO

Nesta seção, será feita uma breve apresentação a respeito do histórico do trabalho na história da humanidade. Essa exposição é importante pelo fato de o presente estudo versar sobre os sentidos do trabalho na vida do grupo de pessoas explicitado na problematização da pesquisa. Os pontos aqui discutidos não serão aprofundados, visto que o intuito desta parte é somente situar e informar a respeito da história do trabalho ao longo dos grandes blocos temporais da história. Além disso, será apresentado o significado etimológico da palavra “trabalho”, ou seja, qual foi seu significado desde seu surgimento.

Segundo Drucker (1995), o trabalho surge juntamente com os primeiros seres humanos e com o âmago do homem, estando ligado à rotina humana desde os primórdios. Inicialmente, a necessidade de sobreviver, ou seja, de se alimentar e de se abrigar, foi a principal diretriz determinante na denominação da importância do trabalho e de se trabalhar. Com o objetivo de conseguir seu sustento e sua subsistência, o homem, desde o início de sua história, vem exercendo as atividades da caça, da pesca e da colheita alimentícia, seja individual ou coletivamente. Conforme citado anteriormente no presente estudo, a palavra trabalho traz, em sua origem, uma conotação negativa, posto que, conforme as autoras Lima e Pimenta (2012), as raízes dessa expressão vêm do latim, e deriva das palavras *tripalium* (que significa torturar com um instrumento de tortura); e *laborare* (que significa balançar o corpo sob uma carga pesada, fato que significava mau trato e sofrimento para o escravo. Friedmann (1983) qualifica o trabalho como tendo diferentes aspectos, e divide em cinco principais, são eles:

a) Aspecto técnico: diz respeito à utilização de conhecimentos específicos das tarefas ao conteúdo do trabalho, ou seja, faz menção aos conhecimentos mínimos que o trabalhador precisa ter para que consiga desempenhar as tarefas que foram designadas a ele;

b) Aspecto fisiológico: refere-se à adaptação do homem ao local e condições do trabalho, tais como fadiga, doenças oriundas da atividade profissional e horas excessivas de trabalho. Nos dias atuais, as leis trabalhistas são pensadas de forma a compensar os aspectos adversos das atividades, e isso é feito por meio de regulamentações que visam a proteger o trabalhador, por meio de incentivos financeiros, como adicional de insalubridade, por exemplo;

c) Aspecto moral: relação entre a tarefa e a personalidade do trabalhador. Suas motivações, satisfações e aptidões. Este é o aspecto que mais se aproxima da questão central do presente estudo, ou seja, os sentidos que o trabalho tem para quem o está desempenhando;

d) Aspecto social: focado na relação do trabalho e o papel social do indivíduo, ou seja, seus relacionamentos externos à empresa. Neste aspecto é possível observar as questões de status que cada trabalho tem, ou seja, em como o trabalhador é visto pela sociedade de acordo com sua posição no mercado de trabalho;

e) Aspecto econômico: fator de produção de riqueza. É um dos aspectos mais objetivos, ou seja, diz respeito ao dinheiro, ferramenta de sobrevivência do trabalhador. Diferentemente dos outros aspectos, é possível ser medido e comparado de maneira assertiva.

Com o intuito de melhor compreender o trabalho e a visão das pessoas a respeito dele, é necessário entender a perspectiva que a sociedade de cada período histórico tinha sobre ele. Por esse motivo, segue uma breve linha do tempo que mostra o que o trabalho significava para a sociedade de cada época, segundo Lima e Pimenta (2012). É válido ressaltar que as visões descritas a seguir são, predominantemente, da sociedade ocidental (Europa e Américas).

Na Antiguidade, enquanto a classe livre tinha o intuito de dedicar-se a uma vida superior, voltada às necessidades da alma; a classe trabalhadora trabalhava de forma forçada e degradante, com o objetivo de sustentar a mencionada classe livre. Na Idade Média, a mão-de-obra escrava foi substituída pelos servos, que trabalhavam para sua subsistência e para pagar os tributos, sob a forma de mercadorias. No ocidente, devido à herança judaico-cristã e greco-romana, o trabalho foi relacionado à labuta penosa, em que cabia aos homens ganhar o pão com o suor de seu rosto.

A Idade Moderna, com a Reforma Protestante, fez com que o trabalho começasse a ser visto como algo positivo, e ele se tornou um valor em si mesmo, com o ócio e a preguiça passando a ser condenados como algo negativo. A prosperidade passou a ser vista como

premiação de uma vida santa, e os primeiros empresários passaram a ser vistos com mais prestígio. Já a Revolução Industrial marcou o início do capitalismo. Foi o acontecimento que mais influenciou e modificou o trabalho como era visto, com tamanha força que foi causadora de ruptura, tanto na sociedade como na economia, visto que originou a classe operária. Alguns de seus principais reflexos foram: mestres de produção deram lugar às máquinas de produção; aprendizes deram lugar a empregados; a produção familiar deu lugar às fábricas; o aprendizado do ofício deu lugar ao salário; e a relação mestre-aprendiz deu lugar à relação proprietário-empregado.

Cabe ressaltar que essas são macro visões a respeito do trabalho nas épocas citadas. Além disso, nos períodos mencionados ainda não havia estudos acadêmicos específicos sobre o trabalho, posto que esse tema passou a ser mais explorado a partir do século XX. Ao tratar do tema aqui falado, é necessário, também, mencionar o outro lado, ou seja, a falta de trabalho, conhecida hoje como desemprego. Conforme Lima e Pimenta (2012), esse é um acontecimento marcante em praticamente todas as nações atualmente, e lidar com isso poder ser extremamente desgastante psicologicamente. Analogamente, Lima e Pimenta (2012), trazem essa visão à situação de instabilidade vivida por empregados nos dias atuais. Atualmente, a falta de segurança e de estabilidade no trabalho são flagrantes em boa parte das organizações. As empresas vêm adotando um novo discurso, defendendo o fim do pleno-emprego, da carteira assinada e da garantia de ascensão; e a justificativa disso estaria no fato de que o trabalho depende de fatores incontroláveis, como mercado, competitividade global e local, saúde financeira e grandes investidores/acionistas.

Ao longo do século XX, as relações de trabalho foram alterando-se em uma velocidade maior em relação aos períodos anteriores. No presente estudo, essas alterações serão aprofundadas. Muitas dessas mudanças são apontadas como tendo raiz nas mudanças ocorridas na sociedade ao longo do século passado, mudanças essas que ocorreram com grande rapidez, devido aos diversos e grandes acontecimentos históricos ocorridos nos últimos cem anos. Ao longo do século XX, a literatura traz o surgimento de algumas gerações de pessoas diferentes umas das outras, e que o pensamento de cada uma delas seria um dos motivos pelos quais as relações de trabalho sofreram tantas alterações. As gerações citadas serão citadas e aprofundadas no presente estudo.

Dando sequência à revisão teórica, o próximo passo é explorar os principais autores e suas contribuições a respeito dos sentidos do trabalho. Isso será feito a fim de compreender o que já foi pesquisado e falado sobre o tema, visto que o principal questionamento do presente trabalho é exatamente esse.

2.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO

Inicialmente, é válido lembrar que há posicionamentos distintos no que se refere à diferença entre os conceitos de significado e de sentido do trabalho. Alguns autores consideram que os termos são totalmente diferentes; outros consideram que os termos se complementam, ou seja, que são interdependentes; e há o grupo dos que pensam que os termos são sinônimos.

Para a equipe de pesquisadores do MOW (*Meaning of Work International Research Team*), o significado do trabalho pode ser considerado um construto psicológico, multidimensional e dinâmico, o qual é fruto das interações entre variáveis pessoais e ambientais, e que também sofre influência das alterações tanto na própria pessoa quanto em seu redor, podendo também ser em seu trabalho. Essa equipe de pesquisadores realizou uma pesquisa sobre o assunto no início da década de oitenta, entre os anos de 1981 e 1983. Eles ouviram cerca de 14.700 trabalhadores, advindos de oito nacionalidades diferentes, sobre os significados que eles dão ao seu trabalho. A partir dessa amostra, foram delineadas três variáveis de análise principais, são elas:

a) A centralidade do trabalho: essa dimensão representa os graus de importância, tanto absoluta quanto relativa, do trabalho em um determinado período da vida, quando comparado a outros campos relevantes da vida;

b) As normas sociais sobre o trabalho: dimensão que se refere às recompensas, direitos e deveres que têm relação com o trabalho;

c) Os resultados valorizados do trabalho: por último, essa dimensão faz referência aos motivos que levam um indivíduo a trabalhar.

Além de definir as principais variáveis de análise em relação ao trabalho, os estudiosos do MOW (1987) também averiguaram as diversas definições do trabalho. Conforme esses pesquisadores, foram encontrados seis padrões que definem o trabalho, categorizados de A a F, sendo que os padrões de A até C têm uma visão positiva em relação ao trabalho; os padrões D e E têm uma visão negativa do trabalho; e o padrão F tem uma visão neutra. Segue, abaixo, aquilo que os pesquisadores do MOW (1987) inferiram sobre cada um desses padrões:

a) Padrão A: o trabalho acrescenta valor a qualquer coisa, deve-se prestar conta do mesmo, recebe-se dinheiro para realizá-lo;

b) Padrão B: existe um sentimento de vinculação na realização do trabalho, recebe-se dinheiro para realizá-lo, faz-se isso para contribuir com a sociedade;

c) Padrão C: outros se beneficiam de seu trabalho, recebe-se dinheiro para realizá-lo, executa-se o trabalho com o intuito de contribuir com a sociedade, o trabalho é fisicamente exigente;

d) Padrão D: recebe-se dinheiro para executar o trabalho, faz parte de suas tarefas, alguém lhe diz o que fazer, o trabalho não é agradável;

e) Padrão E: o trabalho é mental e fisicamente exigente, recebe-se dinheiro para executá-lo, mas o trabalho não é agradável;

f) Padrão F: existe um horário regular para o desenvolvimento, recebe-se dinheiro para executá-lo, faz parte de suas tarefas.

Já a pesquisadora Morin (2001) passa a utilizar o termo sentidos do trabalho, em vez de significados. Seu trabalho tem significativa influência dos pesquisadores do MOW (1987) e dos resultados encontrados por eles, já citados no presente trabalho. O trabalho da pesquisadora também sofre influência de psiquiatras da linha existencialista, como Vitor Frankl e Irvin Yalom. Morin (1996) propõe que, para que haja sentido, é necessário que haja uma estrutura afetiva, formada por três componentes, são eles:

a) Significação: componente que diz respeito à maneira com que a pessoa compreende e define o trabalho, bem como o valor ou importância que o trabalhador confere a ele;

b) Orientação: este componente abrange um propósito, uma finalidade, um objetivo pessoal que servem como uma direção para as ações do indivíduo;

c) Coerência: por fim, este componente pode ser visto como a harmonia que se espera da relação do indivíduo com o trabalho, ou seja, é o balanceamento, entre vida interior e vida social, e isso ocorre através de ações de engajamento, orientadas sempre por um propósito.

Morin (2001) também realizou uma pesquisa própria. A autora, por meio de um questionário inspirado naquele utilizado pelos pesquisadores do grupo MOW (1987) e também de entrevistas, procurou caracterizar o fenômeno *trabalho* e identificar os sentidos atribuídos a ele por estudantes de administração e por administradores, no Canadá e na França. Com este trabalho, foi possível constatar que os respondentes da pesquisa têm, em geral, concepção positiva acerca do trabalho, e que um trabalho, para ter sentido, possibilita os seguintes pontos:

a) Independência (obtida por meio do salário);

b) Autonomia;

c) Autodesenvolvimento;

d) Relacionamentos satisfatórios;

e) Aprendizagem;

- f) Crescimento;
- g) Contribuição para a sociedade.

