UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

WILNER ARBEY RIASCOS SANCHEZ

**Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores
de seis países das Américas**

São Paulo

2017

WILNER ARBEY RIASCOS SANCHEZ

**Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores
de seis países das Américas**

(versão original)

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia
da Universidade de São Paulo como requisito
para obtenção do título de Doutor em
Psicologia

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Afonso
Ribeiro

São Paulo

2017

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Riascos, Wilner Arbey.

Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas / Wilner Arbey Riascos; orientador Marcelo Afonso Ribeiro. -- São Paulo, 2017.

177 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Trabalho 2. Carreira 3. Significados 4. Sentidos 5. Trabalhadores I. Título.

HD4831

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Wilner Arbey Riascos Sanchez

Título: Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas.

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.
Área de Concentração: Psicologia Social

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Aos trabalhadores das Américas, fonte de inspiração para esta tese.

Aos que caminharam e caminham junto comigo na minha trajetória.

AGRADECIMENTOS

O reconhecimento pela elaboração de uma tese de doutorado geralmente é individual. Porém, o conhecimento é construído através do tempo e das relações que estabelecemos com outras pessoas. Assim, gostaria de agradecer a pessoas e instituições que ajudaram ao longo do percurso do doutorado e da minha trajetória, quer seja por ação direta sobre minha formação profissional e pessoal, ou por estimular, através de conversações ou interações, o interesse em pesquisar temas relacionados com a Psicologia.

A minha família, núcleo primário de experiências vitais e apoio ao projeto acadêmico. À minha mãe, que sempre incentivou o estudo como parte fundamental da minha formação e sempre teve a paciência para suportar adversidades nesse percurso.

À nação brasileira, que foi minha casa durante todo este tempo de formação doutoral.

A CAPES, por ajudar com condições econômicas através da bolsa, para poder cobrir os gastos de manutenção durante três anos.

À Universidade de São Paulo, que me acolheu como mais um integrante da casa, me possibilitou através de sua estrutura física, administrativa e acadêmica, as condições para poder desenvolver minha formação.

À Marcelo Ribeiro, meu orientador, pela sua paciência, disposição para conversar sobre o desenvolvimento da pesquisa e pela sua ajuda em diferentes espaços de formação além da orientação.

Aos membros da banca de qualificação e de defesa, pela sua disposição de fazer leitura do documento e de colocar em tensão a construção da pesquisa, ajudando a ampliar mais a proposta de pesquisa e sua execução.

À Universidad del Valle, por ser minha casa de formação como psicólogo.

À Erico Renteria e Esperanza Lledias, que me ajudaram em espaços acadêmicos e não acadêmicos a pensar em fazer realidade a continuidade da formação.

À Sigmar Malvezzi, quem sempre incentivou minha formação e a busca constante de leitura crítica e aberta da configuração psicológica de fenômenos ligados ao trabalho, às organizações e à sociedade.

Aos participantes da pesquisa, quem com seu tempo e o diálogo, permitiram conhecer uma parte importante deles.

Aos que acompanharam este caminho com seu apoio e amizade: Johnny Orejuela, José Fernando Patiño, Eduardo Moncayo.

Aos que trouxeram um pouco da Colômbia para o Brasil e foram apoio fundamental: Valentina Medrano Coley, Martha Garcés, Lady Galvez, David Marulanda, Andrea Paola Suarez, Laura Martinez Cubides, Henry Arenas Valencia.

Aos que fizeram parte da convivência no Brasil e me fizeram sentir que esta também é minha casa: Rosana, Reberth, Miqueias, Daniel, Filipe “Tauba”, Filipe, Marcos Roberto, Thiago, Afonso, Mônica, Rafael e Leo. Aos muitos que fazem parte de uma família numerosa no mundo.

Aos alunos e ex-alunos que através do trabalho conjunto também motivaram reflexões sobre o mundo do trabalho.

Aos que serviram de ponte para estabelecer os contatos com os participantes: Kenny Gallardo, Dalila Sedado, John Alexander Quintero, Angie Mayté Peñuela, Hoover Cardona, Héctor Hugo Riascos, e também os que ajudaram a divulgar a informação.

RESUMO

Riascos Sanchez, W. A. (2017). *Significados e sentidos de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países das Américas*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

O objetivo da pesquisa é compreender os significados e os sentidos do trabalho e da carreira de trabalhadores de seis países das Américas (Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, México e Peru) e sua relação com discursos e práticas discursivas presentes nas narrativas de sujeitos trabalhadores. Através de uma pesquisa qualitativa e descritiva, se obteve informações de duas fontes: textos e notícias de jornais e blogs dos países pesquisados durante um período de três semanas e entrevistas a 5 pessoas de cada país analisado, com idade limite de até 28 anos. As narrativas e práticas discursivas dos textos e das entrevistas mostram uma presença significativa de valores liberais como a autonomia, independência e a individualidade tanto na sugestão de modelos privilegiados de sujeito (nos textos de jornais e páginas de internet encontrados) como de constituição da carreira das pessoas entrevistadas. A primeira definição de trabalho dos participantes regularmente refere a condições concretas da atividade, elemento que também aparece na imagem que os textos de jornais passam sobre o que é considerado trabalho. No caso de alguns participantes, a exploração da trajetória permite ampliar a referência sobre trabalho e a consideração das implicações dessa atividade na própria vida. O trabalho é considerado importante para os participantes, mas ao mesmo tempo são narradas outras dimensões da vida do sujeito que ajudam na configuração do sentido e o significado do trabalho e carreira. Na configuração de carreiras, os referentes de família e pessoas consideradas importantes pelos participantes, constituem referentes importantes nas escolhas de carreira e nas aproximações ao mundo do trabalho. Discursos de empreendimento ligados a valores liberais aparecem como desejo de realização de carreira e imagem do trabalhador modelo a seguir. São discutidas a presença destes discursos nas narrativas como elementos que participam no desenvolvimento de subjetividades de trabalhadores na contemporaneidade.

Palavras-chave: Trabalho, carreira, significados, sentidos, trabalhadores.

ABSTRACT

Riascos Sanchez, W. A. (2017). *Meanings and senses of working and career of workers from six countries in the Americas*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The research aim is to understand the meanings and senses of the work and career of workers from six countries in the Americas (Argentina, Brazil, Colombia, Chile, Mexico and Peru) and their relation with discursive and discursive practices in the narratives of working subjects. Through a qualitative and descriptive research, information for the analysis was used from two sources: texts and news from newspapers and blogs of the countries analyzed, during a period of three weeks, and interviews with five people from each analyzed country, with age limit of up to 28 years. The narratives and discursive practices of texts and interviews show a significant presence of liberal values such as autonomy, independence and individuality both in the suggestion of privileged models of subject (in the texts of newspapers and Internet pages found) and in the constitution of the career of people interviewed. The first definition of work of the participants commonly refers to concrete conditions of the activity; this also appears in the image that the texts of newspapers show on what work is considered. In the case of some participants, the exploration of the careers allows to increase the reference on work and the consideration of the implications of this activity in the own life. Work is considered important to the participants, but at the same time other dimensions of the subject's life are narrated which help in shaping the meaning and senses of work and career. In the career construction, the family and people considered important by the participants are important references in career choices and approaches to the world of work. Entrepreneurial discourses linked to liberal values appear as a desire to realize a career and image of the model of worker to follow. The presence of these discourses in the narratives are discussed as elements that participate in the development of the subjectivities of workers in contemporary times.

