

## Os Sentidos do Trabalho para Trabalhadores Jovens: uma Análise com Aprendizes na Região Metropolitana de Belo Horizonte

### The Meanings of Work for Young Workers: an Analysis with Apprentices in the Metropolitan Region of Belo Horizonte

**Silas Dias Mendes Costa**

*Universidade Federal de Minas Gerais (Belo Horizonte, MG, Brasil)*

silasdiasmendes@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>

**Jane Kelly Dantas Barbosa**

*Universidade Federal de Itajubá (Itajubá, MG, Brasil)*

jane.dantasb@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4406-0190>

**Ana Flávia Rezende**

*Fundação Dom Cabral (Nova Lima, MG, Brasil)*

anaflaviarezende@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1926-0174>

**Kely César Martins de Paiva**

*Universidade Federal de Minas Gerais (Belo Horizonte, MG, Brasil)*

kelypaiva@face.ufmg.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

#### RESUMO

Compreender os sentidos do trabalho é um desafio para gestores e profissionais dadas as relações de trabalho e os vínculos indivíduo-organização cada vez mais transitórios. Assim, o objetivo deste artigo é compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por jovens que atuam na condição de aprendizes em organizações da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais. Os dados foram coletados a partir de entrevistas e submetidos à análise de conteúdo. Os resultados indicam que o trabalho ocupa uma posição de centralidade na vida dos jovens entrevistados, sobretudo, por assegurar-lhes o sustento e suprir algumas necessidades. A atribuição de sentidos ao trabalho envolveu: as representações sobre o trabalho realizado; apoio/legitimação social; compensação financeira; algum grau de autonomia para realizar as atividades; e expectativas profissionais. Conclui-se que a pouca experiência profissional em atividades formais associada à realidade socioeconômica dos indivíduos pode repercutir na concepção sobre os sentidos do trabalho.

**Palavras-Chave:** sentidos do trabalho, centralidade do trabalho, jovens trabalhadores, aprendizes.

#### ABSTRACT

Understanding the meanings of work is a challenge for managers and professionals given the increasingly transitory work relationships and individual-organization bonds. Thus, the objective of this article is to understand the meanings attributed to work by young people who work as apprentices in organizations in the metropolitan region of Belo Horizonte, Minas Gerais. Data were collected from interviews and submitted to content analysis. The results indicate that work occupies a central position in the lives of the young people interviewed, above all, for ensuring their livelihood and meeting some needs. The attribution of meanings to the work involved: representations about the work performed; social support/legitimacy; financial compensation; some degree of autonomy to carry out the activities; and professional expectations. It is concluded that the lack of professional experience in formal activities associated with the socioeconomic reality of individuals can affect the conception of the meanings of work.

**Keywords:** meanings of work, centrality of work, young workers, apprentices.

## Introdução

O trabalho pode ocupar posição de centralidade ou neutralidade na vida dos sujeitos (Morin, 2001) e o seu sentido, isto é, as representações e o valor que o sujeito atribui às atividades que realiza (Morin, 2008), se consolida a partir de variáveis pessoais, ambientais e situacionais. Sentido do trabalho é um fenômeno psicológico multidimensional, dinâmico e subjetivo (*Meaning of Working International Research Team [MOW]*, 1987) que, diante das mudanças nos “mundos do trabalho”, carece de múltiplas análises, entre elas, a compreensão da relação entre os jovens e o trabalho, suas condições de vida e oportunidades (Graebin et al., 2019).

As discussões sobre o tema têm ganhado espaço na literatura sobre gestão (Costa et al., 2020), contemplando trabalhadores “tradicionais”, a exemplo de professores (Irigaray et al., 2019), gerentes de bancos (Silva et al., 2019), profissionais da enfermagem (Carminatti et al., 2021), entre outras possibilidades (Costa, 2021). É possível, também, discutir o tema considerando sujeitos invisibilizados, que desempenham “trabalhos sujos”, como prostitutas, trabalhadores de limpeza, saneamento e do/no sistema prisional (Costa, 2021), e se distanciam das concepções sociais amplamente aceitas quanto a uma fórmula única de sucesso na vida (Maciel & Grillo, 2009).

A análise da produção acadêmica brasileira na área de administração indica um avanço quantitativo dos estudos, certa nebulosidade conceitual e epistemológica, e a possibilidade de outros itinerários de pesquisas com diferentes grupos de trabalhadores (Costa, 2021), a exemplo dos jovens trabalhadores, em especial aqueles na condição de aprendizes (Decreto nº 11.061, 2022).

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são jovens os indivíduos com idade entre 15 e 24 anos (Fundo de População das Nações Unidas [UNFPA], 2010). Trata-se de um grupo cuja mão de obra é barata, quando comparada a outros trabalhadores (Yates, 2017); usualmente estão mais expostos a situações de violência e agressões (Tucker & Loughlin, 2006), e são mais propensos a executar tarefas rotineiras e esvaziadas de sentido (Costa et al., 2020). Entre os jovens trabalhadores há um grupo mais específico — os aprendizes — que são inseridos nas organizações por meio da Lei da Aprendizagem (Decreto nº 11.061, 2022).

O Decreto n.º 11.061, de 2022, prevê a contratação de jovens na condição de aprendizes atendendo a um percentual que varia de 5% a 20%, resguardando-lhes formação técnica e profissional, além de um contrato de trabalho diferenciado, com duração previamente estabelecida (Decreto nº 11.061, 2022). No entanto, a inserção desses trabalhadores nas organizações tem se limitado, em alguns casos, ao mero cumprimento da cota de contratação assegurada por decreto, gerando vínculos sociais e de trabalho superficiais. Ainda assim, promove uma atividade com menor precarização e uma experiência formal que tende a ser valorizada no futuro (Franco et al., 2017).

Há, portanto, uma natureza dualística dessa política de contratação: ao mesmo tempo em que se promove a inserção dos jovens nas organizações por meio de uma experiência de trabalho formal (Franco et al., 2017), alguns estudos indicam que o trabalho desempenhado por aprendizes tende a ser padronizado, marcado pela rotina, coletivamente frágil e realizado com base em vínculos produtivos menos profundos (Franco et al., 2017; Oleto et al., 2020). Nesse sentido, pesquisas acerca das vivências do jovem aprendiz podem contribuir para a melhoria e para a implantação de políticas

públicas que os contemplem e amenizem as dificuldades por eles encontradas, o que contribui, conseqüentemente, para a sociedade brasileira como um todo, influenciando seu “desenvolvimento sustentável e equitativo” e dando aos jovens “condições para o enfrentamento e resolução dos problemas do dia a dia” (UNFPA, 2010, p. 55). Frente ao exposto, questiona-se: quais os sentidos atribuídos ao trabalho por jovens que atuam na condição de aprendizes em organizações da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais?

Para responder a esse questionamento, foi realizado um estudo qualitativo, cujos dados foram coletados por meio de entrevistas e submetidos a análise de conteúdo. Do ponto de vista teórico, a originalidade da proposta preenche uma lacuna da literatura sobre o tema identificada a partir da leitura de estudos anteriores (Costa, 2021; Costa et al., 2020; Khan et al., 2021; Morin, 2001, 2008; Robichau & Sandberg, 2022; Rosso et al., 2010). Desta forma, o estudo avança com as discussões sobre os sentidos do trabalho e, ainda, coloca em pauta os jovens aprendizes e suas peculiaridades (Graebin et al., 2019; Paiva et al., 2018).

A estrutura do artigo foi organizada em cinco seções, iniciadas por esta, de introdução, que contextualiza a proposta de pesquisa. Na sequência, tem-se discussões teóricas sobre o tema pesquisado e os sujeitos participantes do estudo. A terceira seção detalha os procedimentos metodológicos adotados; na quarta os dados obtidos por meio das entrevistas são descritos e analisados conforme as categoriais observadas. Por fim, são apresentadas as considerações finais, uma agenda de pesquisa que sugere novos itinerários de estudos e a listagem de referências que fundamentam o artigo.