Conforme Borges (1997), também pesquisadora do assunto em questão, o significado do trabalho é construído no processo de socialização das pessoas, processo este no qual elas apropriam-se de conteúdos referentes às ideologias do trabalho. Além disso, também se apropriam dos aspectos socioeconômicos de cada tipo de trabalho e do ramo de atividade ao qual a tarefa pertence. (BORGES, L.; TAMAYO, A.; ALVES, A., 2005). A autora é adepta, principalmente, da perspectiva cognitivista em seu trabalho, e também baseia seus conceitos e definições em relação ao significado do trabalho tendo como parâmetro os estudos do grupo MOW (1987).

É válido ressaltar, também, a abordagem da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho. Nesse assunto, o principal pesquisador é Dejours, o qual, amparado por conceitos da Psicanálise e da Psicossomática, percebe que o trabalho tem papel essencial na organização da angústia infantil. Dessa forma, o trabalho faz o papel de ser o principal canal de angústias e de necessidades, tanto sexuais quanto agressivas. O trabalho em si necessita fazer sentido tanto para o próprio trabalhador em questão, quanto para seus colegas de trabalho (seus pares), e também para a sociedade como um todo. A Escola Sociotécnica já dizia que ser reconhecido no trabalho é de fundamental importância no sentido de se permitir a construção de uma identidade tanto pessoal quanto social. Conforme Dejours e Abdoucheli (1994), o referido reconhecimento constitui na percepção do trabalho, tanto por parte dos pares, quanto dos subordinados e também das chefias, além do uso da inteligência no trabalho, ou seja, ser um trabalho que exija a utilização da inteligência, do raciocínio.

Conforme citado anteriormente no presente trabalho, Hackman e Oldham (1975) foram os pesquisadores que deram os primeiros passos no que se refere a pesquisas a respeito dos significados e sentidos do trabalho, relacionando o sentido do trabalho exercido com o grau de qualidade de vida que o trabalhador tem em seu ambiente de trabalho. A partir desses dados, eles chegaram a conclusão de que existem três características principais que fazem com que um determinado trabalho tenha sentido para quem o exerce, são elas:

- a) Variedade de tarefas: grau em que a função requer uma variedade de competências para desenvolver o trabalho;
- b) Trabalho não alienante: visão não fragmentada do processo, o qual possui finalidade, valor, possibilita autonomia, liberdade e independência para determinar a forma como as tarefas serão realizadas;

c) Significado da tarefa: grau em que a tarefa tem um impacto substancial na vida de outras pessoas, tanto na organização quanto na sociedade em geral.

Tendo em vista o estudo citado, é possível perceber o motivo pelo qual, muitas vezes, o trabalhador não é contente em relação ao seu trabalho. Isso ocorre pelo fato de que é mais fácil, para as organizações, criar e oferecer postos de trabalho que vão de encontro às características propostas por Hackman e Oldham (1975) citadas acima, ou seja, empregos no quais o empregado exerce somente um tipo de tarefa, sem autonomia e sem ter noção do significado da atividade que ele está desenvolvendo. Complementarmente a este assunto, Antunes (2000) ainda infere que uma vida com sentido fora do trabalho somente é possível se houver uma vida com sentido no trabalho realizado pelo indivíduo. Conforme o autor, isso faz parte dos sentidos do trabalho, em uma perspectiva sociológica, na realidade social da atualidade.

A próxima apresentação teórica desta pesquisa versará sobre as gerações. Serão apresentados os principais autores do tema e suas principais contribuições para ele. Entender o que as gerações representaram e representam na humanidade é de fundamental importância para este trabalho, visto que o público que será pesquisado é, em sua totalidade, da mesma geração de pessoas.

2.3 GERAÇÕES

Quando o tema é gerações, o sociólogo Karl Mannheim é um dos principais nomes, mesmo já tendo falecido há quase setenta anos (ele viveu de 1893 a 1947). Isso porque a obra desse pensador é, ainda hoje, considerada a mais completa tentativa de explicação em relação a esse assunto. Pessoas de diferentes idades vivenciam, entre si, tempos interiores distintos, mesmo que seja em um mesmo momento de vida cronologicamente (MANNHEIM, 1993). Por considerar esse tempo interior de vivência, e não o tempo linear da história, Mannheim adotou visão mais qualitativa a respeito da maneira de pensar histórico-romana alemã.

Além do que já foi mencionado, Mannheim (1993 apud WELLER, 2007) também dividiu o conceito de gerações em três pilares, são eles:

a) Posição geracional: se dá pela probabilidade de se ter a chance potencial de adquirir experiências comuns acumuladas por certo grupo de pessoas. Conforme o autor, passar por vivências e por experiências parecidas é um fator com um grau bem maior de caracterização de uma mesma geração do que simplesmente ter nascido em um mesmo período de tempo;

b) Conexão geracional: neste pilar conceitual, o autor infere que é necessário um vínculo concreto, ou seja, além de pertencerem a uma mesma posição geracional, essas pessoas hão de ter vínculo real com a prática coletiva, podendo esta ser tanto real quanto virtual.

c) Unidade geracional: aqui, o autor infere que, mesmo em um contexto social idêntico em um intervalo de tempo específico resultará em diferentes ações dos sujeitos, visto que estes têm reações distintas a uma mesma situação;

Visando à elaboração de um conceito ao mesmo tempo amplo e sintético das gerações, existem três conjuntos de variáveis analíticas que podem ser determinados para este fim. (DOMINGUES, 2002). São elas:

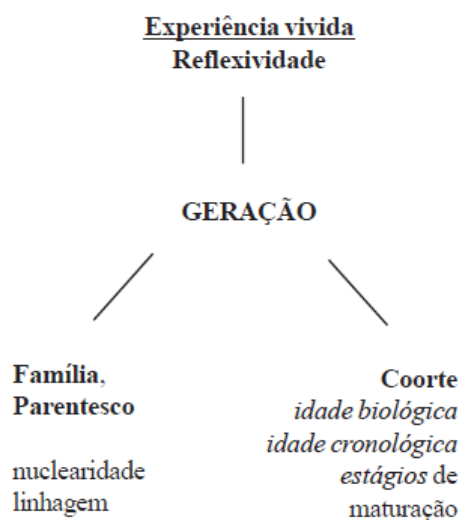
a) Família e relações de parentesco: essas relações são as que advêm do núcleo familiar básico, com as ramificações para cima e para baixo, ou seja, avós e netos; ou com as ramificações laterais, ou seja, tios, sobrinhos e primos.

b) Coortes: são relações de grupos de indivíduos que nasceram em períodos de tempo similares e que vivenciam estágios de vida sucessivos simultaneamente. As coortes têm três elementos fundamentais para sua definição, são eles: a idade biológica; a idade cronológica; e os estágios de maturação.

c) Experiência vivida e reflexivamente mediada: tanto dos indivíduos quanto das coletividades.

Conforme Domingues (2002), as gerações não são definidas por si só, ou seja, são as interações com as outras gerações que contribui para que cada uma das gerações construa sua identidade própria e, ao mesmo tempo, contribua para a produção de outras. O autor infere que é na interação entre as gerações que elas se organizam, ou seja, que elas se moldam e são moldadas. Domingues (2002) entende que, de maneira mais substantiva, outra questão que merece destaque e que é preciso que seja pensada é a seguinte: a relação entre família e linhagem, de um lado; e a relação de coortes, do outro. Isso contando com o fato de que essas relações se dão de forma absolutamente independente uma à outra, isso porque, de maneira geral, as próprias gerações podem ser definidas por meio do cruzamento das duas variáveis citadas. Entretanto, elas também podem se opor. O esquema proposto na figura abaixo, retirado de do texto de Domingues (2002), contribui para o entendimento das questões levantadas:

Quadro 1 – Esquema sobre geração



Fonte: Domingues (2002, p. 76)

Conforme Smola e Sutton (2002), aqueles indivíduos nascidos em uma mesma época passam, juntos, pelos mesmos momentos históricos da sociedade, tanto historicamente quanto socialmente. Os mesmos autores inferem que essas experiências em comum poderiam afetar, de maneira parecida, o padrão de resposta dessas pessoas a situações e instituições, como: seus valores e crenças sobre as organizações; sua ética de trabalho; suas razões pelas quais trabalhar; seus objetivos e aspirações em suas trajetórias profissionais; e seu modo de se comportar no trabalho.

Não se tem total precisão em relação à delimitação das datas que correspondem ao nascimento de cada uma das gerações conhecidas no século XX, pois diferentes autores consideram diferentes períodos de tempo nesse assunto, ou seja, há algumas inconsistências. Mesmo assim, é possível inferir, conforme Alsop (2008) e Smola e Sutton (2002), que aqueles nascidos entre a década de 1940 e o início da década de 1960 são conhecidos como os *Baby Boomers* (*Boomers*); os nascidos entre meados da década de 1960 e o final da década de 1970 são indicados como sendo a *Geração X* (*Xrs*); já os nascidos a partir da década de 1980 são os chamados geração milênio, ou *Geração Y* (*Yrs*), sendo que os *Boomers* e os *Xrs* são, proporcionalmente, as gerações que compõem a maior parte da força de trabalho atualmente.

No que se refere a características, os *Boomers* são descritos como sendo uma coorte que é mais propícia a estimar a segurança no trabalho, tendo, por esse motivo, maior grau de lealdade e de apego às organizações em que trabalham; sendo mais aplicada e dedicada às suas tarefas de trabalho; mais tradicional e acostumada a lidar com os diferenciais da autoridade; mais interessada em obter poder e status no decorrer da trajetória profissional e também recompensas extrínsecas como reconhecimento de seu nível de comprometimento; entretanto, essa geração teria maior tendência a ter dificuldade na relação de equilíbrio entre a

vida pessoal e profissional, conforme Smola e Sutton (2002), Cennamo e Gardner (2008) e Wong et al. (2008).

Sobre os *Xrs*, os mesmos autores inferem que são a geração que apresenta maior interesse nos ganhos de oportunidade. Segundo eles, os *Xrs* apresentam traços mais cínicos e individualistas; com menos lealdade às empresas; maior afeição com a mudança e com maiores chances de sair de uma organização em busca de maiores desafios e de melhores recompensas; menor suscetibilidade com a autoridade formal (conquanto mais dependente de *feedback*); e maior concernimento com objetivos pessoais e também com a importância em conseguir um bom equilíbrio na relação vida pessoal/vida profissional.

Por fim, os *Yrs* são uma geração de pessoas acostumada a conviver, em sua rotina, com uma quantidade muito grande de informações, que têm facilidade e afeição pela multidisciplinariedade e pela interconectividade com o restante do mundo, segundo Alsop (2008), Erickson (2008) e Huntley (2006). Eles são o grupo de menor faixa etária no atual mercado de trabalho. Uma das principais evoluções que definiram as experiências vividas por essa geração foi o desenvolvimento da tecnologia dos computadores e, em particular, os acontecimentos mais recentes derivados disso, por exemplo: a expansão dos sites de relacionamento na Internet; e a propagação do uso de simuladores em jogos virtuais de console e *web-based*. (ALSOP, 2008). (LOUGHLIN; BARLING, 2001). (PROSERPIO; GIOIA, 2007). (SMOLA; SUTTON, 2002). Conforme Alsop (2008) e Munro (2009), essa geração é mais afeita a mudanças, apresenta menor apego à segurança no trabalho, mais ansiedade por novos desafios e sabe lidar melhor com o erro em relação às gerações mais antigas. São pessoas que, conforme Alsop (2008) e Huntley (2006), apresentam maior atividade social dos que as gerações anteriores e que têm preferência por trabalhar em organizações que prezem pela ética e pela responsabilidade social. Além disso, os *Yrs* têm maior interesse em assumir responsabilidade e a ser voz ativa nas tomadas de decisão; têm ânsia por crescimento acelerado dentro das empresas; e demandam maior flexibilidade tanto para as condições de trabalho quanto para o desenvolvimento de suas competências, segundo Alsop (2008), Huntley (2006), Loughlin e Barling (2001) e Munro (2009).