Keywords: Work, career, meanings, senses, workers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Taxa mundial de desemprego dos jovens e desemprego total no mundo. Retirado de ACRIP (2014) 62

Figura 2. Taxa mundial de desemprego dos jovens e desemprego total na América Latina e o Caribe. Retirado de ACRIP (2014) 62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Quatro grandes produções discursivas resultantes das construções das carreiras.....	43
Tabela 2. Autores e resultados de pesquisas sobre sentidos de trabalho segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007)	54
Tabela 3. População total e economicamente ativa por sexo nos países projetados na pesquisa. Fonte: Anuário Estadístico CEPAL (2015)	63
Tabela 4. Jovens que não estão no sistema educativo e estão sem emprego, divididos por sexos. Entre 2009 e 2013 em milhares. Fonte: International Labour Organization (2015)	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACRIP	Asociación de Gestión Humana.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
ILO	International Labour Organization.
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	5
AGRADECIMENTOS	6
RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE FIGURAS	10
LISTA DE TABELAS	11
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	12
INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Introdução e problemática	17
1.2 Trabalho e carreira: desenvolvimento histórico e matrizes para a compreensão conceitual	20
1.2.1. Algumas características do trabalho e a carreira na contemporaneidade	23
1.3 Mudanças contemporâneas	27
1.3.1 Mudanças no sujeito.....	27
1.3.2 Mudanças no trabalho	31
1.3.3 Mudanças no contexto de trabalho.....	33
1.3.4 Mudanças na sociedade (o contexto macro)	34
1.3.5. As implicações das mudanças no contexto do trabalho para o estudo das carreiras dos sujeitos	35
1.4 Sentido e significado.....	44
1.4.1 Significado e sentidos do trabalho e a carreira: alguns antecedentes.....	51
II. O CONTEXTO	58
III. MÉTODO	66
3.1 Participantes.....	67
3.2 Instrumentos e procedimentos	78
3.3 Análise dos dados	80
3.4 Cuidados éticos	82
IV. RESULTADOS	85
4.1 A produção de significados de trabalho.....	86
4.1.1 Categoria política-jurídica.....	87

4.1.2 Categoria social	94
4.1.3 Categoria econômica	99
4.1.4 Categoria psicológica	105
4.2. A produção de significados e sentidos de trabalho na narrativa de jovens de seis países da América	111
4.2.1. Sobre os valores e a centralidade do trabalho	113
4.2.2. Sobre a construção de carreira e seus sentidos.....	117
V. ANÁLISE E DISCUSSÃO	121
5.1. Sobre a construção de significados e sentidos de trabalho e a carreira	122
5.2. Discursos e criação de sentido e significado de trabalho e carreira.....	128
5.3. Trabalho e o estudo da subjetividade em foco.....	135
VI. CONCLUSÕES	140
VII. REFERÊNCIAS	143
APÊNDICES	152

I

INTRODUÇÃO

1.1 Introdução e problemática

Falar do trabalho como objeto de estudo é falar de uma atividade complexa, dinâmica e atravessada por condições de tempo, espaço e sua relação com os sujeitos envolvidos nestas condições.

O trabalho não é um objeto de estudo exclusivo da Psicologia, pois conta com contribuições da Antropologia, Sociologia, História, Filosofia e Administração, estas associadas com elementos de tipo político, social e cultural que têm sua expressão no âmbito psicológico.

Na vida pessoal, o trabalho continua sendo um elemento importante, sendo parte da expectativa de filiação social do sujeito. Ainda que o trabalho tenha sofrido transformações que serão demonstradas em discussões posteriores, continua sendo o principal veículo para satisfazer necessidades de consumo e sobrevivência, as pessoas têm que trabalhar para produzir alimentos, bens e serviços, ou mesmo para sustentar as outras pessoas que não trabalham.

De Masi (1999) ilustra a importância que tem esta atividade na história pessoal. Fazendo um cálculo possível do tempo que uma pessoa vive em função do trabalho, este autor coloca que ao final dos oitenta anos de idade, para uma pessoa que começa a trabalhar aos vinte anos fazendo oito horas ao dia, teria investido oitenta mil horas de vida (mais ou menos nove anos da vida). Esta cifra aumenta ao levar em conta o tempo de preparação que as pessoas têm para entrar no mercado de trabalho entre o Ensino Fundamental e os processos de aprendizagem no nível educativo posterior que a pessoa faz, possivelmente na maioria dos casos com uma finalidade produtiva.

Esta perspectiva do trabalho corresponde a um tipo de recorte temporal que Spink e Medrado (2013) colocam como o *tempo vivido* pela pessoa, quer dizer, do tempo das linguagens sociais aprendidas pelo processo de socialização. Além destes tempos, estes

autores propõem outros dois tempos de compreensão dos processos de produção do discurso que se mostram muito interessantes na análise tanto dos processos dialógicos na produção de sentidos, que é o centro da sua proposta, quanto para a compreensão da consolidação dos conceitos de mundo e atividade, neste caso, o trabalho e a carreira, que são o centro desta proposta de pesquisa. Estes tempos são o *tempo longo* e o *tempo curto*. O *tempo longo* “marca os conteúdos culturais definidos ao longo da história da civilização” (p. 31), que são influenciados por diferentes domínios de saber como a ciência, a religião e as tradições de sentido comum, que antecedem a vivência da pessoa e se reapresentam para a pessoa por meio de instituições, modelos, normas e convenções que permitem a reprodução social. O *tempo curto* refere-se ao momento propriamente dialógico, de coconstrução de sentido mediatizado pela interação. Estes referenciais temporais serviram para situar a discussão do presente texto.

A elaboração do marco conceitual e os referenciais teóricos utilizados levarão em conta o desenvolvimento histórico do trabalho na história da nossa civilização em diferentes sociedades, principalmente a Ocidental, que deriva sua influência dos gregos e romanos, os quais conseguiram conquistar grandes porções de terra na Europa e influenciaram culturalmente aos povos que depois se converteriam em impérios (Espanha, Portugal, Holanda, Inglaterra, França) ou colonizadores nas terras americanas, africanas e asiáticas.

Embora a história de Oriente seja extremamente rica (China, Japão, os países árabes, Índia, para falar de alguns deles) em relação a sua contribuição histórica às noções sobre trabalho que permanecem até hoje, as referências a essas culturas e sociedades neste texto em relação ao trabalho e a carreira será muito menor por duas razões fundamentais: primeiramente, porque o foco do texto dará ênfase ao nosso contexto ocidental e ocidentalizado, principalmente nas Américas, e em segundo lugar, porque as referências em relação à forma como é enxergado o trabalho na história e nos momentos de máximo esplendor e domínio sobre territórios destas sociedades são menores nos idiomas mais falados no mundo.