## Sentidos do Trabalho

Nas sociedades ocidentais contemporâneas, o trabalho representa um valor importante e estudá-lo torna-se necessário, tendo em vista as múltiplas transformações que têm atingido as organizações e os “mundos do trabalho”. Nesse contexto, observam-se novas formas de organização, novas tecnologias, trabalho excessivo e desemprego (Morin, 2001).

É preciso pensar o trabalho não só como fonte de renda, mas também como atividade que pode proporcionar realização pessoal e estabelecer contatos interpessoais. O sentido é concebido sob o aspecto econômico e sociopsicológico, fornecendo fontes de identidade e oportunidades de realização (Kubo & Gouvêa, 2012). A função econômica compreende a remuneração para atender necessidades pessoais; a social diz respeito à interação com outras pessoas e à posição ou status social que se possui; e a psicológica está relacionada à identidade e ao reconhecimento (Pignault & Houssemand, 2021).

A compreensão sobre as características do trabalho e as formas pelas quais as condições psicológicas podem interferir na motivação e no comportamento dos trabalhadores permitiu com que se avançasse nas discussões sobre o tema dentro de um espectro funcionalista-gerencialista (Hackman & Lawler, 1971). Essas contribuições teóricas dão origem ao modelo das dimensões da tarefa, o qual privilegia questões psicológicas – importância, significado e valor ao que se faz – capazes de influenciar a satisfação com o trabalho, culminando em resultados positivos para a organização e impacto na produtividade e rotatividade dos trabalhadores (Hackman & Oldham, 1975).

Hackman e Oldham (1976) propuseram um modelo explicativo com cinco dimensões centrais do trabalho, que são percebidas como estímulos para três estados

psicológicos — significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida a partir dos resultados e conhecimento dos resultados do trabalho — que, por sua vez, levam a resultados benéficos do ponto de vista pessoal e do trabalho, a saber: variedade da tarefa, isto é, o grau em que o trabalho demanda variadas competências; identidade da tarefa, ou a possibilidade de realizar algo do início ao fim, com resultados tangíveis; significado da tarefa, ou seja, o impacto que o trabalho tem no bem-estar próprio ou a vida de outras pessoas; autonomia, ou a possibilidade de certo grau de liberdade e independência; e feedback, obtendo-se informações claras sobre a eficácia e desempenho.

Na década de 1980, as pesquisas do grupo MOW (1987) estiveram entre os estudos mais importantes sobre o tema e serviram de base teórica e metodológica para diversos autores (Bastos et al., 1995; Morin, 2001, 2003, 2008; Morin & Cherré, 1999). Os pesquisadores do MOW coletaram dados junto a mais de 14.000 entrevistados de oito países (Brief, 1991), resultando em cinco dimensões que direcionam os estudos: centralidade do trabalho enquanto papel de vida, normas sociais, valor dos resultados alcançados, importância dos objetivos de trabalho e identificação com as tarefas (Pignault & Houssemand, 2021).

A pesquisadora canadense Stelle Morin se baseou nos resultados de pesquisas do grupo MOW (1987) e de autores como Hackman e Lawler (1971) e Hackman e Oldham (1975, 1976), e seus estudos (Irigaray et al., 2019; Morin, 2001, 2003, 2008; Morin & Cherré, 1999; Morin et al., 2007; Vilas-Boas & Morin, 2015) a consagram como uma das principais pesquisadoras sobre sentido do trabalho no Brasil (Costa, 2021; Costa et al., 2020). Para a autora, os sentidos do trabalho são representações que o sujeito tem em relação à atividade que realiza e o valor que atribui a ela (Morin, 2008). Os estudos de Morin podem ser situados a partir de uma orientação filosófica positivista, vislumbrando a conciliação de interesses entre o trabalhador e o capital (Costa et al., 2022).

Compreender os sentidos do trabalho demanda observar variáveis pessoais e familiares, a exemplo da personalidade, idade, nível de escolaridade e formação profissional, e variáveis sobre o emprego atual e o histórico de carreira. A concepção sobre o trabalho e seu sentido está atrelada, ainda, a três componentes: 1) significação, o valor absoluto ou relativo atribuído às tarefas; 2) orientação, a função de utilidade ou expressividade, considerando se o trabalho é realizado por obrigação ou direito; e 3) coerência, isto é, grau de adesão, conexão e equilíbrio entre o indivíduo e o trabalho. Esses elementos que constituem os sentidos podem contribuir e influenciar aspectos como satisfação no trabalho, motivação e engajamento, saúde mental e clima organizacional (Morin & Cherré, 1999).

Para Morin (2001, p. 17), o trabalho está “associado à noção de emprego; o salário que ele propicia permite prover as necessidades de base, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente”. Além disso, se o indivíduo avalia positivamente o trabalho (atividades, condições de saúde, segurança, ambiente físico e relações de trabalho), tende a encontrar sentido e, assim, cooperar com o grupo e empenhar-se individualmente para alcançar os objetivos da organização (Morin, 2008). Por outro lado, se o perceber negativamente, tenderá a achar que seu trabalho não tem sentido e apresentará sintomas de estresse ou angústia (Morin, 2008), afetando negativamente sua saúde e desempenho.

Uma revisão da literatura sugere quatro fontes de sentidos do trabalho: o eu e o sentido; os outros e o sentido; o contexto; e a espiritualidade e o trabalho (Rosso et

al., 2010); e essas fontes têm sido mencionadas em estudos recentes (Khan et al., 2021; Robichau & Sandberg, 2022).

Um estudo realizado com jovens administradores indicou três dimensões sobre os sentidos atribuídos ao trabalho: dimensão individual, envolvendo satisfação, independência, sobrevivência, crescimento, aprendizagem e identidade; dimensão organizacional, que diz respeito à utilidade, aos relacionamentos e à inserção social; e dimensão social, considerando a contribuição social e os aspectos éticos e moralmente aceitáveis (Morin et al., 2007). Os resultados se assemelham aos demonstrados na literatura internacional, sobretudo do grupo MOW (1987), em que o trabalho é central na vida dos entrevistados e não se observa nenhum padrão negativo ou neutro associado ao sentido, fato que pode ser justificado em virtude da qualificação profissional e da aspiração em ocupar posição hierárquica superior (Morin et al., 2007).

Os resultados de Morin et al. (2007) apontam para o trabalho enquanto forma de sobrevivência. O sentido associado à remuneração também foi encontrado em outro estudo, junto a trabalhadores-estudantes que, diferentemente dos administradores (Morin et al., 2007), possuem níveis de escolaridade e renda mais baixos. Para o grupo, “o sentido do trabalho não se restringe à remuneração ou benefícios recebidos pelo trabalho, mas envolve também a identificação com a atividade exercida na organização e a possibilidade de trabalho e estudo serem ideias concomitantes” (Costa et al., 2020, p. 81).

Mesmo que um trabalho tenha sentido, é possível haver ausência de prazer explícito e, ainda, prazer e sofrimento podem ser experiências coexistentes. No caso dos trabalhadores-estudantes, apesar das relações socioprofissionais desagradáveis (fofoca, ausência de senso de equipe e emoções ruins por parte dos clientes), condições de trabalho ruins (sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e baixa remuneração), exigências físicas (passar a maior parte do tempo em pé) e danos com nexos causais ao trabalho (cansaço e mal-estar decorrentes do tratamento recebido), ainda assim o trabalho tem sentido, pois nas condições que possuem, eles têm a oportunidade de “trabalhar e cursar uma faculdade, contribuindo para uma provável realização profissional/pessoal futura” (Costa et al., 2020, p. 81).

Os jovens aprendizes, por sua vez, valorizam a experiência, o conhecimento, o dinheiro e a realização na construção do sentido do trabalho (Graebin et al., 2019). Por se tratar de jovens comumente inseridos em contextos de vulnerabilidade social, estigmas e acessos dificultados, que possuem vínculos de trabalho frágeis (Franco et al., 2017), cabe lançar luz às especificidades de tal grupo, conforme exposto a seguir.