Os conceitos e características das gerações vistas acima são diversos e em considerável número. Com o intuito de evitar possíveis confusões em relação a eles, segue, abaixo, tabela explicativa que aborda os pontos mencionados de maneira objetiva e visual. O quadro fala sobre os *Baby Boomers*, *Xrs* e *Yrs*, e as informações apresentadas são, também, oriundas dos autores já citados.

Quadro 2 – Resumo sobre gerações

Geração	Período de Nascimento	Principais características
<i>Baby Boomers (Boomers)</i>	1940 a início de 1960	-Afeição à segurança no trabalho; -Alto grau de lealdade à organizações em que trabalham; -Tradicionalista, acostumada à autoridade do chefe; -Interesse em poder e status; -Interesse em recompensas pelo comprometimento; -Dificuldade no equilíbrio vida pessoal/vida profissional.
Geração X (Xrs)	Meados de 1960 a final de 1970	-Maior interesse em ganhos de oportunidade; -Maior cinismo e individualismo; -Menor lealdade às empresas; -Afeição a mudanças; -Maior afeição a desafios; -Menos afeição à autoridade do chefe; -Maior preocupação em equilibrar vida pessoal e profissional;
Geração Y (Yrs)	A partir de 1980	-Menor afeição à segurança no trabalho; -Maior atividade social; -Convive com grande número de informações; -Afeição à multidisciplinariedade e interconectividade -Maior afeição a mudanças; -Maior aceitação do erro; -Valorização da ética e da responsabilidade social; -Afeição a assumir responsabilidades; -Ânsia por crescer rapidamente nas empresas; -Demanda por flexibilidade dos chefes.

Fonte: Quadro construído pelo autor com base nas referências de Alsop (2008), Cennamo e Gardner (2008), Erickson (2008), Huntley (2006), Loughlin e Barling (2001), Munro (2009), Proserpio e Gioia (2007), Smola e Sutton (2002) e Wong et al. (2008).

O próximo capítulo, sobre a metodologia utilizada, relata a maneira que o problema foi abordado, definindo a modalidade e tipo de pesquisa, coleta de dados para análise e, posteriormente, a análise. Serão apresentados alguns conceitos introdutórios e, após isso, a metodologia do presente trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Conforme Malhotra (2001, p. 111), a pesquisa qualitativa é uma “[...] metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensão do contexto do problema”. Dessa forma, a pesquisa qualitativa não busca, em sua essência, resultados conclusivos a respeito de um problema. (MALHOTRA, 2001). Em relação às principais diferenças entre a pesquisa qualitativa e a pesquisa quantitativa, o quadro abaixo serve para demonstrar esse ponto:

Quadro 3 – Pesquisa qualitativa *versus* pesquisa quantitativa

Pesquisa qualitativa <i>versus</i> pesquisa quantitativa		
	Pesquisa qualitativa	Pesquisa quantitativa
Objetivo	Obter uma compreensão qualitativa das razões e motivações subjacentes	Quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra para a população de
Amostra	Pequeno número de casos não representativos	Grande número de casos representativos
Coleta de dados	Não estruturada	Estruturada
Análise de dados	Não estatística	Estatística
Resultados	Desenvolvimento de uma compreensão inicial	Recomendação de uma linha de ação inicial

Fonte: Malhotra (2001, p. 111).

Pelo motivo de o presente estudo ser sobre fenômenos subjetivos, como sentimentos e emoções, o método escolhido para o desenvolvimento da pesquisa foi qualitativo e exploratório. (CORBIN; STRAUSS, 2008). A pesquisa qualitativa é um campo amplo de trabalho, e possui diversas técnicas. Conforme Malhotra (2001), as principais são: grupos de foco; entrevistas em profundidade; técnica projetiva associativa de conclusão; de construção; e expressivas. Abaixo, será feita uma breve descrição de cada uma dessas técnicas, conforme Malhotra (2001):

Grupos de Foco: é um debate entre um grupo pequeno de pessoas (geralmente, de 8 a 12 participantes), liderado por um moderador treinado para isso. O principal intuito dessa técnica é obter os principais problemas que o grupo de pessoas (consumidores de um produto ou serviço) tem, durante a discussão livre;

Entrevistas em profundidade: é uma técnica não estruturada e direta para se obter informações, e é realizada individualmente. Constitui uma entrevista não estruturada, direta e pessoal, e é fundamental que o entrevistador esteja plenamente treinado para conduzi-la. A

sondagem constitui parte essencial dessa técnica, e serve para conseguir respostas mais aprofundadas. Ela é feita quando o entrevistador formula perguntas como “O que levou você a afirmar isso?”, ou “Você pode aprofundar mais esse ponto?”. Ou seja, em uma entrevista em profundidade, é fundamental não sair com respostas “sim” ou “não”;

Técnica associativa projetiva de conclusão: constitui uma técnica em que o entrevistado é direcionado a completar uma situação de estímulo incompleta;

Técnica associativa projetiva de construção: constitui técnica na qual o entrevistado é chamado a realizar a construção direcionada em relação a algum assunto;

Técnica associativa projetiva expressiva: trata-se de técnica na qual o entrevistado é apresentado a alguma situação verbal ou visual, e então é pedido a ele que relate sentimentos e atitudes de outras pessoas em relação à situação.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Neste trabalho, definiu-se que o foco são estudantes da Escola de Administração da UFRGS não-cotistas, membros ou ex-membros da PS Júnior. Isso foi feito porque alunos cotistas têm perfil muito distinto de não-cotistas, sendo um público a ser estudado em um trabalho futuro. Para atingir os objetivos, foram entrevistados alunos, membros e ex-membros da PS Júnior, que estão frequentando o curso de Administração da UFRGS no ano de 2015. Procurou-se abranger alunos de diferentes períodos do curso, a fim de se ter um panorama mais amplo a respeito das mudanças ocorridas durante a formação acadêmica. Dessa forma, foi possível observar as principais impressões e opiniões acerca do assunto deste trabalho de alunos de todas as fases da caminhada universitária. Conforme citado anteriormente, a pesquisa qualitativa não busca resultados conclusivos a respeito do assunto, e sim pontos a serem observados, analisados e trabalhados. É válido ressaltar que o ano de ingresso na universidade não é, na maior parte das vezes, o ano base para se saber qual o estágio atual do estudante no curso. Isso ocorre porque muitos estudantes acabam atrasando sua trajetória por motivos de trabalho e/ou de viagens.

O perfil dos sujeitos de pesquisa corresponde a oito estudantes da Escola de Administração da UFRGS, sendo quatro do sexo masculino e quatro do sexo feminino. A média de idade dos entrevistados é de 21 anos, e todos são nascidos entre 1991 e 1998. Os indivíduos entrevistados foram escolhidos com base no critério de acessibilidade. Para facilitar a compreensão, segue, abaixo, o quadro de entrevistados:

Quadro 4 – Perfil de entrevistados

Entrevistados	Idade	Gênero	Ano de ingresso na UFRGS
Entrevistado 1	17 anos	Feminino	2015/1
Entrevistado 2	20 anos	Masculino	2014/1
Entrevistado 3	21 anos	Masculino	2013/2
Entrevistado 4	20 anos	Feminino	2013/1
Entrevistado 5	22 anos	Feminino	2012/1
Entrevistado 6	23 anos	Feminino	2011/2
Entrevistado 7	23 anos	Masculino	2010/2
Entrevistado 8	23 anos	Masculino	2010/1

3.3 COLETA DE DADOS

Com o intuito de iniciar a coleta de dados, o primeiro passo foi buscar pessoas que se enquadrassem no perfil definido. Para isso, o pesquisador utilizou sua rede de contatos construída ao longo do curso para levantar possíveis entrevistados, conforme o critério de acessibilidade. Após identificar as pessoas que melhor se encaixam no perfil, o próximo passo foi o de agendar as entrevistas.

A coleta de dados se deu através de entrevistas em profundidade. Para o assunto tratado neste trabalho, observou-se que, dentre as principais técnicas de pesquisa qualitativa, essa seria a mais adequada. Foi pensada a seguinte estrutura de coleta de dados: entrevistas em profundidade, com roteiro semiestruturado (conforme ANEXO A). Buscou-se realizar as entrevistas com alunos de todos os anos do curso de graduação em Administração na Escola de Administração da UFRGS, com o intuito de se ter um cenário mais amplo a em relação às transformações que aconteceram durante a trajetória acadêmica. O presente trabalho utiliza a técnica de pesquisa qualitativa, descritiva e básica, ou seja, as entrevistas não foram encerradas por critério de saturação.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa qualitativa utiliza como fontes as respostas obtidas com a aplicação de alguma das técnicas acima mencionadas. Pelo fato de, no presente trabalho, essa técnica ter sido a entrevista em profundidade, a análise dos dados se dará por meio da análise das respostas dos entrevistados.

A análise teve início a partir de transcrições em bloco das entrevistas, nas quais foram retirados os trechos mais relevantes das respostas dos sujeitos de pesquisa. Após esse momento,

teve início a análise interpretativa das respostas, a qual, conforme Severino (2007), buscar colocar o conteúdo das respostas dos respondentes na conjuntura de vida de cada um deles. Além disso, tem como objetivo tornar mais próximas e fazer associações de ideias dos sujeitos de pesquisa com outras ideias relacionadas ao tema em questão. Esse tipo de análise busca, ainda segundo o mesmo Severino (2007), exercer uma atitude com um tom crítico frente aos posicionamentos dos participantes da pesquisa. Essa análise teve com base a categorização proposta por Morin (1996), que determina que um trabalho com sentido tem de abarcar as seguintes características:

a) Significação: componente que diz respeito à maneira com que a pessoa compreende e define o trabalho, bem como o valor ou importância que o trabalhador confere a ele;

b) Orientação: este componente abrange um propósito, uma finalidade, um objetivo pessoal que servem como uma direção para as ações do indivíduo;

c) Coerência: por fim, este componente pode ser visto como a harmonia que se espera da relação do indivíduo com o trabalho, ou seja, é o balanceamento, entre vida interior e vida social, e isso ocorre através de ações de engajamento, orientadas sempre por um propósito.

Conforme Malhotra (2001), os resultados da pesquisa qualitativa consideram as palavras como unidades de análise, e não têm uma maneira direta objetiva de serem analisados, ou seja, têm menos regras e procedimentos padrão, contrariamente à pesquisa quantitativa. Após o tratamento das informações e a análise interpretativa, as respostas foram devidamente analisadas. Posteriormente à análise, foram obtidos os insumos necessários para o atingimento dos objetivos geral e específicos do presente estudo.

4 ANÁLISE

Nesta etapa, foram feitas as análises pertinentes visando ao atingimento dos objetivos do presente trabalho. Pelo fato de ser ter sido utilizada análise interpretativa, o primeiro passo foi realizar uma compilação geral de cada uma das perguntas feitas nas entrevistas, colocando em destaque algumas frases dos entrevistados em forma de citações, para que se tenha noção real do que foi dito, sem o filtro do entrevistador nas palavras deles. Posteriormente, foi feita uma breve análise referente a cada uma das respostas, com observações que o autor colocou devido aos seus anos de experiência no ambiente da Escola de Administração da UFRGS, buscando-se fazer isso relacionado aos principais pontos da revisão teórica.