Isto orienta a pertinência de refletir sobre o desenvolvimento do trabalho ao longo da história da humanidade, principalmente a Ocidental, que é aquela que temos maior contato por sermos influenciados pelo pensamento cristão e pela colonização europeia na América. Na linha de raciocínio anteriormente apresentada, o texto começa com uma descrição sucinta das ideias principais que foram construindo um modo de se relacionar com a atividade de trabalho em sociedades ocidentais e de influência judaico-cristã (por ser o conjunto de ideias religiosas com mais adeptos no mundo) para colocar as bases da compreensão que na atualidade poderiam coexistir nas pessoas sobre que é o trabalho para elas, o que implica trabalhar e como isso se relaciona com seu desenvolvimento como pessoa nas condições atuais nos contextos em que foi construída a presente pesquisa.

Ao mesmo tempo em que se reflete sobre o trabalho, vão se colocando os fundamentos da compreensão da carreira, termo que é muito mais recente na história do conhecimento científico e cujo significado também é muito novo em comparação com o conceito de trabalho.

Após estas colocações, se faz intencionalmente um recorte no nascimento e desenvolvimento do capitalismo organizado. Isto se faz compreendendo que este é o modo de produção predominante para a época atual e que influencia, principalmente, as relações econômicas, políticas, sociais e culturais que encontram sua expressão individual através da forma como as pessoas se relacionam com a atividade de trabalho, com si próprias e com os outros.

O foco deste estudo é buscar continuar a discussão do lugar do trabalho na vida pessoal e social, das formas como as pessoas se relacionam com esta atividade e suas consequências psicossociais no marco das condições atuais através de seu objetivo geral que é compreender os sentidos e os significados de trabalho e carreira de jovens trabalhadores de seis países da América. No fundo, este documento traz à tona a ideia que a relação com o trabalho se dá em função de múltiplas relações que as pessoas estabelecem com a atividade, com sua história pessoal, mas também com grupos com os que interagem ao longo da vida e

a sociedade como um todo. Os sentidos e os significados podem ser analisados desde diferentes perspectivas, por exemplo mais de tipo individual (intrasubjetiva) como de construção em relação com o social, seus discursos e práticas discursivas sobre o que é sua construção em relação ao trabalho (intersubjetiva). Nesse sentido, conceitos relacionados com a criação de sentidos e significados são colocados em relação com a narrativa, a linguagem em uso (Spink, 2000) e os componentes das práticas discursivas, contextualizadas em relação à história individual e coletiva.

1.2 Trabalho e carreira: desenvolvimento histórico e matrizes para a compreensão conceitual

O trabalho, visto como uma atividade produtiva e transformadora, está presente em toda a história do homem ocidental, permeando a vida das pessoas tanto no nível individual quanto no nível de organização social. O ciclo de vida do ser humano está altamente relacionado com a atividade de trabalho. Salanova, Gracia e Peiró (1996) explicam que o trabalho representa cerca de um terço da atividade dos adultos e, em geral, o homem, desde a infância, está se preparando para a inserção no mercado de trabalho através do sistema educativo.

Frassa (2005), destaca o trabalho como uma relação social, que influencia vários aspectos importantes, por exemplo, na formação de identidades, na organização do cotidiano, na construção de relações sociais e de status social. As pessoas passam grande parte do seu ciclo de vida nas atividades relacionadas com o trabalho, por isso, se torna em um aspecto estruturador dos papéis sociais (Del Carpio, Álvaro, & Garrido, 2014; Luque, Gomez, & Cruces, 1999).

Sendo uma atividade central para grande parte da população mundial, quer seja porque exerça uma atividade de trabalho, esteja se preparando para entrar no mercado do trabalho no futuro, ou simplesmente dependa das atividades de outros para sua sobrevivência,

as implicações psicossociais desta atividade são numerosas e podem ser tanto positivas quanto negativas.

Entre as implicações positivas está o papel integrador do trabalho, ou seja, que permite a realização pessoal, a construção de status social e prestígio, é uma fonte de identidade pessoal, permite as interações sociais, as oportunidades para desenvolver habilidades, tem implicações para o desenvolvimento econômico, a estruturação do tempo, desempenha um papel socializador, fornece poder e controle sobre as pessoas, dados e processos e serve para manter o indivíduo em uma atividade mais ou menos obrigatória. As implicações negativas do trabalho são apresentadas como uma ausência destes elementos (Del Carpio, Álvaro, & Garrido, 2014; Salanova, Gracia, & Peiró, 1996) tendo como resultado situações de estresse, *burnout*, de prazer e sofrimento e até, em determinadas situações, em risco para a integridade física e psicológicas das pessoas. Daí a relevância da atividade de trabalho como fonte de referências e como organizador pessoal e social.

Visto como um dos pilares da sociedade (Lessa, 2002; Luque, Gomez, & Cruces, 1999; Salanova, Gracia, & Peiró, 1996), o trabalho permite o consumo de bens e serviços que em uma sociedade global organizada pelo modelo econômico preponderante como o capitalismo, permite a inclusão social das pessoas, seja pela capacidade de participar de circuitos de consumo ou pelas ações dos estados nacionais na procura de oferecer assistência social às pessoas que estão em situação de vulnerabilidade devido a uma capacidade diminuída ou quase nula de consumo.

A organização social através do consumo, da capacidade aquisitiva das pessoas e da inclusão social pelo trabalho, constitui, usualmente, a agenda central de discussão entre os encarregados das políticas e diversos grupos sociais organizados (como os sindicatos). As pressões sociais para poder alcançar não somente a entrada de pessoas ao mercado de trabalho, mas também pela dignificação da pessoa através da atividade, constituem, talvez, os argumentos principais para considerar a importância do trabalho no contexto social.

Por outro lado, existe uma expectativa e valores sociais das pessoas de fazer parte desses circuitos de consumo, quer seja de produtos básicos ou mesmo dos que são promovidos pelo comércio. Mas a expectativa não é somente de consumo, é claro que para muitos o fato de uma pessoa exercer uma atividade de trabalho dá um certo senso de se encaixar nas expectativas sociais de desenvolvimento de uma pessoa, quer dizer, é visto de forma positiva aquelas pessoas que conseguem trabalhar ou que estão se preparando para tal atividade. Aquelas que, por qualquer situação, estão fora dessa dinâmica são vistas como casos estranhos ou mesmo assinalados de forma negativa.