## Os Jovens Aprendizes

O Decreto n.º 11.061, de 2022, assegura a contratação de adolescentes e jovens na condição de aprendizes que tenham idade entre 14 e 24 anos. Trata-se de uma política pública em que se celebra um contrato de trabalho diferente quando comparada a outros grupos de trabalhadores celetistas. O empregador compromete-se a oferecer ao aprendiz formação técnica, profissional ou metódica, salário mínimo por hora de trabalho realizado e jornada com duração máxima de seis horas, vedando-se a realização de horas extras; e o aprendiz compromete-se a frequentar cursos de formação/qualificação profissional indicados pelos empregadores (Decreto nº 11.061, 2022).

O perfil daqueles que são inseridos no mercado de trabalho formal na condição de aprendizes tende a ser de pessoas com baixa renda (Torres et al., 2020) e que

buscam oportunidades de emprego para assegurar seu sustento e/ou contribuir com a renda familiar (Rocha-de-Oliveira et al., 2012). Os trabalhadores mais jovens são os mais afetados pela informalidade e pelo desemprego estrutural no âmbito global, sobretudo em função de mudanças de natureza política e da recessão do início dos anos de 1990, período marcado por contradições da economia capitalista (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2017; Yates, 2017).

De forma mais específica, no contexto brasileiro, no ano de 2017, 30% dos indivíduos que buscavam uma ocupação sinalizaram idade entre 15 a 24 anos, percentual que representa mais que o dobro da média mundial, de 13,1% (OIT, 2017). O cenário apresentado sugere que, mesmo com alto grau de repetição e padronização das tarefas (Franco et al., 2017; Oletto et al., 2020), a oportunidade de trabalho formal via aprendizagem tende a ser considerada, já que existem necessidades pessoais do jovem e de seu núcleo familiar a serem supridas e o trabalho constitui fonte de renda.

Um levantamento de estudos com este grupo de trabalhadores indica que, desde a promulgação da “Lei da Aprendizagem”, em 2005, atualizada pelo Decreto n.º 11.061, as pesquisas que contemplam os aprendizes apresentam crescimento, com estudos que se concentram em organizações localizadas nos estados de Minas Gerais, Paraná, Bahia, Espírito Santo e Distrito Federal. Os temas discutidos nesses estudos tangenciam questões do comportamento humano nas organizações, a saber: atitudes retaliatórias, valores organizacionais, valores do trabalho e comprometimento organizacional (Costa & Paiva, 2021).

Estudos com o realizado por Paiva et al. (2018) sugerem que os grupos mais jovens devem ser estudados separadamente de outros grupos, sobretudo devido à realidade diferente que vivenciam no mercado de trabalho. Ao focalizar estes jovens e analisar a influência do trabalho no âmbito social e familiar, Graebin et al. (2019) identificaram que o programa de aprendizagem profissional pode ser entendido como um fator importante para a inserção desse grupo no mercado de trabalho e que o primeiro emprego proporciona experiência, crescimento profissional e contribui para a qualidade de vida por meio do acesso a recursos financeiros. Os autores sugerem, ainda, que novos estudos sejam desenvolvidos a fim de aprofundar a compreensão sobre os sentidos atribuídos ao trabalho pelos aprendizes.

## Metodologia

Este estudo se caracteriza como qualitativo e descritivo, desenvolvido por meio de estudo de caso (Gil, 2008) e tem como objetivo compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por jovens que atuam na condição de aprendizes em organizações da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais. O estudo de caso permite a análise profunda e exaustiva de um único fenômeno — os sentidos do trabalho — para um grupo específico de sujeitos — os jovens aprendizes — viabilizando uma discussão detalhada (Gil, 2008). A escolha deste grupo considera o fato de que os jovens possuem características e dinâmicas de trabalho diferentes daquelas dos demais grupos da sociedade (Paiva et al., 2018) e da necessidade de aprofundamento sobre a compreensão dos sentidos do trabalho (Graebin et al., 2019). Além disso, é possível contribuir para avanços teóricos-empíricos e desenvolvimentos sobre o tema (Costa, 2021; Costa et al., 2020).

Considerando o critério de acessibilidade, foram entrevistados 22 jovens aprendizes vinculados a uma instituição intermediadora de ensino social profissionalizante, responsável pela capacitação e contratação dos jovens para atuar em organizações de diversos estados do país, a exemplo da cidade de Belo Horizonte

(MG), onde os dados foram coletados no ano de 2018, nas dependências dessa instituição. As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado, além de considerar o consentimento dos jovens abordados e dos responsáveis pela filial da instituição, durando, em média, 30 minutos. Para fins de condução da pesquisa, foram consideradas as orientações da Resolução nº 510 (Ministério da Saúde, 2016), garantindo aos participantes a participação voluntária, a confidencialidade dos dados e a guarda do material.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para fins de análise, esta realizada com base em análise de conteúdo, que constitui um conjunto de técnicas de análise das comunicações que permite ir além dos significados imediatos das mesmas (Bardin, 2016). Sua escolha deu-se pelo fato de que as especificidades do método o tornam mais claro quando comparado a outras possibilidades de análise de dados qualitativos, tornando-o menos ambíguo (Mozzato & Grzybovski, 2011). Não foi utilizada uma categorização a priori, uma vez que se optou por deixar emergir na fala dos entrevistados os aspectos ou categorias mais relevantes, tendo em vista a subjetividade que permeia o tema em questão. Considerou-se as etapas recomendadas por Bardin (2016): pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados, com inferências e interpretação.

A princípio, foi feita uma leitura flutuante das entrevistas, que foram codificadas utilizando a letra E (entrevistado) mais um número (e.g. E1...E22) para assegurar o anonimato dos participantes. Recorreu-se ao recorte de unidades de registro (palavras e expressões) e unidades de contexto, resultando em categorias de análise estabelecidas a posteriori, a saber: 1) representações sobre o trabalho realizado; 2) sentido a partir do apoio, legitimação social e relações sociais, 3) sentido em virtude da compensação financeira recebida pela atividade; 4) sentido considerando a natureza das tarefas, grau de autonomia e liberdade; e 5) sentido a partir da projeção de expectativas profissionais. A partir daí realizou-se as interpretações.

## Apresentação e Análise dos Resultados

Participaram da pesquisa 11 aprendizes do sexo masculino e 11 do sexo feminino, com idade entre 15 e 21 anos, todos solteiros e, um deles com um filho de cinco meses de idade à época da entrevista. Destes, a maioria (14 aprendizes) sinalizou possuir o ensino médio incompleto, seguido por aqueles com ensino médio completo (7) e apenas 1 aprendiz possui ensino superior incompleto, matriculado no curso de bacharelado em Administração. No tocante às experiências laborais, a maior parte (12) sinalizou que o trabalho na condição de aprendiz configura-se a primeira experiência de trabalho, ao passo que os demais (10) sinalizaram alguma experiência anterior, tanto na condição de trabalhador formal, quanto informal.

São jovens que atuam, predominantemente, em organizações com atividades relacionadas ao setor de transporte e comunicações (7 aprendizes), saúde (3) e indústria (3); com tempo de trabalho na organização atual entre seis meses e um ano (11), o que é esperado diante do vínculo que se forma entre eles e as empresas, de contratos temporários de aprendizagem com duração máxima de 24 meses, conforme Decreto n.º 11.061 (2022). No decorrer das entrevistas foram realizadas perguntas aos jovens sobre o que eles entendem por trabalho, o que o trabalho significa para os mesmos e quais as vivências e características que gostariam de destacar a partir de suas experiências. Diante da análise das respostas verificou-se as categorias analíticas apresentadas e detalhadas a seguir: 1) representações sobre o trabalho realizado; 2) apoio, legitimação social e relações sociais; 3) compensação financeira;

4) natureza das tarefas, grau de autonomia e liberdade; e 5) expectativas futuras sobre o trabalho.