Com o intuito de fazer uma análise interpretativa comparativa, os sujeitos de pesquisa deste trabalho foram divididos em dois grupos. Um deles, o bloco 1, é composto por alunos que entraram no curso de Administração da UFRGS após o primeiro semestre de 2012; o outro, o bloco 2, é composto pelos entrevistados que ingressaram na faculdade até o primeiro semestre de 2012. Dessa forma, será possível realizar a comparação entre as formas de pensar dos alunos mais novos com os mais antigos na Escola. Seguem abaixo, dois quadros mostrando os blocos de alunos em questão separadamente, para uma melhor compreensão:

Quadro 5 – Bloco 1 de entrevistados

Bloco 1			
Entrevistados	Idade	Gênero	Ano de ingresso na UFRGS
Entrevistado 1	17 anos	Feminino	2015/1
Entrevistado 2	20 anos	Masculino	2014/1
Entrevistado 3	21 anos	Masculino	2013/2
Entrevistado 4	20 anos	Feminino	2013/1

Quadro 6 – Bloco 2 de entrevistados

Bloco 2			
Entrevistados	Idade	Gênero	Ano de ingresso na UFRGS
Entrevistado 5	22 anos	Feminino	2012/1
Entrevistado 6	23 anos	Feminino	2011/2
Entrevistado 7	23 anos	Masculino	2010/2
Entrevistado 8	23 anos	Masculino	2010/1

4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1.1 Análise do Bloco 1 de Entrevistados

Primeiramente, será feita a análise das respostas dos sujeitos de pesquisa do bloco 1. Seguem, abaixo essas análises:

Quando questionados em relação às primeiras associações que fazem quando se pensa na palavra *trabalho*, percebe-se certa padronização nos sujeitos de pesquisa. Mesmo com as respostas não tendo sido iguais, foi possível observar que, para esse grupo de entrevistados, pensar em *trabalho* é pensar em sustento (através de dinheiro, do salário) e, obrigação e autodesenvolvimento. É válido ressaltar que a PS Júnior é a primeira experiência de trabalho de todos os entrevistados desse bloco. Nenhum deles trabalhou em nada antes de entrar na Escola de Administração da UFRGS. As citações a seguir, realizadas pelos entrevistados 3 e 4, respectivamente, demonstram essa tendência:

*“Ganhar dinheiro, esse é o principal motivo de as pessoas trabalharem”
(Entrevistado 3);*

“Penso que seria uma coisa obrigatória, que se tem que trabalhar pra ganhar dinheiro, independente de se estar gostando ou não, uma coisa natural, que todo mundo faz... sei lá, que tem que trabalhar, sabe?” (Entrevistado 4).

De maneira geral, esse é um pensamento comum para pessoas mais jovens, que estão entrando na faculdade e começando a ter algum tipo de contato inicial com o mercado de trabalho. Essa significação – conceito utilizado por Morin (1996) – que esses jovens dão ao trabalho ainda é muito incipiente, e é provável que se altere ao longo da faculdade e da carreira profissional.

Após pergunta inicial genérica sobre trabalho, questionou-se se algo mudou na percepção sobre trabalho e carreira dos entrevistados após o ingresso no curso de Administração da UFRGS. De maneira geral, os sujeitos de pesquisa observaram que, desde seu ingresso na Escola de Administração, suas percepções sobre trabalho e carreira não tiveram significativa alteração. De acordo com eles, isso se deve em grande parte ao fato de que as disciplinas iniciais são muito teóricas, que mostram quase nada em relação ao trabalho na prática. Seguem algumas citações que ajudam a evidenciar isso:

“[...] a partir do meu ingresso na EA, minha percepção sobre trabalho ainda é bastante voltada pra retorno financeiro”. (Entrevistado 2).

“Sempre vi o trabalho muito como fonte de renda, e os primeiros semestres são muito teóricos e com muitas cadeiras que não contribuíram muito para mudar o meu ponto de vista em relação ao trabalho”. (Entrevistado 4).

Conforme a experiência já vivida pelo autor do presente estudo, as observações referentes a esse assunto são válidas. As disciplinas do curso de Administração (principalmente as iniciais) não exercem influência significativa na maneira de pensar em relação a trabalho e carreira, e isso se deve ao fato de elas serem teóricas e abordando assuntos antigos, ultrapassados em relação ao que se vê atualmente no mercado de trabalho.

Após o questionamento sobre a mudança na percepção sobre trabalho após o ingresso na Administração da UFRGS, foi perguntado o mesmo, porém em relação à PS Júnior. Aqui, os entrevistados inferiram que a PS Júnior os fez ver que é possível trabalhar em troca de outros tipos de retornos, que não seja o financeiro, como o de capacitação e de crescimento pessoal; e também que a PS Júnior os ajudou a ver que existem inúmeras possibilidades de trabalho, e que é possível encontrar caminhos de carreira fazendo o que se gosta e, ao mesmo tempo, ganhando dinheiro. As citações dos entrevistados, aqui colocadas, deixam claros os pontos colocados:

“[...] com a PS eu estou vendo que tu pode trabalhar por um retorno que não é financeiro, mas de capacitação e de experiência, que também é muito importante, ainda mais na etapa que eu estou, falando por mim, estou crescendo. Pra crescer e pra me desenvolver, a PS se encaixa perfeitamente, daí a gente trabalha não por dinheiro, mas por desenvolvimento”. (Entrevistado 2).

“A PS me ensinou que a vida vai te mostrando o que tu gosta, o caminho que tu tem que seguir, que tu não precisa necessariamente seguir o caminho da tua formação inicial”. (Entrevistado 3).

“[...] na PS vi que, pelo menos para mim, não iria servir trabalhar em algo que eu não acreditasse e fizesse sentido para mim. O que mudou foi que vi muitas possibilidades de trabalho possíveis e que eu posso buscar algo que eu goste, acredite e, mesmo assim, ganhe dinheiro”. (Entrevistado 4).

As entrevistas evidenciaram que, pelo menos no início do curso, a PS Júnior exerce influência muito mais significativa no modo como os alunos enxergam o trabalho do que as disciplinas oferecidas pela Administração da UFRGS. A PS Júnior mostra aos seus membros que seus trabalhos e suas carreiras podem ter uma orientação, conforme teoria proposta por Morin (1996) em relação ao significado de orientação.

A próxima pergunta foi sobre como os sujeitos pesquisados veem a relação entre vida pessoal e vida profissional ao longo de suas carreiras. Os entrevistados do presente bloco apresentaram a noção de que as vidas pessoal e profissional andam juntas, e que será preciso aprender e conseguir conciliar as duas para se alcançar o equilíbrio. Embora não tenha sido explicitado nas respostas, foi possível notar um certo tom de temor de que seja difícil fazer essa conciliação. Algumas citações dos entrevistados deixam claro que existe a preocupação em não viver para o trabalho, como as seguintes:

“Eu acho que são coisas diferentes, mas que precisam estar em sintonia pra tu não ficar em desequilíbrio e daí começar a não dar tanta atenção a pontos importantes, como a vida pessoal”. (Entrevistado 1).

“Tem que se ter um tempo fora do trabalho, com atividades totalmente fora do trabalho, por mais que se ame o que se faz, se não pode esgotar a energia, e aí começa o stress”. (Entrevistado 3).

“[...] eu não me imagino trabalhando naqueles lugares que eu ia me privar de fazer as coisas que eu gosto, sabe?”. (Entrevistado 4).

O ponto principal aqui é que existe a noção da importância de não deixar a vida pessoal de lado durante a carreira para que se tenha sucesso, visto que esse tipo de pensamento era normal em gerações mais antigas, como os *Baby Boomers* que, conforme já foi observado no presente trabalho, têm dificuldade em equilibrar a vida pessoal com a profissional. Aqui, a coerência, no sentido em que foi proposta por Morin (1996), pode ser observada de maneira clara. Outro ponto que é válido destacar é o fato de que a PS Júnior é a primeira experiência de trabalho de todos os entrevistados desse bloco. Por isso, suas visões em relação ao assunto abordado nessa pergunta ainda são, certa maneira, cruas e imaturas do ponto de vista de experiência.

Aqui, foi questionado aos sujeitos de pesquisa o que seria, na visão deles, o trabalho ideal. De maneira geral, os entrevistados pensam que um trabalho com sentido atende a três requisitos básicos: gera algum tipo de retorno para a sociedade; tem um propósito de acordo com o que cada um acredita; e possibilita que se esteja sempre aprendendo novidades e lidando com pessoas diferentes. As citações abaixo, retiradas das entrevistas, evidenciam os pontos citados:

“Pra mim seria fazer alguma coisa que tenha retorno financeiro, sim, até pra eu me sustentar, sustentar minha família... mas, principalmente, que traga algum benefício pra volta, pra sociedade... não adianta eu trabalhar, por exemplo, só

pra mim, acumular muito dinheiro pra mim... tá e depois o que eu vou fazer com esse dinheiro?”. (Entrevistado 2).

“Tá muito voltado a ter contato com muitas pessoas, aprender coisas novas, não estar sempre fazendo a mesma coisa” (Entrevistado 3); “[...] que eu veja um propósito naquilo, que eu vou me dedicar demais, mas que eu vou estar vendo muito um sentido, um valor que seja de acordo com o que eu acredito[...]”. (Entrevistado 4).

Nesse quesito, é válido observar que, em nenhum momento, foi citado que ganhar/acumular muito dinheiro faz parte do trabalho ideal. De acordo com as teorias sobre gerações (já apresentadas no presente estudo), pode-se supor que, caso os entrevistados fossem pertencentes à geração X, por exemplo, é provável que aparecesse essa visão mais de acumulação de riqueza através do trabalho. Esse tipo de visão menos gananciosa financeiramente, que presa muito pela qualidade e propósito do trabalho do que pelos ganhos financeiros que ele pode trazer, fazem parte da orientação, componente proposto por Morin (1996).

Seguindo a linha de questionamentos em relação ao trabalho, após perguntar qual seria o trabalho ideal, foi perguntado o que cada um dos entrevistados considera um trabalho com sentido. Aqui, os entrevistados demonstraram uma visão que vai na mesma linha da questão anterior, sobre o “trabalho ideal”. Para os sujeitos de pesquisa do bloco em questão, um trabalho com sentido é aquele que tem causa, direta ou indiretamente, impacto positivo na vida de outras pessoas, que é relevante. Além disso, foi observado que, por mais que o “meio”, ou seja, o processo para se chegar ao “fim” não pareça ter muito sentido, com algumas tarefas consideradas chatas ou monótonas, se esse fim for considerado positivo tanto para a pessoa que exerce a função quanto para outros, supera-se isso. Alguns trechos retirados das entrevistas fazem com que se tenha uma melhor compreensão em relação a isso:

“Eu acho que é tu trabalhar e isso dar um impacto positivo em alguém”. (Entrevistado 1).

“[...] todo o processo, de tabular uma EP, de fazer a entrevista, pode ser que tenha uma parte que tu não goste, mas se tiver sentido pra ti o que tu tá fazendo, o conjunto, aí sim isso pra mim é fazer sentido”. (Entrevistado 2).

“[...] enxergar que tu tá fazendo a diferença de algum jeito. Não fazer algo que seja irrelevante, que as pessoas não vão dar bola”. (Entrevistado 3).

“Fazer algo que eu acredite de verdade, que vai impactar de alguma maneira a vida das pessoas, que eu veja sentido mesmo, acredite de verdade”. (Entrevistado 4).

Nessa pergunta, é válido observar que, da mesma forma que a anterior, em nenhum momento foi citado que ganhar/acumular muito dinheiro é um requisito para um trabalho com sentido. É interessante notar que existe preocupação para com o próximo, visto que eles não querem somente se autodesenvolver e ser excelentes profissionais, mas também causar algum tipo de impacto positivo para sua volta, para a sociedade na qual eles vivem. Esse tipo de pensamento é condizente, também, com a orientação descrita por Morin (1996) e que, igualmente, figura na análise da questão anterior do presente trabalho. Conforme experiência do autor, essa é uma visão difícil de se manter igual pelo resto da vida, visto que, muitas vezes, as pessoas são compelidas a ficar em um determinado trabalho que não goste exclusivamente pela questão financeira, de sustento. Como todos os entrevistados desse bloco ainda são sustentados pelos pais, eles podem pensar dessa forma. Essa reflexão será mais bem explorada ao longo desta pesquisa.