Em resumo, a maioria das sociedades atualmente estão articuladas à ideia do trabalho como um valor importante de desenvolvimento das pessoas como apontaram Antunes (1999), Blanch (2003), Dejours (1987), Lessa (2002), e Salanova, Gracia e Peiró (1996). Porque esta atividade, historicamente construída, tem em nossos tempos uma valoração predominantemente positiva daqueles que conseguem estar dentro do mercado de trabalho, porque faz parte da agenda política e econômica dos países, porque em nível individual pode constituir um elemento central na vida das pessoas (ainda que não seja o único) com repercussões psicológicas, tanto se é uma pessoa que trabalhe, quanto esteja temporal ou permanentemente fora do mercado do trabalho (Jahoda, 1987).

Na presente pesquisa, utilizaremos a definição de trabalho sintetizada por Frassa (2005), que versa que o trabalho é uma relação social, que influencia os vários aspectos importantes da vida dos indivíduos como a formação de identidades, a organização do cotidiano, e a construção de relações sociais e de status social, sendo um aspecto estruturador dos papéis sociais e da vida social como um todo. Bem como a concepção de carreira proposta por Ribeiro (2014) que a define como: “Discursos das sínteses temporárias das relações entre eu-outro-mundo do trabalho, legitimadas socialmente, geradoras dos possíveis processos de coconstrução de uma trajetória de vida de trabalho através das narrativas” (p. 137). Ambos os conceitos serão discutidos com mais profundidade ao longo das próximas seções.

A próxima seção tentará fazer uma aproximação à compreensão da forma como foi se transformando a ideia moderna de trabalho e a construção dos conceitos sobre a carreira.

1.2.1. Algumas características do trabalho e a carreira na contemporaneidade

Como já exaustivamente discutido, e pode ser visto nas sínteses sobre a concepção de trabalho produzidas por Blanch (2003), Lessa (2002) e Luque, Gómez e Cruces (1999), e nas sínteses sobre a concepção de carreira realizadas por Bendassolli (2009), Hall (2002) e Gunz e Peiperl (2007), tanto o trabalho, quanto a carreira se constituíram como concepções mais estruturadas, institucionalizadas, estáveis, lineares e uniformes ao longo do século XX. O trabalho representado, principalmente, pelo emprego ou trabalho assalariado, e a carreira representada pela carreira organizacional. Estas concepções ainda estão vigentes, entretanto foram se transformando a partir dos anos 1970.

Fluidez e liquefação são metáforas que usa Bauman (2009, 2002) para tentar explicar e compreender a fase atual da modernidade. A sociedade individualizada e a sociedade do risco (Bauman, 2001; Beck, 2006; Beck & Gernsheim, 2003, Lipovetsky, 2003), a modernização e a chamada modernidade reflexiva (Beck & Giddens, 1997) colocam no centro da reflexão o tema da mudança do mundo como o conhecemos, a dificuldade do controle que a racionalidade proposta para a modernidade colocava, a incerteza como marco fundamental do desenvolvimento das pessoas nas sociedades atuais, em resumo, o aumento da complexidade e a coexistência de realidades vividas para as pessoas, misturando condições que aparentam estabilidade com situações emergentes e que escapam do controle do indivíduo.

Estas leituras das condições atuais representam, em grande medida, uma tentativa por assimilar conceitualmente o que acontece, principalmente em países ocidentais. Se faz esta anotação do contexto ocidental, porque embora se faça uma leitura que se lê como genérica para o mundo todo, a realidade é que os autores pensam desde a Europa para Europa e depois

para o mundo ocidental em geral. Porém, estas condições podem afetar em maior ou menor escala às pessoas no mundo dependendo de diferentes condições sociais, culturais, econômicas e políticas.

O que é realmente importante destas leituras é que refletem a dificuldade de pensar a influência dos acontecimentos somente de modo local, regional e particular a um contexto. Mas o interessante, ao mesmo tempo, é que a globalização traz a necessidade de pensar a influência disso que é global, para o local, regional e particular, quer dizer, coloca-se a necessidade de um pensamento *glocalizado* (Robertson, 1995).

O desenvolvimento desta situação foi se dando aos poucos no tempo. Malvezzi (2012) mostra como a chegada da revolução industrial, com a localização do trabalho nas fábricas, a produção de bens acelerada pelo uso da tecnologia, a especialização do trabalho e as mudanças nas economias, levaram a necessidade de contar com trabalhadores que pudessem dar conta das necessidades sociais que começavam a aparecer nesse momento. Numa rápida expansão do capitalismo industrial pela maior parte do mundo, a forma como era feito o trabalho pelas pessoas exerceu pressão para transformações nas concepções dos sujeitos.

Esta expansão industrial, produto da aplicação em diferentes níveis (político, económico e social) corresponde ao triunfo da filosofia liberal como forma de conceber a sociedade e seus indivíduos. Noções como independência, autonomia e igualdade (Raynaud & Rials, 2001), impactam as ideias da maneira como as sociedades devem se organizar, a forma como os indivíduos se organizam em sociedade, as possibilidades e limitações do Estado na vida das pessoas, as formas como se regula o mercado (posteriormente incluído o mercado de trabalho), a concepção do sujeito como indivíduo (a unidade mínima de uma sociedade), dos direitos e deveres das pessoas e do Estado, das relações sociais entre os cidadãos, das liberdades e possibilidades da ação das pessoas.

Posições na economia baseadas no legítimo direito de estabelecer trocas de bens e serviços com outras pessoas sem a mão meticulosa do Estado na vida das pessoas [por exemplo, com a ideia da mão invisível de Adam Smith (Smith, 2004), ganhou força e se

estabeleceu como uma ideia fundamental na expansão da economia industrial, permitida por sua vez pelo triunfo das ideias da democracia como forma de governo (nos países capitalistas fundamentalmente]. Neste contexto, as fábricas, a indústria e o capitalismo industrial conseguem estabelecer-se no mundo como uma forma de organização social importante.

Porém, o desenvolvimento deste tipo de ideias não vai ser a única forma de conceber a organização social, as pessoas e os intercâmbios entre elas. Com a forte denúncia do sofrimento humano gerada pela alienação no trabalho de pensadores como Marx e Engels (Marx, 1980; Marx & Engels, 1984), inaugura-se no mundo outra perspectiva dos intercâmbios sociais e, principalmente, de respostas políticas e ideológicas às formas de concepção do mundo.

O materialismo histórico, a divisão social por classes, a dicotomia opressor-oprimido, a alienação pelo trabalho, o sofrimento da classe trabalhadora, o poder do trabalho na vida humana e na organização social, o reconhecimento da existência do darwinismo social (a sobrevivência do mais forte), ganham força também como ideias antagônicas à ordem estabelecida (Antunes, 1999; Marx, 1980).

Desse modo, cria-se um debate sobre a forma como o trabalho atinge os objetivos das pessoas, a forma como o ser humano se governa a si mesmo, a forma de organização da sociedade, a divisão em classes sociais, o sofrimento humano nos diferentes contextos, a forma de alcançar sucesso (tanto econômico quanto psicológico), e o bem-estar das pessoas.