## Representações Sobre o Trabalho Realizado

Ao serem questionados sobre o que lhes vêm à mente quando ouvem a palavra trabalho, os jovens mencionaram palavras relacionadas a aspectos financeiros, responsabilidade, aprendizagem, expectativa em relação ao futuro, crescimento pessoal ou profissional, esforço, amadurecimento, conquista ou direito de conquistar algo, sustento da família, prazer e/ou afinidade com o que faz, necessidade, realização, compromisso, oportunidade, gratidão, alicerce e comprometimento. Os trechos transcritos a seguir podem ilustrar tais representações e os contextos a partir dos quais elas foram elaboradas pelos entrevistados:

Eu fico muito alegre quando eu falo desse serviço, porque ninguém nunca confiou em mim, nunca me deu oportunidade igual o meu gestor está me dando. Eu fico agradecido demais, porque ele confia em mim, entendeu? Quando eu falo do meu serviço eu sempre lembro disso: oportunidade. Oportunidade que eu nunca tive! (E1).

Eu tenho é gratidão pela oportunidade que eles me deram, de primeiro emprego, né? Me incomoda só pelo fato de eu praticar a mesma atividade diariamente e não ter a possibilidade de fazer outra atividade (E2).

Olha, quando eu ouvia a palavra trabalho eu sempre achava que seria uma coisa chata, que eu ia ter que ficar respondendo pra chefe e não sei o que, mas quando eu comecei a trabalhar, eu comecei, olha, eu gostei. Porque é bom você ter seu dinheiro e essas coisas, sabe? (E6).

Eu me sinto realizada, que eu trabalho numa coisa que eu gosto. Eu gosto muito de trabalhar lá, muito. Eu sempre falo isso né (risos). Eu gosto muito mesmo de trabalhar lá (E22).

Eu me tornei muito mais responsável, eu tenho controle muito maior das coisas que eu faço. Com relação à rotina, eu me programo muito. Com relação até a meu horário de trabalho, eu ando muito mais ocupado. Isso me cansa, mas um cansaço bom, porque eu não fico ocioso, isso é bem legal (E17).

Muita coisa. É... pra mim vem o direito de eu conquistar o que eu quero. Um direito de ser alguém, não ser vagabundo. Desculpa a palavra! Os amigos que eu tinha naquela época [infância], em sua maioria ou estão presos ou mortos (E19).

Ao registrar em suas falas expressões como “oportunidade que eu nunca tive”, “gratidão pela oportunidade”, “é bom ter seu dinheiro”, “quem não trabalha é discriminado” e “um direito a ser alguém”, os jovens sugerem certo grau de vulnerabilidade social (Rocha-de-Oliveira et al., 2012), ausência de experiências de emprego formal e necessidades a serem supridas a partir do aumento da renda da família (Torres et al., 2020). Desta forma, a oportunidade de emprego formal tende a lhes conferir dignidade enquanto pessoa (ser alguém), já que lhes assegura remuneração e vai ao encontro de normas sociais — base da sociedade — nas quais o trabalho é tido como um papel de vida (Pignault & Houssemand, 2021). Para certos indivíduos, “a felicidade se resume à sobrevivência e integridade do corpo longe da delinquência” (Maciel & Grillo, 2009, p. 248), ou seja, atrelada ao trabalho.



No caso dos jovens abordados nesta pesquisa, não há uma escolha da organização onde atuam, uma vez que a entidade responsável pela capacitação e contratação dos jovens é quem define onde eles serão alocados, com base no perfil dos jovens e na demanda das organizações parceiras. Contudo, a questão de se identificar com o trabalho e ter prazer em sua realização também foi destacada em meio às representações que se tem do trabalho, assim como discute Morin (2001, 2008) sobre esta dimensão. Além disso, os relatos sugerem que a realidade socioeconômica dos jovens (Torres et al., 2020) pode influenciar a percepção que possuem do trabalho, tal como verificado por meio de comparações com as experiências de trabalho anteriores e com a situação de amigos e familiares:

É uma coisa que a gente faz, a gente recebe por aquilo que a gente tá fazendo, mas a gente também tem que sentir prazer. Não adianta tá ali só fazendo [uma atividade] e não sentindo prazer. Quando eu falo trabalho, eu acho que é mais aquilo que a pessoa gosta mesmo. Serviço é porque ela precisa, entendeu? [E você, tem um trabalho ou um serviço?] Um serviço! (E18).

Eu trabalhava debaixo de sol, [no horário] de meio dia, suando, carregando lata de concreto nas costas pra baixo e pra cima. Hoje eu agradeço muito a minha família por ter me estimulado a buscar um estudo, a fazer o curso, porque hoje eu trabalho debaixo de ar condicionado, não sudo, não carrego peso, e isso pra mim é o serviço que eu sempre quis pra minha vida. Aquilo que eu tive, eu não desejo pra ninguém. É um emprego digno trabalhar de servente [de pedreiro], mas que é uma coisa pesada e ruim. Você vai dar valor a um emprego desse quando você tiver passado por aquele momento ruim, entendeu? Eu agradeço muito o serviço que eu tenho, eu amo muito o que eu faço (E19).

Então, meus amigos de infância, os que cresceram comigo... a maioria não seguiu o lado certo. Certo entre aspas, porque eu não posso falar o que é certo ou não pra alguém. Alguns morreram, uns tão presos, uns saíram [da prisão] agora (E9).

De forma conjunta, os relatos desses jovens evidenciam a importância da aprendizagem profissional enquanto política pública (Decreto nº 11.061, 2022) e ampliam a compreensão sobre a importância atribuída ao trabalho para além da concepção do comportamento organizacional (Costa & Paiva, 2021), sinalizando que a experiência dos sentidos pode sofrer intervenções de elementos externos à experiência individual do indivíduo com o trabalho, como, por exemplo, características do núcleo familiar, experiências pregressas e histórico profissional (Morin & Cherré, 1999). A partir desses elementos, tem-se novas possibilidades de pesquisas que podem ampliar as discussões sobre o tema.

## Apoio, Legitimação Social e Relações Sociais

Ao discorrer sobre seu trabalho, o apoio recebido, os relacionamentos interpessoais e a questão da legitimação social foram elementos frequentes nos relatos. Em relação ao apoio que percebem dos colegas e superiores no ambiente de trabalho, a maior parte dos entrevistados afirma que há apoio dos colegas. Alguns deles percebem tal apoio, mas não de forma irrestrita, pois o mesmo vem apenas das pessoas com quem têm maior convivência, em especial de pessoas do setor em que os jovens trabalham. Mesmo que o trabalho realizado por eles demande suporte e acompanhamento, tal como previsto na legislação que rege a aprendizagem profissional (Decreto nº 11.061, 2022), um dos jovens considera que não existe apoio

onde atua. Os relatos a seguir exemplificam a percepção dos mesmos sobre o apoio que recebem:

Eles [os funcionários da empresa] me ajudam desde o início em muitas coisas que eu não sei. Nisso eu não tive problema, de colegas de trabalho que não ajudam, que não cooperam. Eles sempre cooperaram muito comigo, para o meu crescimento profissional (E11).

No meu caso, eu já fiz várias amizades lá, conheci pessoas mais velhas. De qualquer forma, é muito bom as experiências que pessoas mais velhas trazem para nós, que somos mais novos. Então, eu busco “sugar” mesmo tudo que eles têm na função, coisas que eles podem fazer (E16).

Bom, de forma geral, não tenho suporte. Eu tenho apoio das pessoas que trabalham no meu setor (E5).

É aquela conversa, gestor com gestor e funcionário com funcionário. Acho isso muito ruim. E tem também as festas lá da empresa. (...)Eu não sei se eles têm um contato maior, porque a gente não é convidado. Mas aí não sei, entendeu? Se é uma questão por ser trabalho, ou se eles são assim mesmo (E18).