Com o intuito de se traçar o paralelo entre trabalho ideal, com sentido e sem sentido na visão dos estudantes deste bloco de pesquisa, o próximo questionamento foi em relação ao que eles consideram que é um trabalho sem sentido. Foi observado que os entrevistados, de maneira geral, pensam que um trabalho sem sentido preenche alguns requisitos negativos, são eles: colocar muita energia em alguma atividade que seja irrelevante; desenvolver alguma atividade na qual nem o início, nem o meio nem o fim tenham sentido, ou seja, que nenhuma parte do processo gere algum tipo de resultado que possa impactar positivamente o ambiente a seu redor; e trabalhar em algo que contribua negativamente para a sociedade. Seguem, abaixo, algumas frases das entrevistas que exemplificam o que foi dito:

“É quando todas as partes do processo não tenham um sentido no fim, no conjunto, tu olha e se pergunta “tá, porque que eu fiz isso?”. (Entrevistado 2).

“[...] se esforçar para fazer algo que não seja relevante. Fazer algo que as pessoas não utilizem”. (Entrevistado 3).

“[...] e também fazer algo que contribua negativamente, de alguma maneira”. (Entrevistado 4).

Aqui, cabe observar que se busca um trabalho que seja relevante e que seja sabido que o resultado faz sentido para quem o está realizando. Um exemplo interessante do entrevistado

número 3 é o seguinte: ele conhece um violinista considerado muito bom, entretanto, como é difícil ganhar seu sustento trabalhando como músico, ele teve que fazer faculdade de economia e arranjar um trabalho “normal” para sobreviver. Enquanto isso, tocava nos fins de semana como lazer. É claro que muita gente gostaria de viver de um *hobby*, entretanto, sabe-se que é extremamente difícil conseguir atingir esse objetivo. Não obstante, esse é um exemplo que ilustra bem o pensamento dos sujeitos de pesquisa desse bloco.

O próximo questionamento foi em relação ao tipo de atividade profissional na qual os estudantes esperam encontrar um trabalho que tenha sentido. Como era de se esperar, os entrevistados ainda não têm certeza em relação ao tipo específico de atividade profissional no qual eles esperam encontrar um trabalho com sentido. Eles estão tendo sua primeira experiência profissional (na PS Júnior), têm em média 19,5 anos e estão no início do curso. Entretanto, dois caminhos interessantes citados foram o empreendedorismo e a academia (embora com certas ressalvas). Os fragmentos de entrevista abaixo fazem com que se observe isso mais claramente:

“Me sinto bem dando aula, preparar o material, ir lá pra frente explicar [...] vejo muitos professores, tanto do colégio e da faculdade, que são uns ‘robosinhos’, que fazem o que sempre fizeram... quero poder mudar isso [...] antes de dar aula, quero ter uma carreira de mercado, pra poder trazer a parte prática aos alunos”. (Entrevistado 3).

“Penso em abrir meu negócio, empreender. Não tenho ideia ainda do que vai ser, mas... Daí nisso eu com certeza veria um sentido”. (Entrevistado 4).

Conforme mencionado anteriormente, os estudantes não tiveram total firmeza para responder a esse questionamento. Isso é compreensível, devido aos motivos já explicitados. Uma observação interessante é que o entrevistado 3, que pensa em ser professor da faculdade, citou que somente quer fazer isso após sua carreira de mercado, e ele quer fazer isso para tentar mudar a realidade vista por ele atualmente, ou seja, que a maioria dos professores dão aula com nenhum (ou pouca) experiência profissional consistente no mercado, e que por isso, segundo ele, não conseguem trazer a prática para dentro da sala de aula. Também conforme o entrevistado 3, muitos professores se comportam como “[...] robosinhos” em sala de aula, e isso quer dizer, na visão dele, que eles fazem sempre a mesma coisa, dão sempre as mesmas aulas, sem pensar em maneiras de inovar, de trazer conteúdos e didáticas novas. O autor do presente trabalho tem visão parecida em relação a isso. Entretanto, sabe-se que a Escola de Administração da UFRGS é mais voltada para a academia do que para o mercado, e cabe aos

alunos fazerem sua escolha em relação a isso. Esse assunto será debatido mais profundamente no prosseguimento desta pesquisa.

Aqui, foi perguntado aos participantes da pesquisa o que eles esperam, com o curso de Administração da UFRGS, para sua carreira, ou seja, no quê eles pensam que o curso pode auxiliá-los depois de formados. Como todos os entrevistados são membros da PS Júnior, o entrevistador tomou o cuidado de deixar claro a eles que essa pergunta se refere somente ao curso, solicitando que eles abstraíssem sua passagem pela PS Júnior para não contaminar as respostas. Os alunos pensam que o curso de Administração da UFRGS, em linhas gerais, dá uma boa base de tudo o que se propõe, entretanto, que é tudo muito raso. Além disso, eles reclamam que o curso é muito teórico, pouco voltado para a prática, para o lado mercadológico. As citações dos entrevistados, colocadas aqui, auxiliam na compreensão deste tema:

“O curso de administração não é tão prático, é mais teórico, então eu acho que vou ter bastante base pra ir aprendendo conforme eu quero”. (Entrevistado 1).

“[...]e eu espero que o curso de Administração dê uma base pra todas as áreas, que eu acho que é muito importante... até porque eu posso mudar o rumo, né?”. (Entrevistado 2).

“Acho que algo muito bom da EA é que tu tem uma visão bem ampla de muitas coisas. Psicologia, economia, contabilidade, direito... tu tem base. [...] Vai de cada um ir atrás, porque é muito raso”. (Entrevistado 3)

“Eu me decepcionei com o curso, no sentido de que eu acho que é muito teórico, pouco voltado para a prática... Esperava uma coisa bem mais prática, bem mais ‘pró-mercado’. [...] Tem muita coisa que a gente vê que no próximo semestre já esquece, que se estuda só pra prova... E acho realmente muito teórico.” (Entrevistado 4).

O ponto principal aqui é que, em geral, os alunos se decepcionam com o curso de Administração da UFRGS porque eles entram pensando que é uma escola de negócios. Contudo, a Escola de Administração é mais voltada para a academia, e talvez caiba comunicar isso aos alunos desde o início do curso. Os entrevistados não se sentem preparados para o mercado de trabalho somente com as disciplinas oferecidas pelo curso, e argumentam que é necessário ter diversas experiências externas com o intuito de se tornar um profissional mais completo no futuro.

O último questionamento foi em relação a como que, na visão dos entrevistados, o curso de Administração da UFRGS poderá ajudá-los a encontrar, em suas carreiras

profissionais, um trabalho com sentido. Aqui, foi possível observar que, em linhas gerais, os entrevistados pensam que esse questionamento é um dos pontos falhos do curso. Por mais que eles tenham mencionado maneiras as quais eles pensam ser possível de a Escola de Administração da UFRGS oferecer ferramentas para que se encontre um trabalho com sentido, notou-se que, ao mesmo tempo, elas não são passadas - nas disciplinas e nas atividades extras do curso - de maneira eficaz. Conforme os sujeitos de pesquisa deste bloco de análise, as principais maneiras que a Escola de Administração da UFRGS poderia fazer isso é dando estímulos para os alunos pensar e refletir sobre suas futuras carreiras de maneira crítica. Além disso, foi observado que, conforme os estudantes, o curso em questão acaba pecando por mostrar muitos assuntos, mas de maneira muito rasa e sem um acompanhamento para quem se interessar em algum deles e quiser aprofundar seus conhecimentos. As citações abaixo, retiradas das entrevistas, auxiliam na compreensão da análise:

“Acho que o curso pode me ajudar a encontrar um trabalho com sentido dando estímulos, principalmente estímulo a tu pensar, do porque de estar fazendo as coisas[...]. Com palestras, rodas de discussão... eu acho que é pouco discutido isso aqui dentro. Eu só fui começar a pensar nisso depois que eu entrei na PS, porque a PS dá estímulos sobre isso, e na Escola de Administração eu não vejo isso, esses estímulos para a gente tentar pensar um pouco mais”. (Entrevistado 2).

“Vejo que a Administração abre uma fresta de muitas portas, mas não te dá nenhum suporte para explorar elas”. (Entrevistado 3).

“Até agora, do curso (eu já tô na metade) eu não vejo muito isso... eu vejo mais na PS, com certeza mesmo na PS. Eu não sei ver em que estímulo a EA me faria pensar, sabe? Poderia haver mais cadeiras que dessem estímulos pra tu pensar”. (Entrevistado 4).

Conforme experiência já vivida pelo autor deste estudo, as observações dos entrevistados referentes ao assunto em questão são, em sua maioria, pertinentes. Após cinco anos estudando na Escola de Administração da UFRGS, e já tendo tido diversas experiências fora, tanto de trabalho quanto pessoais, nota-se que muitos conteúdos aprendidos são teorias antigas, apresentadas de forma “mastigada” e que, por isso, não geram interesse em grande parte dos alunos. É claro que alguns estudantes, principalmente os que têm interesse em seguir carreira acadêmica, acabam aprofundando seus estudos e, por isso, fazendo com que esses conteúdos sejam úteis para o prosseguimento de suas carreiras, posto que eles terão de utilizar isso em seus mestrados e doutorados. Outro ponto interessante é que a PS Júnior é vista como uma alternativa a essa falta de estímulo observada pelos entrevistados. Assim

como eles, o autor desta pesquisa também passou pela empresa júnior, e tem opinião semelhante em relação a ela ser uma ótima alternativa para conseguir aproveitar melhor o ambiente da Escola de Administração, além das disciplinas e estágios em empresas de fora, ou seja, empresas de mercado.

4.1.2 Análise do Bloco 2 de Entrevistados

Agora, será feita a análise das respostas dos sujeitos de pesquisa que estão no bloco 2, ou seja, que entraram antes do primeiro semestre de 2012. Cabe ressaltar que todos eles já passaram pela PS e já estão trabalhando em outro local, seja em alguma empresa ou empreendendo. Seguem, abaixo as referidas análises:

Sobre a primeira questão, que fala sobre as primeiras associações feita pelos entrevistados a respeito de quando pensam na palavra *trabalho*, surgiram diversas visões, diferentemente do outro bloco de pesquisa. Foram mencionadas diversas palavras que, para efeito de análise, serão colocadas em quatro pilares principais, são eles: responsabilidade, estilo de vida, sustento e desenvolvimento. Cabe ressaltar que esse bloco, dos estudantes mais velhos, as respostas foram muito mais diretas e objetivas. Eles pensaram e disseram palavras chave.

Notou-se maior maturidade e domínio do assunto nas respostas destes sujeitos de pesquisa. Pode-se observar que a significação, conceito já abordado neste trabalho, vai se alterando ao longo do tempo, ou seja, com o passar dos anos e acumulação de experiências, o modo como os indivíduos compreendem e definem o trabalho muda. Nesse caso, viu-se que os entrevistados mais antigos falaram mais em estilo de vida e satisfação pessoal do que os do outro bloco.