Em suma, perguntas que têm sido levantadas relativas ao trabalho, às organizações de trabalho e aos trabalhadores ao longo da história da humanidade em diferentes formas de conhecimento (filosófico, religioso, científico) que se atualizam ao contexto da sociedade.

Neste contexto todo, o trabalho como atividade, os sujeitos como agentes e a sociedade como marco de reflexão, se estabelece também como pontos de inflexão na concepção da forma como as pessoas podem construir suas vidas.

Estas condições geram uma segmentação do mercado laboral e coloca em perigo de precariedade laboral a muitos trabalhadores. Atualmente, a estratégia mais usada por algumas organizações é ter um grupo de trabalhadores com condições favoráveis, de contrato de tempo indefinido, com possibilidade, algumas vezes, de carreira e com benefícios importantes. Usualmente, estes tipos de trabalhadores são os mais qualificados, com um nível de conhecimento alto na sua área de trabalho, ou com algumas características escassas no mercado laboral. Por outro lado, estão os trabalhadores periféricos, aqueles com menor qualificação, dedicados, usualmente, a atividades de apoio e de trabalho braçal e que são rapidamente substituíveis em função das contingências (Arthur & Rosseau, 1996).

Esta situação renova a discussão sobre a relação capital e trabalho tão mencionado, sobretudo em textos das Ciências Sociais, como indicam Antunes (1999) e Lessa (2002), pois estes reordenamentos da relação das organizações com os trabalhadores não impactam somente nos aspectos quantitativos (como salários e o lucro gerado nas organizações, principalmente), mas também os qualitativos (como satisfação e engajamento no trabalho).

A incerteza não é somente, então, dos trabalhadores e de sua condição de empregabilidade. A incerteza também se faz presente para as organizações, que têm que lidar com a possibilidade de que seus melhores elementos se mudem para organizações competidoras ou que tomem decisões de carreira distintas às que oferecem suas organizações (Malvezzi, 2012).

Malvezzi (2012) apontou ainda que as condições de mudança que, com maior velocidade o mundo assistiu nos últimos séculos, têm impactado às pessoas, as instituições, à sociedade e às organizações de trabalho, reconfigurando, para muitos, as formas como podem estabelecer uma relação com o trabalho e construir suas carreiras, como veremos na próxima seção.

1.3 Mudanças contemporâneas

1.3.1 Mudanças no sujeito

Na presente pesquisa, entendemos sujeito como socialmente construído pelas relações e práticas psicossociais, produto de significados e práticas, não um ser *a priori* (Ribeiro, 2014).

O homem (entendida, esta, como uma categoria ontológica que não se esgota na categoria de gênero) ao longo da sua história se apresenta sempre como um ente que muda constantemente. No nível social, por exemplo, o sujeito do trabalho já não é o mesmo que aquele que trabalhava no princípio do século XX ou mesmo antes (Antunes, 1999; Bendassolli, 2007).

A configuração de dinâmicas do mundo do trabalho e da forma como as pessoas se relacionam com essa atividade pode ser vista desde diferentes visões. No fundo dessas posições geralmente subjazem ideias de homem (como ser e não pela categoria de gênero). Em relação a essas posições, Soares de Oliveira (2002) coloca no centro da análise a relação homem-natureza para a compreensão do trabalho no modo de produção capitalista. Ela mostra diferentes posturas filosóficas que estão na base da discussão sobre as mudanças históricas do trabalho, pensando principalmente a relação com esta atividade como parte fundamental da configuração das sociedades e da relação que o homem estabelece com a natureza já que o trabalho é definido como uma atividade transformadora da natureza essas posições são resumidas e complementadas com outras leituras:

- Em Aristóteles e Platão havia um privilegiamento do homem e das ideias, colocando-o acima de elementos da natureza física. Desse modo, o trabalho não era o realmente importante e sim, a produção filosófica dos homens livres (Blanch, 1999).

- A tradição Cristã, considerava a separação entre o espírito e a matéria, colocando a perfeição em Deus e a imperfeição no mundo material. Portanto, o trabalho era um meio para alcançar a salvação (Bendasolli, 2007).
- Descartes coloca o fundamento do pensamento moderno colocando o conhecimento desde um caráter pragmático e a natureza como um recurso para alcançar esse conhecimento. Este pensamento faz parte da visão antropocêntrica do mundo, onde o homem é o centro do universo em oposição à natureza, e desse modo o sujeito em oposição ao objeto.
- O iluminismo, como forma de pensamento, concebia a natureza como algo palpável e o mundo algo real e concreto.
- Kant considerava que “a natureza interior dos seres humanos compreendia suas paixões cruas, enquanto a natureza exterior era o ambiente social e físico no qual os seres humanos viviam”, desse modo colocou a questão da relação homem natureza desde uma visão dualista.
- Francis Bacon, considerava a natureza como algo exterior à sociedade humana, pressupondo sua separação.
- Marx considerava necessário buscar a unidade entre natureza e história, ou entre natureza e sociedade, porque ela é um produto histórico e a força motivadora dessa interação é o processo de trabalho.
- Darwin, considerava que é o mundo físico e não o biológico que está na base da natureza.
- No século XIX, com o desenvolvimento da ciência, o pragmatismo triunfou e a natureza passou a ser concebida como um objeto a ser possuído e dominado. Se criou

uma divisão social e técnica do trabalho onde predominou a fragmentação e dicotomização do fazer e o pensar da sociedade capitalista industrial.

Como pode ser observado, ao longo da história permanecem visões de homem e de relação com o trabalho e o contexto social, que atendem a um espírito da época, a uma forma mais ou menos estruturada de relações sociais e de construção de sujeitos possíveis que se relacionam com essas formas históricas de constituir o mundo individual e coletivo.

As formas de socialização das pessoas com o seu contexto também sofreram alterações, foram ampliadas e transformadas (não necessariamente numa lógica ascendente). Uma forma de analisar a configuração das sociedades e ver como se apresentam mudanças que se relacionam como o mundo do trabalho e construção de subjetividades é a proposta de Talcott Parsons (1982), que desde uma perspectiva funcionalista da sociedade, propõe pensar a organização social através de instituições. A proposta deste autor é que existe um sistema de reprodução e socialização dos indivíduos, um sistema de estruturas económicas que provê de bens e serviços e que, por sua vez, promovem o trabalho e o comércio, um sistema de poder que mantenha a ordem e um sistema de crenças. Dessa forma, as instituições sociais cumprem estas tarefas e regulamentar o comportamento das pessoas. Propõe instituições sociais como os mercados (para a economia), as ideologias políticas e religiosas (para o sistema de ideologia), os partidos, o sistema eleitoral e o sistema de direitos (para o sistema político) e a família junto com o sistema educativo para a reprodução e socialização. Podem ser percebidas mudanças na composição de cada uma dessas instituições que diversificam sua forma de configuração e de ação sobre os sujeitos na atualidade.