A aprendizagem e o apoio percebidos são aspectos que podem influenciar o comprometimento do indivíduo com o seu trabalho, além da possibilidade de repercutir na satisfação no trabalho, motivação e engajamento, saúde mental e clima organizacional (Morin & Cherré, 1999). Foram identificados relatos em que há apoio e/ou legitimação do trabalho realizado pelos aprendizes na medida em que a equipe da qual fazem parte, seus superiores e demais membros das organizações ajudam e cooperam para a realização das atividades que lhes cabem. No entanto, há questionamentos sobre a qualidade das relações interpessoais desenvolvidas, sobre o distanciamento hierárquico e sobre a efetiva preocupação que colegas e superiores possuem com o papel desempenhado na formação dos jovens aprendizes.

Quando não há apoio ou legitimação conferida pelo grupo do qual se faz parte, é possível que essa identificação seja comprometida, na medida em que as relações de trabalho afetem o senso de pertencimento, o empenho individual para atingir os objetivos da organização e a cooperação com o grupo (Morin, 2008). Há de se considerar, também, que a dimensão organizacional (Morin et al., 2007) se faz presente na construção dos sentidos do trabalho por meio da utilidade, dos relacionamentos e da inserção profissional. Quando se tem pouco apoio ou a sua ausência, é possível que o aprendiz não perceba a utilidade do seu trabalho para o grupo e não se sinta inserido no contexto do qual faz parte.

As relações sociais satisfatórias fazem parte de um trabalho que tem sentido (Morin, 2001) e, quanto a isso, a maioria dos jovens afirmou que as relações são boas ou muito boas. Dois deles as percebem como boas, mas não no geral, e outros dois as percebem como ruins. As boas relações foram apontadas como um fator que torna o trabalho mais agradável e foi possível perceber que essas relações, em alguns casos, se estendem para além do ambiente de trabalho, a exemplo do entrevistado E6, que afirma: “eu convivo bem com o pessoal do setor, não sei se é porque todo mundo do setor é homem, mas a gente tem uma convivência boa, a gente sai pra jogar futebol no fim de semana, todo mundo lá é legal”.

Os jovens ressaltaram tanto a questão dos bons relacionamentos profissionais desenvolvidos, quanto a questão da inserção social, embora a discriminação seja algo recorrente em seus relatos. O preconceito foi observado, seja em relação à figura do

jovem aprendiz, que em certos casos é menosprezado, ou em relação à aparência que, por vezes, não atende aos estereótipos convencionados socialmente. No entanto, os aprendizes tender a conduzir as situações como uma brincadeira, mesmo que inapropriada, demonstrando que o emprego enquanto aprendiz pode ser tão relevante a ponto de se submeterem a determinadas situações para se manterem empregados. Os trechos a seguir exemplificam tais casos:

Eles têm esse conceito de que jovem aprendiz não faz nada e esquecem que, por trás disso, há uma série de responsabilidades (...) “você é jovem aprendiz, só isso, e mais nada.” (Risos). [Você já percebeu esse preconceito?] Já, já percebi, mas eu sou uma pessoa que brinca. Se você brincar comigo eu brinco com você, eu não gosto de levar muito para o lado pessoal não, porque eu sei que vai me afetar psicologicamente (E14).

No serviço do meu colega, tem gente que fica brincando com ele, chamando de “escravinho”. “Escravinho”, vem para cá, “escravinho”. Só porque ele é menor aprendiz, fazem isso como se ele não fosse nada. Graças à Deus, na minha empresa [empresa que trabalha] não tem nada disso (E16).

Os contratos de aprendizagem asseguram aos jovens a oportunidade de inserção, mas, por outro lado, a natureza do seu vínculo com as empresas os diferencia dos demais trabalhadores. Portanto, apesar do trabalho conferir dignidade aos jovens e permitir com que eles atendam à certas normas da sociedade – estar empregados – (Pignault & Houssemand, 2021), nota-se algumas contradições a partir das relações sociais estabelecidas, que deslegitimam socialmente a figura e a importância das atividades realizadas pelos aprendizes, contrariando a ideia da função de utilidade (Morin & Cherré, 1999) e induzindo a compreensão de que o seu trabalho não tem sentido. Essa contradição, até então, não foi explorada em estudos gerencialistas sobre o tema (e.g. Costa, 2021; Costa et al., 2020; Costa et al., 2022; Morin, 2001, 2003, 2008; Morin et al., 2007; Vilas-Boas & Morin, 2015;).

## Compensação Financeira

De forma recorrente os entrevistados demonstraram a importância atribuída aos aspectos financeiros do trabalho, não apenas para atender e satisfazer necessidades próprias, alcançar algum grau de status social e metas pessoais, mas também para auxiliar nas despesas do núcleo familiar, uma vez que relataram assumir a responsabilidade integral ou parcial pelo pagamento de gastos da casa, ou até mesmo entregar o salário integralmente para os pais administrarem de acordo com as despesas da família. Além disso, as vivências a partir do trabalho lhes proporcionam maturidade para lidar com a compensação financeira resultante da atividade laboral. Tem-se a seguir alguns trechos que ilustram tais situações.

O meu salário eu dou pra minha mãe. [O seu salário integral?] É. Porque o único que trabalha lá em casa sou eu e meu pai e são sete irmãos na família (E12).

Eu sempre ajudo a minha mãe com o ticket, ajudo sempre na compra. Como eu sou mais velho, meu irmão não trabalha. Aí tem minha mãe, meu padrasto e meu irmão e eu em casa. Meu padrasto e minha mãe trabalham, então sempre dividiam as despesas para eu pagar, ajudar a pagar a comida com o ticket, as compras, e pagar a internet. O que me traz felicidade na minha idade é está trabalhando [...] ter a condição de dar para minha família o que a ela necessita, não deixar ninguém passar necessidade, poder me divertir com meus amigos nos finais de semana (E19).

Estar trabalhando, cara, é a melhor sensação! Acho que o jovem pensa: estou ganhando meu dinheiro, estou tendo minha liberdade financeira, entre aspas... estou me bancando. E o bom, é que não estou dependendo de outras pessoas para comprar aquilo que eu quero. O jovem pensa muito nisso, eu vou comprar, sou eu que estou pagando. (Risos) Eu falo, porque sou jovem, eu sou assim (E14).

Depois que eu comecei a trabalhar consegui me organizar mais sobre as questões de dinheiro, sobre o que eu vou fazer da minha vida também (E8).

Nossa, é até bom trabalhar, porque né... me dá o dinheiro (Risos). Não vejo coisas ruins no trabalho, porque [a jornada de trabalho dura] só 4 horas, aí não tem coisas ruins em nada (E13).

Para os jovens, o contexto de trabalho e possíveis adversidades parecem ter menor importância frente à compensação financeira que o trabalho pode proporcionar, representando um elemento de mudança social (Graebin et al., 2019). Isto é observado ao considerarmos as associações entre os relatos trazidos nas representações sobre o trabalho realizado, onde se registra incômodo em praticar a mesma atividade diariamente, mas ainda assim o primeiro emprego formal é relevante; quando há deslegitimação social quanto à figura do aprendiz enquanto trabalhador e as ofensas são consideradas como “brincadeiras” para evitar algum impacto psicológico; e pelo fato da renda obtida pelo trabalho contribuir para a dignidade do jovem e sua família, uma vez que o salário permite “não deixar ninguém passar necessidade” (E19).

Esses achados vão ao encontro de resultados de estudos anteriores sobre os sentidos do trabalho, nos quais Morin (2001) sinaliza associações entre a concepção de trabalho e a noção de emprego, em que a renda assegura atender necessidades de base. Morin et al. (2007) identificam que o trabalho é considerado essencialmente um meio para a sobrevivência humana e os resultados obtidos por Costa et al. (2020) junto a trabalhadores jovens, que cursam o ensino superior, demonstram que a noção de sentido perpassa, entre outros aspectos, a remuneração e os benefícios provenientes do trabalho (e.g. o *ticket* fornecido pela empresa).