A próxima pergunta questionou se alguma coisa mudou na percepção de trabalho e carreira dos entrevistados após o ingresso na Administração da UFRGS. Aqui, foi observado que, a partir da entrada na faculdade, suas visões sobre o assunto pouco se alteraram. Foi visto que, do que se alterou, foi mais sobre questões teóricas e conceituais da Administração, mas nada na prática sobre o mundo do trabalho atual. Seguem, abaixo, algumas citações retiradas das entrevistas que ajudam a compreender o que foi mencionado:

“Não mudou muito, na verdade. Acho que um pouco que mudou foi pelas cadeiras iniciais, como Introdução à Economia... com isso tu começa a ver o mundo um pouco diferente, então eu comecei a ver o trabalho um pouco mais conceitualmente, com teorias, de maneira mais embasada... o porquê que o

trabalho existe, o porquê a gente trabalha... comecei a relacionar mais as coisas referentes ao trabalho”. (Entrevistado 6).

“Contribuí para o ferramental da administração, conhecimento de áreas e formas de interpretação de uma organização [...]”. (Entrevistado 7).

“No curso de Administração, fui pouco incentivado a questionar minhas decisões iniciais [...]”. (Entrevistado 8).

Mesmo que a pergunta tenha sido realizada com o entrevistador instigando que a resposta fosse dada somente em relação ao curso de Administração (suas disciplinas), os alunos mencionaram, de maneira muito forte, a PS Júnior. Esse fato indica que a empresa júnior tem forte impacto na mudança de percepção dos alunos da Escola de Administração da UFRGS. Esse direcionamento da resposta foi feito porque a próxima pergunta fala sobre as mudanças que a PS Júnior influenciou na visão dos entrevistados sobre trabalho e carreira.

Conforme mencionado, esta pergunta buscou investigar as alterações referentes a trabalho e carreira nos entrevistados a partir de suas participações na PS Júnior. Segundo os sujeitos de pesquisa, a PS Júnior teve grande influência na percepção de trabalho e carreira deles. Passaram a ver o trabalho de maneira diferente, não mais somente pelo dinheiro. Além disso, foi observada a importância de se ponderar fazer o que se gosta, e que a empresa júnior os ajudou em aumentar seu autoconhecimento e sua confiança. Seguem algumas frases retiradas das entrevistas que elucidam o que foi falado:

“[...] eu comecei a ver com outros olhos a questão do trabalho. Eu comecei a ver que quando eu sair da faculdade eu vou ter que trabalhar e eu vou ter que gostar daquilo que eu estiver fazendo. Então se o dinheiro for o único fim, tu não vai suportar o teu trabalho, então eu vejo que o trabalho agora, pós PS, pós esse tempo que eu tô na EA convivendo com as pessoas, o trabalho pra mim é um negócio que eu tenho que gostar, que eu tenho que ver que eu estou tanto me modificando [...] mas que eu também tô agregando a outras pessoas”. (Entrevistado 5).

“Tudo, totalmente tudo. Desde que eu entrei na PS começaram os estímulos de fazer o que gosta, de autoconhecimento, de se doar muito para o que se faz. Eu descobri que eu gosto de marketing na PS, que é o que eu gosto de fazer”. (Entrevistado 6).

“[...] acho que a PS foi importantíssima por ter me dado confiança no meu trabalho e por ter me mostrado que sou capaz de realizar o que quero”. (Entrevistado 7).

“[...] principalmente com o ingresso na PS Júnior –, fui mudando de opinião, preferindo fazer algo com o qual eu me identificasse mais, e que eu tivesse maior liberdade para agir da maneira que acho correta. Por isso, decidi abrir a minha própria empresa, para fazer as coisas do modo que acredito ser o melhor”. (Entrevistado 8).

Fica evidente que a PS Júnior teve papel fundamental na visão que os entrevistados têm sobre o assunto. Conforme sua experiência, o autor deste trabalho também observa que, a partir de sua participação na PS Júnior, sua visão sobre trabalho também mudou significativamente. As principais mudanças, assim como nos entrevistados, foi em relação a autoconhecimento e confiança, visto que a empresa júnior é um ambiente no qual os membros buscam ajudar uns aos outros em todos os aspectos, diferentemente do que acontece no mercado de trabalho. Por esse motivo, o número de *feedbacks* é considerável, e essas críticas (quase sempre construtivas) ajudam no desenvolvimento de maior autoconfiança para as experiências futuras.

A questão seguinte foi sobre como os sujeitos pesquisados veem a relação entre vida pessoal e vida profissional ao longo de suas carreiras. Nessa pergunta surgiram respostas bastante diversas. Isso aconteceu muito pelo fato de haver entrevistados que atualmente trabalham em multinacionais e que trabalham em empresas próprias (empreendedores). Notou-se que os empreendedores têm a visão de que a vida pessoal e profissional são interligadas, e isso porque eles não têm horário fixo de trabalho e metas pré-definidas por seus chefes. Isso faz com que eles tenham mais autonomia, entretanto, como a empresa depende muito deles, a carga de trabalho e de energia despendida acaba sendo muito grande, por mais que seja flexível. Já os que trabalham em multinacionais têm para si a visão de que existe divisão bem definida. Conforme suas respostas, eles buscam tentar equilibrar as duas, mas que em certos momentos a exigência é muito grande, e isso faz com que eles acabem tendo que sacrificar a vida pessoal certas vezes. As frases abaixo, retiradas das entrevistas, auxiliam na compreensão da análise:

“Então, a minha vida pessoal e a minha vida profissional, eu vejo que elas se interligam muito [...] e se eu preciso trabalhar mais ou menos tempo algum dia, eu posso fazer isso, posso adaptar o trabalho à minha vida, e não o contrário”. (Entrevistado 5).

“Não me vejo na Nestlé daqui a 15 anos, não me vejo uma gerente, diretora, não é o que eu quero pra mim. Quero ter uma vida tranquila, confortável [...]” (Entrevistado 6).

“[...] não sou a favor do ‘bater cartão’, acho que posso ter minha própria gestão sobre o tempo do meu trabalho”. (Entrevistado 7).

“Não acredito que seja possível separar uma da outra”. (Entrevistado 8).

O autor do presente trabalho já passou por ambas as experiências, ou seja, de trabalhar em uma grande multinacional e também em uma empresa incipiente, com poucas pessoas. Devido a essa vivência, é possível observar que a realidade se aproxima muito do que foi falado tanto pelos empreendedores quanto pelos colaboradores de empresas grandes. Em empresas menores, muitas vezes é possível adaptar o trabalho à vida, ou seja, pode-se determinar seu próprio horário de trabalho, trabalhar em casa etc. Já em multinacionais isso é bem mais rígido, e as pessoas que tentam fazer isso são, muitas vezes, malvistas tanto pelos chefes quanto por seus pares. É notável que todos os entrevistados buscam a coerência, componente proposta por Morin (1996) para que um trabalho tenha sentido, ou seja, todos buscam a harmonia e o balanceamento entre vida pessoal e profissional, seja no que se estiver trabalhando.

Aqui, foi perguntado aos entrevistados o que eles pensam ser o trabalho ideal. Em geral, foi visto que os sujeitos de pesquisa deste bloco pensam que o trabalho ideal tem que cumprir, pelo menos, dois requisitos: ser algo interessante na visão deles, ou seja, que eles gostem daquilo que estão fazendo; e que ofereça autonomia. Abaixo, algumas citações retiradas das entrevistas ajudam a visualizar essa análise:

“O trabalho ideal pra mim é aquele que tu vive constantemente aprendendo e querendo se doar pro trabalho, e não ser um negócio chato que seja um sofrimento ir”. (Entrevistado 5).

“O trabalho ideal é um que eu goste da atividade que eu faço, que tenha autonomia para tomar minhas decisões [...]”. (Entrevistado 7).

“O ideal seria um trabalho que fosse desafiador, me trouxesse satisfação, e pudesse se adaptar às minhas necessidades e preferências”. (Entrevistado 8).

Nessa questão, a visão de retorno para a sociedade é menos falada do que no bloco de estudantes mais novos no curso. Isso pode se dar pelo fato de os mais antigos já terem mais experiências e saberem o quão difícil é conseguir trabalho em algo que atenda a todos os requisitos almejados. Por isso, o retorno à sociedade pode ter sido relegado em detrimento aos mencionados por eles. É notável que a coerência entendida por eles difere daquela compreendida pelo outro bloco de sujeitos de pesquisa.

O próximo questionamento foi em relação a o que os entrevistados consideram um trabalho com sentido. Para os sujeitos de pesquisa deste bloco, um trabalho com sentido é aquele que, além da pessoa gostar do que faz e aprender, tem que ser útil e contribuir para o todo. Seguem, abaixo, algumas frases retiradas das entrevistas que auxiliam na compreensão o que foi mencionado:

“Um trabalho que eu vejo que eu to agregando pro que eu to fazendo, para os outros, vendo que o que eu faço realmente faz diferença no final”. (Entrevistado 6).

“Um trabalho que sirva as pessoas e é feito de uma maneira honesta e correta. Um trabalho em que você vê que está contribuindo para o todo”. (Entrevistado 7).

“Considero um trabalho com sentido aquele no qual você se sente bem, confia no produto oferecido e pode dormir satisfeito”. (Entrevistado 8).

Aqui, é possível observar que os entrevistados procuram por reconhecimento. Isso porque ao buscar ser útil e contribuir para o todo, é possível ser notado pelos outros como uma figura importante naquilo em que se está trabalhando. Como este bloco de estudantes tem mais experiência do que o anterior, eles conseguem discernir melhor todo o processo das atividades que estão desenvolvendo, e conseguem, com isso, ter a noção de sua própria importância para a empresa para a qual estão trabalhando.

Com o objetivo de se traçar o paralelo entre trabalho ideal, com sentido e sem sentido na visão dos estudantes deste bloco de pesquisa, a próxima pergunta foi em relação ao quê, na visão deles, é um trabalho sem sentido. Foi visto que os sujeitos de pesquisa deste bloco, de maneira geral, pensam que um trabalho sem sentido preenche alguns requisitos negativos, são eles: não aprender; não agregar em nada a nenhuma das partes; e fazer seu trabalho somente por obrigação. As citações abaixo, retiradas das conversas com os sujeitos de pesquisa, auxiliam na compreensão do que foi dito:

“Então pra mim um trabalho sem sentido é um em que eu não aprenda, que não agrega, que não evolui...” (Entrevistado 5).

“Um trabalho que tu faça as coisas que não te agregam em nada, não agregam nada pra ninguém, tu está ali muito como um peso morto, tu faz as coisas por fazer... por obrigação” (Entrevistado 6).

“Trabalho em empresas que não valorizem seus funcionários, trabalho em que tu não vê tua atividade agregando valor ao produto oferecido pela empresa”. (Entrevistado 7).

“Aquele trabalho que tu faz a contragosto, só pelo dinheiro, sem nenhum interesse na rotina e nas ocupações diárias”. (Entrevistado 8).

Quanto mais conhecimento, tempo e experiências de trabalho se acumulam, mais facilmente se torna dar-se conta da importância que um indivíduo tem, ou não, para o conjunto do trabalho que está desenvolvendo. O pesquisador do presente estudo, hoje em dia, consegue discernir muito mais facilmente (após diversas experiências de trabalho) se as suas atividades estão ajudando no todo. Com a experiência, tem-se uma visão holística dos processos, e por isso torna-se mais fácil saber o nível de importância de cada uma das etapas.

O questionamento seguinte foi em relação ao tipo de atividade profissional na qual os estudantes esperam encontrar um trabalho que tenha sentido para eles. Aqui, foi possível observar que os entrevistados têm propensão ao empreendedorismo, embora com algumas ressalvas. Um dos principais fatores de eles quererem seguir o caminho empreendedor é o de ver o resultado do trabalho mais diretamente. Por outro lado, existe o temor da falta de garantias, tanto financeiras, quanto de férias, estabilidade etc. Assim como os sujeitos de pesquisa do outro bloco, eles também não têm a certeza do que querem fazer, por ainda estarem na faculdade e por estarem passando por diversas experiências, tanto de vida quando de trabalho. Nessa pergunta, o pesquisador, devido a sua experiência na Escola de Administração e na PS Júnior, observou que essa predileção por ter um negócio próprio é muito por influência da empresa júnior.