A família, o primeiro núcleo de socialização do indivíduo, já não se apresenta unicamente da forma que foi tradicionalmente: pai, mãe, irmãos e, talvez, avôs, tios e primos. Na atualidade, as famílias monoparentais, as famílias com pais do mesmo sexo, e outras configurações, fazem com que as regras, modos de viver e de ensinar, que a família tinha durante séculos, tenha mudado (Golombok, 2006).

A escola como instituição social também sofreu algumas mudanças. A introdução de novas tecnologias de informação, a discussão pedagógica, a mudança da concepção do papel da escola na vida das pessoas, também é um claro exemplo de que as influências que os sujeitos tinham na sua configuração subjetiva mudaram.

A relação que estabelecem as pessoas com a sociedade, a própria complexidade humana, têm sido fatores relevantes a levar em conta em relação à forma como as pessoas se constroem e a maneira como estabelecem relações com as instituições sociais tradicionais como a família, a escola, o Estado, a religião e o trabalho.

Estas e outras mudanças nessa relação com as instituições revelam a natureza própria dos seres humanos ao longo da história, ou seja, não somos seres estáticos estabelecendo relações da mesma forma sempre. Pelo contrário, a evolução das sociedades e a cultura mostram novas formas de posicionar-se diante das condições do entorno, de criar significados e sentidos daquilo que se estabelece como parte do cotidiano, entre esses, do trabalho.

A relação das pessoas com o trabalho também se diversificou e é influenciado pelas configurações sociais que se ampliam com o passo do tempo. Em relação ao trabalho e à relação que as pessoas constroem com essa atividade, diferentes pesquisas têm discutido as mudanças que a este respeito têm acontecido (Bendassolli, 2009; Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001; Rentería, Garcia, Restrepo & Riascos, 2007) na configuração de sentidos, significados e as formas de relação que os sujeitos estabelecem frente à atividade do trabalho (a discussão sobre sentidos e significados seria melhor desenvolvida posteriormente).

Estas mudanças de sentido caracterizam o trabalho desde um ponto de vista que está ligado com o benefício material, mas também como uma atividade que estrutura diferentes dimensões da vida das pessoas (Blanch, 1999). Embora isto aconteça, também as condições sociais que regem o trabalho hoje em dia colocam alguns indivíduos numa situação de risco permanente já que, na procura de estabelecer-se no mercado de trabalho, encontram barreiras que estão ancoradas em formas de divisão social e acesso a oportunidades, obrigando a ter

que fazer contínuos movimentos em procura de aumento das possibilidades de permanecer no mercado do trabalho.

Assim, o trabalho, como uma atividade econômica produtiva, constitui-se como uma das bases fundamentais para a sobrevivência das pessoas. A possibilidade de entrada de pessoas nos diferentes segmentos de trabalho implica, por sua vez, a possibilidade de inclusão nas dinâmicas sociais atuais, onde o marco de intercâmbios comerciais está baseado principalmente nas lógicas capitalistas. Nesta lógica, o consumo se converte em uma fonte de inclusão ou exclusão social devido à possibilidade do indivíduo poder ter acesso a bens de consumo e serviços vitais. Desta forma, o trabalho é um mediador, também, das relações sociais.

Um outro aspecto que impacta a relação das pessoas com o trabalho e a construção da carreira é a presença de maior complexidade nos sujeitos e em suas relações como produto da diversidade presente hoje em dia. As opções de conhecimento, as migrações constantes de trabalhadores, a diversidade cultural, até mesmo as opções na sexualidade humana, mudam o panorama das organizações de trabalho, dos trabalhadores e da relação que estes estabelecem. Maior complexidade implica analisar suas implicações, principalmente para a forma como isto permeia a relação que as pessoas estabelecem com o meio social.

1.3.2 Mudanças no trabalho

Entendemos trabalho como uma atividade central a partir da qual nascem todas as objetivações humanas e a sociedade, como um “sair de si” e se autoconstruir pela atividade de trabalho neste processo (Frassa, 2005).

O trabalho, atividade que historicamente teve diferentes valorações por parte das pessoas, também sofreu mudanças ao longo do tempo, não somente em suas propriedades, mas também na centralidade que tem para as pessoas e na sociedade.

O trabalho passou de uma visão negativa na Grécia Antiga, algo que era destinado para os escravos, a uma valoração positiva em nosso tempo como parte da estruturação de relações políticas, econômicas e sociais (Blanch, 2003).

Estas mudanças, articuladas às mudanças na sociedade estão caracterizadas pela ampliação das modalidades de trabalho que se apresentam como opções hoje em dia. O teletrabalho, o trabalho por projetos, a terceirização, são exemplos de como a reinstitucionalização do trabalho traz mudanças na forma como as pessoas se relacionam com sua atividade.

Estas formas, já conhecidas há alguns anos recentes, têm ampliado a complexidade da relação homem-trabalho, não somente pela localização do espaço em que é realizado (agora não somente realizado em uma organização com espaço físico fixo para o trabalhador), senão por uma relação de tempo (duração da relação com uma atividade específica ou com o empregador), uma relação de construção vital para a pessoa (a possibilidade de conseguir os objetivos de carreira), a relação com o entorno (a valoração externa de quem trabalha e quem não), entre outras implicações psicossociais (Del Carpio, Álvaro, & Garrido, 2014; Salanova, Gracia, & Peiró, 1996).

Outra mudança das propriedades do trabalho está relacionada com sua execução. Muitas das atividades de trabalho hoje em dia estão mediadas pelo uso de tecnologia, principalmente de informação e comunicação. Este uso intensivo, em alguns casos, da tecnologia traz consigo para as pessoas uma necessidade de aprendizagem permanente, de atualização constante e consequências psicossociais tanto positivas quanto negativas, quer seja o caso analisado.

A tecnologia, então, estabelece formas diferenciadas de relação das pessoas com o trabalho, já não somente relacionado ao trabalho braçal próprio da indústria de finais do século XVII (até hoje em alguns contextos) a um trabalho realizado em condições cuja

constante é a mudança, o aumento da complexidade e o aumento das exigências para as pessoas que trabalham ou querem trabalhar.

1.3.3 Mudanças no contexto de trabalho

Entendemos contextos ou realidades a partir da proposta de Ribeiro (2011), não como

uma realidade objetiva, mas sim discursos produzidos e compartilhados sobre a realidade entendida como relações e práticas sociais, sempre um processo dinâmico, no qual discursos sobre as práticas sociais (dizer) legitimam socialmente as próprias práticas (fazer), construídas em relação: a dimensão intersubjetiva produz discursos possíveis sobre as formas de ação no mundo, que são legitimadas psicossocialmente enquanto práticas sociais reconhecidas (p. 56).

Produto da diversificação na oferta de produtos e serviços, da ampliação das modalidades de trabalho e do impacto das tecnologias de informação e comunicação, o contexto de trabalho também sofreu mudanças. Antes da revolução industrial, o trabalho era, principalmente, ligado ao campo ou às profissões de artesãos nas nascentes cidades (Blanch, 1999).