As possibilidades de auxiliar nas despesas familiares, de desfrutar de opções de lazer junto aos pares na sociedade e de adquirir bens e produtos, conferem a estes jovens determinado status e se tornam sinônimos de autonomia, segurança e independência, aspectos estes mencionados por Morin (2001) como importantes para um trabalho com sentido, influenciando na dignidade pessoal aos olhos dos outros. A entrevistada E10, por exemplo, é estudante do ensino superior e relata algumas dificuldades que enfrenta para pagar o curso e as demais despesas que possui, considerando que saiu da casa dos pais, que moram em uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, e que eles não possuem condições de ajudá-la financeiramente. Já o entrevistado E1 destaca a falta de oportunidades destinadas aos jovens.

Hoje eu tenho que fazer de tudo pra “subir de cargo”, porque morar sozinha, pagar a faculdade e ter as minhas coisas é muito difícil com salário de aprendiz. Fiz dívidas. Falei assim, meu Deus, se eu não conseguir pagar? É tentar conseguir “subir de cargo”, porque eu não sei o que eu vou fazer, eu vou sair desempregada e com uma dívida importante, porque eu vim aqui pensando no plano de carreira (E10).

Eu queria que, tipo assim, falar para as pessoas darem mais oportunidades. Eu acho que, em geral, o Brasil não tem oportunidade, não dá muita oportunidade.

Eu pago esse curso e pago autoescola. Se a minha mãe não fosse me ajudar, como é que eu ia pagar isso? Eu ia ser um cara louco, cheio de vontade, mas não ia conseguir fazer, pôr em ação as minhas ideias. Eu não ia conseguir fazer nada, igual acontece com vários outros jovens, não só comigo (E1).

Os aspectos financeiros parecem impactar, consideravelmente, a maioria dos jovens, já que trabalhadores com maiores necessidades financeiras tendem a focar mais no sentido monetário do trabalho, quando comparados aos demais, cuja condição financeira permite atribuir sentidos mais subjetivos (Rosso et al., 2010). Ao atender as recomendações propostas por Paiva et al. (2018), de focalizar a dinâmica de trabalho dos jovens, revelam-se novas particularidades que se somam a estudos anteriores (Franco et al., 2017; Rocha-de-Oliveira et al., 2012), nos quais as condições econômicas desse grupo e de seu núcleo familiar são importantes para direcionar seus comportamentos e atitudes no trabalho, muitas vezes assumindo uma postura de passividade, já que a renda é essencial para a dignidade dos seus e de si.

### Natureza das Tarefas, Grau de Autonomia e Liberdade

Dentre as principais atividades desempenhadas pelos aprendizes entrevistados, estão: atendimento e auxílio no atendimento aos clientes, realização de telefonemas, conferência de dados, documentos e elaboração de planilhas, arquivamento de documentos, controle de estoque de materiais e peças e protocolo de documentos. Tal como as pesquisas como este público sugerem (Franco et al., 2017; Oletto et al., 2020), são tarefas padronizadas e rotineiras, o que dificulta, em certa medida, que se perceba e efetivamente se tenha autonomia para a sua execução (Hackman & Oldham, 1976; Morin, 2001). Os trechos transcritos a seguir exemplificam a rotina e tarefas realizadas por este grupo de trabalhadores.

Às vezes eu limpo algumas coisas que pedem, entendeu? Eu fico ajudando a servir as coisas, tipo, no apoio a gente fica montando os pedidos [de sanduiches e outras refeições prontas]. Eu faço essas coisas. Um pouco de tudo (E7).

As atividades são rotineiras. Por exemplo, todo dia que eu chego tem peças pra eu poder fazer, então eu consigo separar meu tempo naquela situação ali, por exemplo. Eu cheguei, fiz aquele serviço de manhã, aí tenho meu serviço de tarde. Acabei meu serviço de tarde, vou embora. No outro dia pela manhã tem o mesmo serviço pra eu fazer (E19).

Lá é [serviço de] telemarketing, é muito repetitivo e talvez você estressa antes de fazer aquilo. Tem dia que você não está bem, tem dia que você pega só casos que são mais complicados e fica um pouco estressado, aí, podia dar para todo mundo que pode fazer essa pausa (E20).

Mesmo em meio a essa dinâmica de trabalho, 15 dos aprendizes acreditam possuir algum grau de autonomia para realizar seu trabalho, dar opiniões e até mesmo mudar processos em alguns casos, a exemplo de E4, que afirma: “se eu acho que tem alguma coisa errada, eu posso falar tranquilamente que não tem problema com isso. Se eu estiver certa, eles vão e corrigem ou, se eu estiver errada, eles me corrigem, então é bem tranquilo, assim”. As falas de E9 e E2 também ilustram essa percepção acerca da possibilidade de melhorar o próprio desempenho a partir de sugestões e opiniões manifestadas, questões que tangenciam fatores do modelo explicativo de Hackman e Oldham (1976) acerca dos estados psicológicos do trabalho.

Eu tenho liberdade total pra expressar minha opinião, pra mudar processos... eu acho que independente do meu cargo hierárquico eu tenho a mesma liberdade que todos lá. Eles me tratam muito bem, me dão essa liberdade, porque confiam em mim (E9).

Bom, ser ouvido eu vou ser, mas pra ser feito da forma que eu disse, não, não vai ser realizado, porque ainda há aquele preconceito, porque eu sou menor aprendiz, não tenho formação pro meu emprego. Eu fiz só uma entrevista e passei. Tem todo aquele preconceito (E5).

Antigamente o protocolo lá era feito de uma forma: você juntava e levava para protocolar todo fim de semana. Aí eu cheguei lá e falei: por que não fazer, levar todo dia? Porque senão ficava juntando um monte de arquivo pra depois protocolar de uma vez só. Aí eu mudei, cheguei a mudar isso lá (E6).

Outros jovens acreditam que suas opiniões seriam ouvidas, mas não consideradas ou, ainda, não percebem tal autonomia. As falas sugerem que eles entendem possuir liberdade para se expressar e realizar suas atividades e, como se trata majoritariamente de atividades empobrecidas e repetitivas (Franco et al., 2017; Oleto et al., 2020), o espaço para criatividade e sugestões torna-se limitado. Como citado por Morin (2001), a variedade das tarefas e a identidade do trabalho são aspectos importantes para um trabalho que tem sentido. A este respeito, nota-se que, em alguns relatos em que são sinalizadas tarefas variadas, foi ressaltado pelos interlocutores que não há uma definição precisa de quais atividades são de sua responsabilidade, o que pode levar a uma impressão de variedade de tarefas.

Eu não tenho algo fixo para eu fazer lá na empresa, porque eu sou a única jovem aprendiz. Então sempre muda o que eu tenho que fazer (E11).

O aprendiz não tem uma tarefa específica não, eu tenho, por exemplo, que arquivar, e... atender o telefone. Só que sempre no meu tempo [de trabalho] eu não faço só isso, tem outras coisas pra fazer. Às vezes conferir caixa, protocolar [documentos], fazer cálculo de refeição, dentre outros. Aí a gente não tem assim lá, uma coisa específica pra fazer todos os dias, que sempre a gente pode mudar (E21).

Em questão de dividir o que cada um vai fazer... tem gente que faz muita coisa, tem gente que não faz nada, entendeu, fica. Em questão de... ficar sozinha, tipo, igual horário de almoço, não tem, o pessoal vai almoçar e eu fico sozinha (E3).