A próxima pergunta foi a respeito de o que os estudantes esperam, com o curso de Administração da UFRGS, para suas carreiras. Aqui, foi reforçado pelos entrevistados que o curso em questão apresenta conteúdos muito superficiais, que, somente do curso, eles não esperam muito. Foi observado que os alunos esperam que o curso os dê a base necessária para seguir em frente na carreira de administrador. Entretanto, o que os alunos mais valorizam do período de faculdade, e também aquilo que eles pensam que a Escola de Administração mais pode dar a eles são as pessoas as quais conheceram durante a caminhada universitária. Seguem algumas frases dos entrevistados que ajudam a visualizar suas impressões:

“Infelizmente, o curso de Administração, pegando puramente o curso, eu não vejo que tenha agregado tanto à minha formação, porque, por exemplo: eu acho que se eu nunca tivesse entrado na PS eu nunca teria descoberto a minha vocação pro marketing, porque na PS eu ganhei um curso de Illustrator e Photoshop, e hoje

isso é o que eu mais utilizo no meu trabalho. [...] acho que é tudo muito raso aqui na Administração, não sei se é porque eu não me doo o suficiente para o curso, mas nenhuma das cadeiras que eu vi até hoje eu me vejo aplicando na minha vida profissional”. (Entrevistado 5).

“Eu espero que me dê base. Base teórica, algumas vivências, que faça com que eu consiga ser uma administradora boa, que eu consiga administrar meu negócio, meu trabalho, quero que a EA me dê ferramentas e embasamento para o que eu for fazer”. (Entrevistado 6).

“Acredito que pra carreira ele ajuda me proporcionando o contato com pessoas interessantes que podem ser parceiros em projetos futuros”. (Entrevistado 7).

“[...] o curso de Administração deve proporcionar um ambiente com inúmeras possibilidades – amigos, companheiros de trabalho, chefes, funcionários...”. (Entrevistado 8).

O autor deste trabalho, devido aos seus anos vivendo o ambiente da Escola de Administração, vê que, de fato, as pessoas são o mais importante que se leva dos anos de faculdade. Apesar de o curso ser considerado bom e de ter professores renomados, as principais experiências e aprendizados são encontrados fora da sala de aula.

A última pergunta foi em relação a como que, na visão dos entrevistados, o curso de Administração da UFRGS poderá ajudá-los a encontrar, em suas carreiras, um trabalho com sentido. Observou-se, mais uma vez, que a principal maneira que o curso poderá, na visão dos alunos, ajudá-los a encontrar um trabalho com sentido, é através das pessoas que se conhece durante o período da faculdade. Outro ponto que foi considerado importante foi a PS Júnior, pela experiência de se ter passado pela empresa júnior. Seguem algumas citações, retiradas das entrevistas, que evidenciam isso:

“O que eu vejo mais da Administração são as pessoas [...] eu vejo que o que mais me ajudaria são as pessoas que eu conheci aqui”. (Entrevistado 5).

“Principalmente pela empresa júnior, acima de tudo”. (Entrevistado 6).

“Por estar na UFRGS tive contato com pessoas interessantes, fui a eventos legais, conheci projetos inovadores, fui indicado para trabalhar em iniciativas e empresas legais. O curso é o contexto pra que tudo isso aconteça somado com as experiências que eu já tinha vivido na adolescência e vivo (no presente) fora da faculdade”. (Entrevistado 7).

É possível perceber que os entrevistados mais antigos no curso falaram nas pessoas e na PS Júnior, enquanto os mais novos inferiram que o curso poderia dar mais estímulos e dar

um acompanhamento mais próximo aos alunos, para que eles possam se desenvolver de acordo com as disciplinas oferecidas. Por experiência própria, o autor deste trabalho observa que as pessoas são, de fato, um dos principais legados do curso para as carreiras dos estudantes, contudo, essas pessoas, em sua maioria, foram as que se conheceram na PS Júnior. Dessa maneira, muitas vezes as conexões entre membros da empresa júnior são mais fortes do que entre membros que entraram juntos na faculdade. Isso mostra que a PS Júnior exerce influência muito forte na visão que os alunos que passaram por ela têm em relação à Escola de Administração da UFRGS.

4.1.3 Análise Geral

Após a realização e análise das entrevistas, foi possível notar que os alunos mais novos no curso têm uma visão mais imatura e mais idealizada em relação a trabalho. Eles pensam que o trabalho ideal, com sentido, é aquele que gera algum tipo de retorno para a sociedade; tem um propósito de acordo com o que cada um acredita; e possibilita que se esteja sempre aprendendo novidades e lidando com pessoas diferentes. Além disso, notou-se que, por mais que o “meio”, ou seja, o processo do trabalho não pareça ter muito sentido, com algumas tarefas consideradas chatas ou monótonas, se o *fim* for considerado positivo tanto para a pessoa que exerce a função quanto para outros, não há problemas em desenvolver essas tarefas. É interessante ressaltar que, em nenhum momento, foi citado que ganhar/acumular muito dinheiro faz parte do trabalho ideal. Como eles estão tendo sua primeira experiência de trabalho na PS Júnior, pode ser que eles estejam *contaminados* com a visão que a empresa júnior passa em relação a trabalho. É muito provável que, à medida que eles forem amadurecendo e tendo outras experiências de trabalho, essa visão mude.

Já os alunos mais antigos tendem a ter uma visão um pouco mais realista, visto que já passaram por diversas experiências e sabem o quão difícil é encontrar o trabalho considerado ideal. Na percepção deles, um trabalho ideal e com sentido é aquele no qual se faz aquilo que se gosta, que se tem autonomia, tem que ser útil e contribuir para o todo.

A partir das respostas obtidas, foi possível notar que o curso em si, ou seja, as disciplinas, não tem muita influência na mudança de visão dos alunos em relação ao trabalho. O que faz isso são as experiências que se tem fora de sala de aula, no ambiente da faculdade. A PS Júnior e as pessoas que se conhece na Escola de Administração são os fatores que mais influenciam na percepção dos estudantes quando o assunto é trabalho e carreira. Foi visto que os conteúdos apresentados são muito introdutórios, considerados rasos e teóricos demais, sem

ligação com a prática. Cabe observar que a Escola de Administração da UFRGS é mais voltada para a pesquisa, para a academia, e que os alunos entrevistados, assim como grande parte dos estudantes que ingressam no curso, entram com a impressão de que estão entrando em uma escola de negócios, na qual serão trazidos diversos exemplos práticos de empresas de mercado.

Talvez o que precise ser ajustado é a maneira como a Escola de Administração se posiciona em relação a si própria e comunica sua ideia de formação aos alunos. O autor deste trabalho, ao longo do curso, teve contato com algumas pessoas que apreciam a parte de pesquisa acadêmica, e percebeu que essas pessoas se identificaram muito com o curso e com alguns professores. Não é à toa que esses indivíduos não participaram da PS Júnior e passaram a maior parte do tempo de curso trabalhando em bolsas de iniciação científica com professores, e que, inclusive, ingressaram no mestrado acadêmico logo após a graduação.

Ao contrário do curso em si, foi observado, a partir do que foi falado pelos sujeitos de pesquisa, que a PS Júnior exerce grande influência na visão que os alunos têm em relação ao trabalho. Para eles, a passagem pela empresa júnior foi considerada um divisor de águas não só na faculdade, mas também em suas vidas. De maneira geral, os entrevistados tinham a visão de que a função do trabalho em suas vidas era principalmente financeira, colocando o salário como um dos principais fatores de avaliação a respeito da qualidade de uma carreira. A PS Júnior os fez mudar essa visão, e a partir do ingresso na empresa júnior, eles passaram a ver que é possível trabalhar em troca de outros benefícios, diferentes de dinheiro, como capacitação e crescimento pessoal. Outro ponto importante é que a PS mostrou a eles que é possível encontrar diferentes caminhos de carreiras, nos quais se pode, ao mesmo tempo, fazer aquilo que se gosta e ter retorno financeiro.

Os entrevistados que ingressaram antes do primeiro semestre de 2012, ou seja, mais antigos no curso, têm opinião semelhante em relação à PS Júnior. Pelo fato de eles já terem saído da empresa júnior e passado por outras experiências profissionais, pode-se dizer que suas visões são mais maduras. Em geral, eles inferem que a PS mostrou a importância de fazer aquilo que se gosta e, além disso, os deu mais confiança e autoconhecimento. Uma das principais contribuições que a PS Júnior trouxe a esses estudantes foi a do empreendedorismo, visto que é notável a predileção dos entrevistados por ter um negócio próprio ou por trabalhar em uma empresa incipiente.

O presente trabalho mostra que a atual geração de pessoas, a Y, que está saindo da faculdade e entrando no mercado de trabalho, traz uma visão diferente das gerações anteriores, conforme já mencionado na Revisão Teórica do presente trabalho. Foi observada

uma predileção ao empreendedorismo, e o risco está implícito nisso, visto que o empreendedor não tem nenhuma garantia de segurança e de estabilidade financeira.

Com o desenrolar da presente pesquisa, notou-se que os alunos, em geral, têm a impressão de que o curso melhorará ao longo do tempo. Quando ingressam na Escola de Administração, passam pelos primeiros semestres, considerados muito teóricos, com a ideia de que os próximos serão mais voltados para conteúdos mais profundos de Administração. Entretanto, isso acontece muito pouco, e por esse motivo os alunos chegam à conclusão de que as disciplinas do curso de Administração não serão significativas para o futuro de suas carreiras.

Seria interessante que a Escola de Administração pudesse oferecer algum auxílio em forma de mentoria para aqueles alunos interessados e conduzida por alunos em fase mais avançada do curso, a partir do oitavo semestre. Isso poderia funcionar da seguinte maneira: a Escola de Administração abre inscrições para que os alunos interessados em ser mentores possam manifestar interesse. Ao mesmo tempo, divulga para quem está ingressando no curso que existe esse banco de mentores que são alunos mais experientes na faculdade. A partir disso, a Escola de Administração pode promover reuniões entre os dois grupos para discussão desses assuntos. Uma das formas de incentivo que poderia ser utilizada seria a de dar créditos complementares aos participantes da mentoria, tanto aos mentores quanto aos alunos que se interessaram e correram atrás disso. Além disso, outro ponto é que a PS Júnior faz parte da Escola de Administração e, por mais que as duas partes estejam institucionalmente conectadas, na prática elas parecem estar muito distantes e desconectadas em maneiras de pensar e em ações que poderiam ser compartilhadas, trazendo benefícios para ambas.

O presente trabalho deixou algumas sugestões de temas para futuras pesquisas. Poderão ser desenvolvidos estudos semelhantes a este, porém focado em estudantes que nunca passaram pela PS Júnior, em estudantes cotistas, ou da Administração Pública e Social etc. A questão de número quatro do questionário (ANEXO A) foi cortada por dois motivos: todos os entrevistados do bloco 1 estão tendo sua primeira experiência profissional na PS Júnior, então nenhum deles pôde responder; dos quatro entrevistado do bloco 2, somente um deles já havia trabalhado antes de ingressar na PS Júnior. Por isso, essa pergunta não agregaria à pesquisa. Além disso, este estudo apresentou algumas limitações, como: número de respondentes (oito); pessoas entrevistadas ainda fazem parte da PS Júnior, e por isso podem ter visão distorcida a respeito dos temas abordados no que tange a empresa júnior.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, diversas bibliografias e autores foram utilizadas para fundamentar a revisão teórica da pesquisa. Dentre elas, definiu-se que a abordagem em relação a sentido mais coerente sobre sentido do trabalho é a de Morin (1996), a qual caracteriza que um trabalho com sentido tem de ter as seguintes características:

a) Significação: componente que diz respeito à maneira com que a pessoa compreende e define o trabalho, bem como o valor ou importância que o trabalhador confere a ele;

b) Orientação: este componente abrange um propósito, uma finalidade, um objetivo pessoal que servem como uma direção para as ações do indivíduo;

c) Coerência: por fim, este componente pode ser visto como a harmonia que se espera da relação do indivíduo com o trabalho, ou seja, é o balanceamento, entre vida interior e vida social, e isso ocorre através de ações de engajamento, orientadas sempre por um propósito;

Notou-se, nas entrevistas, que as contribuições mais relevantes dos entrevistados em relação a trabalho se encaixam em pelo menos uma dessas das três características mencionadas acima.