Uma vez que a revolução industrial impactou o mundo, as fábricas começaram a ser, principalmente, o espaço privilegiado do trabalho nas cidades. Assim, a organização (ligada à noção de empresa) emerge como o lugar primordial de análise do trabalho e da relação homem-trabalho (Blanch, 1999).

Com a reinstitucionalização do trabalho, a fábrica já não é o único lugar para a execução da atividade laboral. A diversificação das modalidades de trabalho levou as atividades laborais à casa das pessoas, algo que tinha sido mudado antes da revolução industrial. Esta mudança implica, para a análise da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), uma transformação do local do trabalho para algumas pessoas, assim como a forma como é compreendido o processo de organização das pessoas nele (Spink, 1996).

Esta mudança traz consigo o fato de que a empresa já não é o principal referencial para a existência de trabalho, que a noção de organização se redimensiona segundo a forma

de apresentação do trabalho e que as relações que estabelecem as pessoas com o mundo do trabalho não têm que ser mediadas pela noção de empresa unicamente (Blanch, 2003).

O aumento do uso da tecnologia, como já foi visto, também muda o panorama das organizações. Trabalhos mais complexos, fábricas ajudadas cada vez mais por máquinas, o uso intensivo de conhecimento especializado, mas também flexível, são algumas das características presentes na atualidade (Malvezzi, 2012).

As relações de trabalho complexas entre colegas, chefes e subordinados é outro dos problemas a serem analisados. O aparecimento de categorias de relação como o *burnout*, o *mobbing*, o *estresse*, refletem não somente os aspectos positivos do trabalho, senão precisamente, aqueles que são negativos, que estão mediados pela relação entre pessoas e entre o sujeito e a estrutura do trabalho (Dejours, 1987).

1.3.4 Mudanças na sociedade (o contexto macro)

Outro elemento que tem afetado a forma como as pessoas se relacionam com o trabalho é o avanço da sociedade industrializada, caracterizada por um capitalismo principalmente centrado na criação de riqueza através da indústria, a um capitalismo financeiro onde o controle está mais centrado nos bancos e nas organizações financeiras. A riqueza neste tipo de capitalismo nem sempre é tangível, o jogo do mercado da venda e compra de ações, a especulação com o capital, faz com que a existência das organizações possa ser hoje em dia mais frágil do que em épocas anteriores (Hall, 2002).

Esta mudança, alavancada pela transformação do papel do Estado nas relações comerciais, pelo predomínio do liberalismo e neoliberalismo econômico, deixa o jogo do dinheiro em mãos de particulares. O Estado, em ações de juiz, colocando as regras e deixando maior liberdade aos cidadãos no jogo comercial, por vezes se vê fragilizado, produto das complexas relações de troca entre diversos interesses, e o cuidado do emprego, da geração

de riqueza e, portanto, da influência do trabalho na vida das pessoas, sejam fragilizados e, muitas vezes, não se encontre resposta quando acontecem situações de crise financeira.

Assim, com a mudança do papel do Estado, das ações do governo, muda esta instituição social. Essa mudança gera um sentido de individualização progressiva (Beck & Beck-Gersheim, 2003) que deixa o sujeito mais responsável pelos riscos que são colocados a ele.

É neste ponto onde o panorama coloca a necessidade de revisar como é que as pessoas se relacionam com seu contexto e, particularmente, como significam sua relação com uma das atividades estruturantes da vida: o trabalho. A fragilização, a perda de certezas para uma ampla gama da sociedade em relação à sobrevivência pelo trabalho, traz consigo a necessidade de revisar como é que as pessoas, na atualidade, geram sentidos e significados, não somente da atividade de trabalho, mas da carreira como parte do projeto de vida (Bendassolli & Gondim, 2014; Hall, 2002; Malvezzi, 2012; Moore, Gunz, & Hall, 2007; Peiró, 2001; Rentería, García, Restrepo, & Riascos, 2007; Ribeiro, 2014).

1.3.5. As implicações das mudanças no contexto do trabalho para o estudo das carreiras dos sujeitos

O conceito de carreira tem suas origens na palavra latina *via carraria*, que significa padrão de um percurso, curso de ação ou caminho. Somente no século XX foi que este conceito é aplicado ao percurso de uma pessoa nas empresas, sendo administrada principalmente pela organização na sucessão de posiciones, cargos e ocupações que uma pessoa tinha durante sua permanência neste contexto. Este tipo carreira foi considerado como externa ou carreira organizacional, diferente da dimensão subjetiva, de trajetória psicológica de uma pessoa no mundo do trabalho, chamada carreira interna ou desenvolvimento vocacional (Moore, Gunz & Hall, 2007, Ribeiro, 2013, 2014).

A produção acadêmica sobre as carreiras, o mundo do trabalho e o percurso que as pessoas fazem ao longo da sua vida é ampla e remete a uma quantidade grande autores e linhas de pensamento.

A raiz histórica dos estudos das carreiras de tipo organizacional ou objetiva, encontra-se em algumas das teorias sociológicas, psicológicas e antropológicas. Moore, Gunz e Hall (2007) analisam as raízes dos estudos da carreira desde a contribuição destas disciplinas e é retomando essa leitura que eles fazem para observar a forma como tem sido usado alguns conceitos no estudo do desenvolvimento social e individual e que coloca as bases para o estudo e aplicação deste conceito.

A contribuição da sociologia está em discutir como as estruturas sociais, as normas culturais e as instituições que definem, direcionam e limitam as ações das pessoas no nível *societal* assim como a forma como essas forças estruturais formam as normas culturais de como os indivíduos encontram seu rumo na vida, determinam e formam seus comportamentos individuais e como eles se relacionam com as instituições, as profissões e as ocupações. As teorias de definição de limites ocupacionais, mobilidade, atribuição de status e barreiras na escolha de escolhas ocupacionais têm suas raízes na sociologia moderna, principalmente por três sociólogos que contribuíram na reflexão sobre as carreiras: Durkheim, Weber e Hughes (Moore, Gunz, & Hall, 2007).

A análise social de Durkheim (1995) está focada na natureza da relação entre o indivíduo e a estrutura social. Para a literatura de carreira, sua contribuição está na reflexão sobre a importância da divisão do trabalho tanto para o coletivo quanto para a identidade individual, e a importância da identidade ocupacional para a organização e a integração da sociedade. Durkheim (1995) trabalha com a ideia que os indivíduos tendem a incrementar a especialização funcional na medida que a sociedade começa a ser mais industrializada e ao mesmo tempo, estas mudanças transformam as bases da solidariedade social. Por enquanto, a solidariedade social tinha suas raízes em indivíduos que compartilham e com funções similares na comunidade, na Era industrial, ao invés disso, tem de ser mantida por meio da dependência de uns com os outros através de uma alta divisão organizada dos trabalhos. Esta

divisão determina as normas culturais, os valores, a vida ocupacional individual e as identidades. A divisão do trabalho só pode favorecer a integração social, quando a especialização não é acompanhada por um status hierárquico injusto, o qual cria abismos na vantagem individual.