Nota-se, a partir dos relatos de E11, E21 e E3, que a ênfase maior é na deficiência da organização do trabalho e não no espaço para variedade e desafio. Quando Morin (2001, 2008) e Morin & Cherré (1999) discutem sobre a variedade e desafio pautando-se em pressupostos sociotécnicos (Hackman & Oldham, 1975, 1976), entendem que a natureza das tarefas deve envolver autonomia e liberdade visando, intencionalmente, promover a variedade e desafio, de modo que influencie os estados psicológicos do trabalho e promova o bem-estar do trabalhador. Essas prerrogativas parecem não se aplicar à dinâmica laboral desses aprendizes, uma vez que a impressão sobre elas se estabelece em meio a fragilidades do arranjo de trabalho.

## Expectativas Futuras Sobre o Trabalho

Outro aspecto mencionado com frequência nas entrevistas foi a expectativa dos aprendizes em ser contratados e integrados ao quadro de funcionários após o término

do contrato de trabalho de aprendizagem, como E4 sinaliza por meio da seguinte fala: “Agora estou mais concentrada em ser efetivada lá [na empresa que trabalho]”. Em alguns casos, os entrevistados não demonstraram interesse em continuar devido à falta de afinidade com a empresa ou com as atividades realizadas, embora não pensem em rescindir o contrato. Existe, ainda, o interesse na efetivação, mas visando uma área diferente daquela em que atuam. Dessa forma, o trabalho tem sentido na medida em que o vínculo estabelecido com a organização assegura algum grau de experiência — mesmo em atividades nas quais os jovens não se identificam — que pode contribuir com a contratação do jovem pela própria empresa ao término do período de aprendizagem, ou por outras empresas (Costa et al., 2020; Franco, et al. 2017; Graebin et al., 2019), já que existirá o registro formal da experiência de trabalho, conforme os trechos a seguir:

Eu entrei lá [na empresa] com a cabeça de fazer tudo bonitinho ali, para quando o meu contrato acabar, eles poder me contratar, que eles pegam também, pra poder ficar lá, porque lá só tem eu pra poder fazer aquele serviço. Aí eu também coloquei na cabeça que dá pra ir crescendo lá dentro. Dentro ramo né, dentro da empresa (E15).

Por enquanto, como eu estou estudando, eu quero ficar, eu vou ficando lá. Eu vou ficar no meu contrato e, se caso eu não achar nada, eu continuo. Penso muito no futuro, porque, se hoje está difícil, imagina daqui a 10 anos? Como é que vai ser a competitividade? Eu tenho 17 anos, custei para arrumar um emprego. Eu tenho [o exemplo de] um tio meu que tem 43 anos, se eu não me engano. Ele tem faculdade em engenharia civil, ele tem muitos cursos, muitas especializações. Ele está desempregado. Entendeu? (E7).

[E se você for efetivado, você vai pra qual função, você já sabe?] Ah, não sei não, porque no momento, se eu sair de lá eu vou está precisando [de trabalho], o que eles me colocar lá, eu encaro (E12).

Embora a maioria dos jovens não esteja trabalhando naquilo com o que se identifica e deseja para a sua carreira, as dificuldades socioeconômicas, de inserção e de manutenção no mercado de trabalho fazem com que os jovens se empenhem nas suas tarefas, dadas às possibilidades de manutenção do vínculo de trabalho que lhes são apresentadas. É possível interpretar tal realidade como se os jovens estivessem “à deriva profissional”, ou seja, eles têm um contrato com duração determinada e sentem-se inseguros quanto ao futuro, assim se prendem a quaisquer possibilidades de inserção e manutenção no mundo laboral, já que o trabalho também é considerado como um papel de vida (Pignault & Houssemand, 2021).

O trabalho enquanto aprendiz representa a possibilidade de um futuro melhor — dimensão social (Morin et al., 2007) — mas transferir para estes trabalhadores a responsabilidade de buscar esse futuro melhor, desconsiderando a conjuntura econômica, social e cultural (Costa et al., 2020; OIT, 2017; Tucker & Loughlin, 2006; Yates, 2017) é romantizar a visão do trabalho como fórmula única para o sucesso (Maciel & Grillo, 2009). As possibilidades disponíveis são limitadas e permeadas pela construção do que se deve (trabalhador) e do que não se deve ser (vagabundo) na sociedade, assim minimiza-se a relevância das condições do trabalho e da identificação com as tarefas, diante do fato de que, ao menos, há um trabalho.

As expectativas sobre o trabalho se assemelham, em parte, aos resultados encontrados por (Costa et al., 2020), em que os autores identificaram que o trabalho realizado por jovens trabalhadores-estudantes tem sentido em virtude do fato de que eles podem trabalhar e estudar concomitantemente. Para os trabalhadores-

estudantes, o fato de cursarem o nível superior pode colaborar para uma provável realização profissional/pessoal futura, então mesmo que não se identifiquem com o que fazem, a possibilidade de conciliar essas duas atividades — trabalho e estudo — torna o trabalho significativo. No caso dos aprendizes, o sentido se apresenta na medida em que a experiência profissional é tida como um diferencial para manutenção ou recolocação no mercado de trabalho, mesmo que não exista identificação com o que fazem.

## Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por jovens empregados na condição de aprendizes em organizações da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais. Para tanto, realizou-se um estudo qualitativo e descritivo, cujos dados foram obtidos por meio de entrevistas e submetidos à técnica de análise de conteúdo, resultando em cinco categorias de análise organizadas à posteriori. As entrevistas envolveram a participação de 22 jovens que trabalhavam, à época da coleta, em empresas da região metropolitana de Belo Horizonte (MG), na condição de jovem aprendiz.

A partir das unidades de análise e de contexto, os sentidos do trabalho foram discutidos diretamente ou de forma tangencial, a partir das seguintes categorias: 1) representações sobre o trabalho realizado; 2) sentido a partir do apoio, legitimação social e relações sociais, 3) sentido em virtude da compensação financeira recebida pela atividade; 4) sentido considerando a natureza das tarefas, grau de autonomia e liberdade; e 5) sentido a partir da projeção de expectativas profissionais. Essas categorias reforçam o entendimento que se tem sobre o tema a partir de estudos anteriores, em que a concepção dos sentidos é entendida como multifacetada.

Em meio aos resultados obtidos, destaca-se a centralidade do trabalho, aspecto recorrente nas pesquisas com diferentes grupos de trabalhadores (e.g. profissionais de saúde, administradores, jovens executivos). Nesta pesquisa, a centralidade tende a ser reforçada em virtude da falta de experiência formal no mercado de trabalho, da condição socioeconômica dos aprendizes e de certo grau de vulnerabilidade social deste grupo, que percebe o trabalho como uma atividade que viabiliza a transformação social em suas vidas, enquanto um papel de vida reforçado pelas normas sociais. Ao se inserir no mundo do trabalho formal, os aprendizes se percebem como indivíduos praticantes dessas normas.

O propósito do trabalho tende a ser condicionado pelo apoio que se recebe dos pares e superiores, quando se é legitimado pelo grupo, e quando as relações sociais promovem um ambiente colaborativo, de troca e de desenvolvimento. Na ausência desses elementos, este propósito parece ser menos evidente para os jovens. Além disso, a compensação financeira pela atividade realizada traz sentido para a condição de aprendiz, e não necessariamente para as tarefas. A remuneração está associada à centralidade do trabalho. O perfil sociodemográfico do grupo indica a necessidade de uma ocupação para prover as próprias necessidades e do núcleo familiar. Na medida em que isso é alcançado, mesmo que as atividades sejam rotineiras, o trabalho, de forma geral, faz sentido para os aprendizes, uma vez que supre essas demandas.

As tarefas desenvolvidas por esse grupo são padronizadas e rotineiras em sua maioria, fato que tende a impedir algum grau de autonomia na execução das atividades e tornar o trabalho, em alguma medida, com menos sentido ou restrito a outros aspectos, a exemplo da remuneração. Um achado que merece destaque é o



fato de que algumas organizações nas quais os aprendizes estão inseridos parecem ter deficiências na organização do trabalho, o que dificulta que haja variedade e desafios nas tarefas. Por fim, nota-se também que o trabalho tem sentido na medida em que o vínculo com a organização confere ao aprendiz experiência formal a ser valorizada numa perspectiva futura, mesmo que os jovens não se identifiquem com o que fazem.