Todos os sujeitos de pesquisa entrevistados são estudantes de Administração da UFRGS, e passaram ou estão na PS Júnior. Pensou-se em realizar o estudo com estudantes com ligação à empresa júnior pois, de acordo com a experiência do autor, a mentalidade dos estudantes que passam pela PS passa a ser significativamente diferente em relação à daqueles que não passam. Um estudo mais aprofundado sobre o tema, para estudantes da Escola de Administração em geral, fica como sugestão para trabalhos futuros. Os entrevistados ingressaram no curso entre 2010 e 2015, e suas idades variaram de 17 a 23 anos. Buscou-se falar com pessoas de diferentes faixas etárias e em diferentes etapas do curso exatamente para possibilitar uma comparação entre as visões relativas ao trabalho que elas têm.

Como era de se esperar, o entrevistado mais jovem – de 17 anos de idade e recém-chegado à Escola de Administração – tem uma visão pouco madura em relação ao trabalho e carreira. Essa visão se assemelha bastante à que o autor desta pesquisa tinha com essa idade, ou seja, de que o trabalho é algo natural, que ocorre obrigatoriamente em uma empresa de grande porte, que há a presença de um chefe nos moldes clássicos e que é uma necessidade para se ganhar dinheiro.

Ao longo da análise, foi interessante perceber que a PS Júnior tem papel importantíssimo na trajetória acadêmica e profissional dos alunos da Escola de Administração que participam da empresa júnior. Conforme as respostas, observou-se que a PS Júnior ajuda

as pessoas a enxergar o que elas gostam de fazer e qual área da Administração elas mais gostam. Isso ficou evidente tanto com as entrevistas como com a experiência do autor deste estudo. Foi constatado que os entrevistados mais antigos no curso, do bloco 2 de análise, saíram da empresa júnior com uma noção muito maior daquilo que querem para suas carreiras, mesmo que suas decisões e escolhas ainda não sejam definitivas. Por outro lado, os entrevistados mais novos no curso, os do bloco 1, que estão na PS Júnior no presente momento, inferiram que sua visão sobre trabalho e carreira já está se alterando significativamente devido aos estímulos que a empresa júnior dá a eles.

Em relação ao curso de Administração em si (às disciplinas), foi consenso entre os entrevistados o fato de que ele é muito teórico e superficial, conforme já havia sido mencionado. O pesquisador deste trabalho compartilha da mesma impressão em relação a isso. Os sujeitos de pesquisa também colocaram que o curso não dá uma noção mercadológica, e que somente através da PS Júnior eles conseguem buscar esse tipo de visão mais voltada para o mercado. Talvez isso ocorra pelo fato de os alunos entrarem na Escola de Administração da UFRGS com a ideia de que é uma escola de negócios. Entretanto, a EA é mais voltada para a academia, e talvez essa decepção não fosse tão grande se os alunos já fossem alertados sobre isso desde sua entrada no curso.

Pelo motivo mencionado, os entrevistados disseram que não se sentiriam preparados para ingressar no mercado de trabalho e encontrar um trabalho com sentido apenas com as disciplinas oferecidas pela EA, e argumentam que é necessário ter diversas experiências externas com o intuito de se tornar um profissional completo no futuro, sendo que a PS é a primeira delas. Em geral, eles pensam que o curso de Administração em si agregará muito pouco a suas carreiras, e que o que mais vai acrescentar é o ambiente da faculdade, a PS Júnior, as pessoas que eles conhecem e as experiências profissionais.

Após realizar a análise e ponderar, a partir de tudo o que foi dito pelos sujeitos de pesquisa, aquilo que é, para eles, os sentidos do trabalho, foi possível determinar algumas diretrizes. Abaixo serão colocadas essas diretrizes, sendo que elas serão delineadas pela conceituação de Morin (1996) a respeito de um trabalho com sentido:

a) Significação: em relação a essa categoria, os entrevistados colocaram que o trabalho é responsabilidade, estilo de vida, sustento e desenvolvimento. Interessante notar que nenhum dos entrevistados mencionou que “ganhar muito dinheiro” é um pensamento natural quando se pensa em trabalho;

b) Orientação: aqui, foi observado que trabalho com sentido influencia, direta ou indiretamente, a sociedade de maneira positiva. Além disso, para que tenha sentido é

necessário fazer aquilo que se gosta de fazer e o trabalho tem de ser útil, relevante. Os entrevistados, em geral, colocaram que não se importam de realizar tarefas consideradas “operacionais”, ou seja, chatas e repetitivas, caso eles tenham a consciência de que ela servirá de apoio para algo maior e que seja relevante para o todo, seja da empresa para a qual estão trabalhando ou para seus próprios negócios;

c) Coerência: nessa categoria, observou-se que os estudantes entrevistados têm a consciência de que é difícil conseguir conciliar vida pessoal e profissional. Entre aqueles que têm predileção a ter seu próprio negócio, essa separação torna-se ainda mais difícil pelo fato de não haver chefes e obrigações. Entre os que trabalham ou esperam trabalhar em grandes empresas, notou-se que o pensamento é diferente, que vai muito na linha de que as vidas pessoal e profissional são bem separadas.

Por fim, foi possível notar que a geração de entrevistados estudada nesta pesquisa tem predileção ao empreendedorismo. Entretanto, a Escola de Administração da UFRGS não é o que faz com que desperte nos alunos essa vontade de abrir seu próprio negócio, pelo fato de oferecer disciplinas muito teóricas, pouco ligadas à prática realizada no mercado de trabalho. Conforme observado nas respostas das entrevistas, a PS Júnior tem papel importante nessa decisão, pois oferece os estímulos necessários para que as pessoas que passam pela empresa júnior reflitam a respeito de aquilo que querem para suas carreiras e para que elas encontrem uma atividade profissional que tenha sentido. À Escola de Administração da UFRGS, fica a reflexão levantada pelas respostas de seus alunos entrevistados. Cabe, ao menos, uma análise crítica em relação ao currículo e à forma e didática como os conceitos são apresentados, visando, se for cabível, sua reformulação e atualização.

REFERÊNCIAS

- ALSOP, R. **The Trophy Kids Grow Up**: How the millennial generation is shaking up the workplace. EUA: Jossey-Bass, 2008.
- ANTUNES, R.. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- BASSO, I.S. **Significado e sentido do trabalho docente**. Caderno CEDES, 1998, p. 19-32. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010132621998000100003&script=sci_arttext>
Acesso em: 05 abr. 2015.
- BORGES, L. **Os atributos e a medida do significado do trabalho**. Psicologia: teoria e pesquisa, 1997, p. 211-220.
- BORGES, L.; TAMAYO, A.; ALVES, A. Significado do trabalho entre os profissionais de saúde. In L. O. de Borges (Org.). **Os profissionais de saúde e seu trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005, p. 143-197.
- CENNAMO, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n.8, p. 891-906, 2008.
- CORBIN, J.; STRAUSS, A. **Basics of qualitative research**: Techniques to developing grounded theory. 3 ed. Los Angeles: Sage, 2008.
- DEJOURS, C. **A loucura no trabalho**: Estudos em psicopatologia do trabalho. São Paulo, SP: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**. São Paulo: Fundap, 1999.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do trabalho do trabalho**. São Paulo, SP: Cortez, 1994
- DRUCKER, P. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1995.
- DOMINGUES, J. M. Gerações, modernidade e subjetividade coletiva. **Tempo Social**, São Paulo, v. 14, n. 1, pp. 67-89, 2002.
- ERICKSON, T. **Plugged in**: the generation Y guide to thriving at work. Boston: Harvard Business Press, 2008.
- FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas**. São Paulo, Ed. Perspectiva, 1983.
- HACKMAN, J.; OLDHAM, G. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 1975.
- HUNTLEY, R. **The World according to Y**: Inside the New Adult Generation. Sydney: Allen & Unwin, 2006.

- LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Livros Horizonte, 1978.
- LIMA, C.; PIMENTA, S. **Trabalho e Trabalhador em Canções da MPB: Práticas Sociais e Discursivas na Construção da Realidade e Produção de Sentido**. ENANPAD, Rio de Janeiro: 2012.
- LOUGHLIN, C.; BURLING, J. Young workers' values, attitudes, and behaviours. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 74, n. 4, p. 543-558, 2001.
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2001.
- MANNHEIM, K. El problema de las generaciones. In: **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n. 62, p. 145-168, 1993.
- MONTELLATO A. **História temática - terra e propriedade**. São Paulo: Scipione, 2000.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, 2001.
- MORIN, E. **La quête du sens au travail**. Le papier a présenté dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke. 1996.
- MOW International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.
- MUNRO, C. Mentoring Needs and Expectations of Generation-Y. Human Resources Practitioners: Preparing the Next Wave of Strategic Business Partners. **Journal of Management Research**, v. 1, n. 2, 2009.
- ORNELLAS, T; MONTEIRO, M. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Rev. bras. enferm., Brasília, v. 59, n. 4, p. 552-555, Agosto. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000400015&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 05 Maio, 2015.
- PROSERPIO, L.; GIOIA, D. Teaching the Virtual Generation. **Academy of Management Learning & Education**, v. 6, n. 1, p. 69-80, 2007.
- RUIZ-QUINTANILHA, S.; CLAES, R. Research programs. In J. A. Katz (Ed.), **Databases for the study of entrepreneurship** (Vol. 4, pp. 335-391). New York: Elsevier Science, 2000.
- SEVERINO, A. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- SMOLA, K.; SUTTON, C. Generational Differences: revisiting generational work values for the new millenium. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, p. 363-382, 2002.
- TOTA, A.; BASTOS, P. **História geral**. São Paulo (SP): Nova Cultura; 1993.
- WELLER, W. **Karl Mannheim: Um Pioneiro da Sociologia da Juventude**. XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2007.

WONG, M. et al. Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? **Journal of Managerial Psychology**, v.23, n. 8, p. 878-890, 2008.

ANEXO A – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

- Ano de curso:
- Ênfase do curso:
- Idade:
- Gênero:
- Etnia:
- Experiências de trabalho:
- Profissão dos pais:
- Escolaridade dos pais:

QUESTÕES ABERTAS – VIDA E SENTIDOS DO TRABALHO

- 1) Quando você pensa na palavra “trabalho”, quais são as primeiras associações que você faz?
- 2) O que mudou de sua percepção de trabalho e carreira a partir do ingresso no curso de Administração?
- 3) O que mudou de sua percepção de trabalho e carreira a partir de sua participação na PS Júnior?
- 4) Você considera que suas experiências profissionais passadas tinham sentido? Por quê?
- 5) Como você vê a relação entre vida pessoal e vida profissional ao longo de sua carreira?
- 6) O que seria o trabalho ideal?
- 7) O que você considera um trabalho com sentido?
- 8) O que você considera um trabalho sem sentido?
- 9) Em que tipo de atividade profissional você pretende encontrar um trabalho com sentido?
- 10) O que você espera, com o curso de Administração, para sua carreira?
- 11) De que maneiras o curso de Administração da UFRGS poderá te ajudar a encontrar um trabalho com sentido?
- 12) Considerações a respeito de alguma questão abordada?