## Limitações e Proposição de Novos Itinerários de Pesquisas

Embora contribua para as discussões sobre o tema e apresente novos elementos que possam ser incorporados à literatura, destaca-se como limitação do estudo a condução das entrevistas no ambiente da organização responsável pela capacitação e contratação dos jovens. Isto pode ter restringido, em algum grau, a espontaneidade dos jovens e o desenvolvimento das respostas, mesmo que lhes tenha sido assegurado o sigilo das informações. Em estudos futuros podem ser consideradas questões socioeconômicas e demográficas do jovem e de seu núcleo familiar, já que isto se mostrou relevante neste estudo, bem como a influência de marcadores sociais de diferença ou marcadores interseccionais, além de experiências pregressas e histórico profissional.

A realização deste estudo não inviabiliza novos estudos com mesmo tema e público, ao contrário, tem-se a possibilidade de explorar outras nuances que aqui não foram contempladas, como a análise dos sentidos no nível individual, social e organizacional, e a possibilidade de considerar categorias temáticas já sinalizadas na literatura, a exemplo daquelas propostas nos estudos de Morin — autonomia, aprendizagem, propósito social do trabalho, retidão moral, cooperação e reconhecimento.

É possível, ainda, estudos comparativos entre trabalhadores, entre diferentes níveis hierárquicos numa mesma organização e, sobretudo, percorrer novos itinerários epistemológicos, teóricos e metodológicos, desde que se observe um alinhamento entre o que se propõe discutir, a teoria do conhecimento científico e o método de coleta e análise de dados.

## Referências

- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. (Edição revista e ampliada). Edições 70 Brasil.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600004>
- Brief, A. P. (1991). MOW revisited: A brief commentary. *European Work and Organizational Psychology*, 1, 176–182. <https://doi.org/10.1080/09602009108408523>
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Corte, V. F. D. (2021). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem. *Revista Reuna*, 26(1), 62-82. <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1234>
- Costa, S. D. M. (2021). Sentidos do trabalho: análise da produção acadêmica na área de administração e proposição de agenda de pesquisa. *Revista Gestão em Análise*, 10(3), 155-170. <https://dx.doi.org/10.12662/2359-618xregea.v10i3.p155-170.2021>

- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: Um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85. <https://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i1.4802>
- Costa, S. D. M., & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e trabalho: um estudo bibliométrico com pesquisas brasileiras sobre jovens aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17. <http://old.unihorizontes.br/fnh/hig/index.php/Hig/article/view/110>
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M., & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho: Possibilidades de diálogos Entre Estelle Morin e Ricardo Antunes? *Gestão & Planejamento*, 23(1), 573-588. <https://dx.doi.org/10.53706/gep.v.23.7248>
- Decreto nº 11.061, de 04 de maio de 2022. (04 de maio, 2022). Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm).
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Economia e Gestão*, 17(48), 43-61. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p43-61>
- Fundo de População das Nações Unidas. (2010). *Direitos da População Jovem: Um marco para o desenvolvimento*. [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos\\_pop\\_jovem.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/direitos_pop_jovem.pdf).
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª ed.). Atlas.
- Graebin, R. E., Matte, J., Larentis, F., Motta, M. E. V., & Olea, P. M. (2019). O significado do trabalho para jovens aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, 12(1), 17-38. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.4100>
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S., & Morin, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: Uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190070>
- Khan, M. M., Mubarik, M.S., Ahmed, S.S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A.B., & Sohail, F. (2021). My meaning is my engagement: Exploring the mediating role of meaning between servant leadership and work engagement. *Leadership &*

- Organization Development Journal, 42(6), 926-941. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0320>
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540-554. <https://doi.org/10.5700/rausp1057>
- Maciel, F., & Grillo, A. (2009). O trabalho que (in)dignifica o homem. In: J. A Souza. *ralé brasileira: quem é e como vive*. Editora UFMG.
- Ministério da Saúde. (2016). *Resolução n. 510, de 07 de abril de 2016*. Conselho Nacional de Saúde. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E. (2003). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, Delobbe, & G. Karnas (Eds.), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*, (pp. 11–20). Presses Universitaires de Louvain.
- Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*. Cahier de recherche. IRSST. <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-543.pdf>
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 83-95.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>
- Meaning of Working International Research Team. (1987). *The meaning of work*. Academy Press.
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: Potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000400010>
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., Paiva, K. C. M., & Barbosa, J. K. D. (2020). Estratégias de enfrentamento de jovens trabalhadores diante das relações abusivas de poder nas organizações. *Revista Alcance*, 27(1), 99-113. [https://dx.doi.org/10.14210/alcance.v27n1\(Jan/Abr\).p99-113](https://dx.doi.org/10.14210/alcance.v27n1(Jan/Abr).p99-113)
- Organização Internacional do Trabalho (2017). Global employment trends for Youth 2017. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_598669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf)
- Paiva, K. C. M., Torres, T. P. R., Pereira, J. R., & Silveira, V. N. S. (2018). Burnout and retaliatory attitudes: A study with young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, 14(4), 72-83. <https://doi.org/10.18089/tms.2018.14407>
- Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4>
- Robichau, R. W., & Sandberg, B. (2022). Creating meaningfulness in public service work: A qualitative comparative analysis of public and nonprofit managers'

- experience of work. *The American Review of Public Administration*, 52(2), 122-138. <https://doi.org/10.1177/02750740211050363>
- Rocha-de-Oliveira, S., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000300010>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Silva, E. B., Costa, I. D. S. A., & Salles, D. M. R. (2019). Meteoro da ilusão: Sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 765-782. <https://doi.org/10.1590/1679-395176658>
- Torres, T. P. R., Paiva, K. C. M., Bottini, F. F. & Pereira, J. R. (2020). Prazer e sofrimento para jovens trabalhadores de Belo Horizonte. *Revista de Administração FACES Journal*, 19(2), 08-26. <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/8364>
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In: E. K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell (Eds.). *Handbook of workplace violence* (pp. 417-444). Sage.
- Vilas-Boas, A. A., & Morin, E. M. (2015). Sentido do trabalho e orientação para o trabalho: Um estudo em universidades públicas de Minas Gerais e do Quebec. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(4), 117-133. <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n4p117>
- Yates, E. (2017). Reproducing low-wage labor: Capital accumulation, labour markets and young workers. *Industrial Relations Journal*, 48(5-6), 463-481. <https://doi.org/10.1111/irj.12195>

## **Licença**

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgal 4.0 Internacional*

## **Contribuição dos autores**

Os autores declaram que contribuíram na redação e revisão final do manuscrito. A conceituação e a abordagem teórico-metodológica foram elaboradas por Silas Dias Mendes Costa, Jane Kelly Dantas Barbosa, Ana Flávia Rezende e Kely César Martins de Paiva. A coleta de dados foi realizada por Jane Kelly Dantas Barbosa e, por fim, a análise dos dados foi realizada por Silas Dias Mendes Costa, Jane Kelly Dantas Barbosa e Ana Flávia Rezende.

## **Declaração do autor**

Os autores declaram que este manuscrito é original, não foi publicado antes e não está sendo considerado para publicação em outros lugares.

Confirmamos que o manuscrito foi lido e aprovado por todos os autores nomeados e que não há outras pessoas que satisfaçam os critérios de autoria, mas não estão listadas. Confirmamos ainda que a ordem dos autores listados no manuscrito foi aprovada por todos nós.

## **Agradecimentos**

O autor Silas Dias Mendes Costa agradece ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa de doutorado concedida, processo número 140781/2020-0. A autora Jane Kelly Dantas Barbosa agradece ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa de mestrado concedida, processo número 130481/2016-5.

## **Conflito de Interesses**

Os autores declaram não haver potenciais conflitos de interesse em relação à pesquisa, autoria e/ou publicação deste artigo.