Outro sociólogo importante foi Weber (1997). Ele também foi o primeiro a descrever as características e fases da carreira administrativa ou burocrática, emergente dentro do nascimento do comércio industrializado e do movimento ao serviço público no século XIX. Junto com Durkheim, Weber também estava preocupado com a tensão central na sociedade entre a necessidade de liberdade individual e da necessidade de controle social (Moore, Gunz, & Hall, 2007).

Há três ideias principais no trabalho de Weber (1997) que são de relevância para a teoria de carreira. Primeiro, são os seus pontos de vista de burocracia e rotinização, que incluem ideias sobre os benefícios proporcionais destes processos para organizações em termos de eficiência e confiabilidade e o perigo simultâneo destes processos para a criatividade individual. A autoridade carismática é apresentada como um fenômeno natural que pode fornecer um contrapeso parcial para os perigos de burocracia e rotinização. A segunda ideia é a sua compreensão de como as forças conjuntas da ética protestante e o espírito do capitalismo exigem esse processo de burocratização. E, em terceiro lugar vem sua ideia sobre a classe e status, o que contribui para a compreensão de como o processo de atribuição de indivíduos para lugares dentro de hierarquias ajuda a formar e apoiar os nossos sistemas sociais.

A discussão de Weber (1997) sobre o efeito da eficiência da burocratização no Estado moderno e o mundo corporativo deixa para a literatura ideias que influenciam as ideias sobre os planos de carreira, o âmbito do trabalho, a identificação profissional e organizacional. No entanto, muito mais interessante e potencialmente influente à teoria carreira são seus pensamentos sobre a tensão entre os ganhos de eficiência, estabilidade e equidade processual fornecido pela burocracia e os perigos para a liberdade individual e o crescimento estendido pelo mesmo processo. Essa tensão se traduz nas teorias de carreira como a relação entre a

necessidade de um indivíduo para o crescimento e desenvolvimento e a necessidade organizacional de estabilidade, confiabilidade e continuidade.

O desenvolvimento inicial da exigência capitalista de mobilidade de capital e trabalho voluntário, fez possível a ideia contemporânea de carreira: os indivíduos não vinculados à ocupação e que passaram a ser empregadas por organizações que poderiam oferecer planos de carreira e ascensão à custa de liberdade individual e controle.

Outro sociólogo importante para a teoria de carreira é Hughes (1958). Ele é muitas vezes designado como um dos fundadores do campo de estudos sobre a carreira (Ribeiro, 2013, 2014), escrevendo sobre a sociologia da ocupação desde 1928. Usando a instituição como o nível central de análise, este autor concentra-se sobre as forças estruturais que condicionam e moldam o comportamento humano, mantendo-se em sintonia com a pergunta de como os indivíduos criam continuamente os significados e normas dentro dessas instituições. Para Hughes (1958), as instituições servem como função moral e regulamentar para os indivíduos, proporcionando uma fonte de identidade coletiva e, portanto, mitigando a sempre presente possibilidade de anomia na sociedade pós-industrial, e também servem como uma função primordial para a sociedade, como uma eficiente maneira de organizar os recursos, a fim de fazer as coisas acontecerem.

Ver a divisão do trabalho como um fenômeno social permitiu a Hughes (1958) enquadrar o trabalho como um ponto crucial entre o indivíduo e a sociedade, apontando que a divisão do trabalho “implica interação” e que “nenhuma linha de trabalho pode ser plenamente compreendida fora da matriz social em que ocorre ou o sistema social do qual ele faz parte” (Moore, Gunz, & Hall, 2007, p. 19).

Em relação às teorias psicológicas que ajudaram na consolidação de uma perspectiva de carreira desde um ponto de vista da gestão, estão as teorias que trabalham desde uma perspectiva vocacional.

Os autores da perspectiva vocacional que trabalham com a noção de carreira, segundo Moore, Gunz e Hall (2007) são Frank Parsons e John Holland. Estas teorias veriam as carreiras como estáticas, baseado na escolha, ou como um fenômeno de “ajuste”.

As primeiras obras na área de escolha vocacional seguem um padrão semelhante: Deve-se (1) descobrir sobre si mesmo; (2) descobrir sobre diferentes atividades de trabalho; e (3) combinar o conhecimento sobre si mesmo com o conhecimento sobre as profissões e, assim, fazer escolhas vocacionais adequadas.

Seguindo o mesmo modelo de três passos que proliferaram nas obras de autoajuda iniciais de orientação profissional, Parsons (1909) solidificou esse modelo. Este autor comenta que:

Na sábia escolha de uma vocação há três fatores principais: (1) uma compreensão clara de si próprio, suas aptidões, habilidades, interesses, ambições, recursos, limitações, e suas causas; (2) um conhecimento dos requisitos e condições de sucesso, vantagens e desvantagens, remuneração, oportunidades e perspectivas em diferentes linhas do trabalho; e (3) verdadeiro raciocínio sobre as relações entre estes dois grupos de fatos (p. 6).

Por outro lado, a teoria da escolha profissional de Holland (1973) explora a tensão entre a necessidade dos indivíduos a se desenvolver continuamente e a prioridade dentro de orientação profissional para (estaticamente) “encaixar” os indivíduos aos trabalhos.

Nas teorias psicológicas encontram-se as teorias de desenvolvimento que propõem Freud, Jung, Maslow e Erickson (Moore, Gunz, & Hall, 2007). O núcleo comum destas teorias não é fazer uma discussão sobre as carreiras, mas mostrar uma posição teórica sobre as formas como é o caminho de desenvolvimento psicológico de uma pessoa ao longo da sua vida. Por exemplo, Freud (2008) mostra o papel fundamental que o trabalho desempenha em uma personalidade bem ou mal ajustada. O trabalho pode representar a conquista mais positiva na vida individual, para ele a atividade profissional é uma fonte de satisfação especial se for um livremente escolhido. Ele também pode representar tentativas de evitar a

negociação do inconsciente: o trabalho oferece um grande potencial para deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais.

Jung (2001) é colocado como um dos primeiros teóricos da meia-idade (Moore, Gunz, & Hall, 2007). O mais relevante para o estudo das carreiras é o seu foco sobre as mudanças importantes que ocorrem na meia-idade e seus posteriores interesses na alquimia. Em contraste com Freud (2008), que tendia a ver todas as transições de adultos como em última instância originários de experiências da infância, ideia própria da crise de meia idade de Jung (2001) desencadeou uma nova compreensão do período entre 35 e 40 anos, que ele chamou de uma fase de vida, durante o qual, uma mudança importante na psique humana está em preparação. Durante esta fase, os indivíduos tendem a mudar a partir de um foco principal no mundo externo para um estado mais interno, reflexivo, abrindo a possibilidade de mudança profunda e crescimento positivo, bem como para a retirada de a segunda metade da vida se as tarefas de mudança da meia-idade revelam-se demasiado desconhecidas e perigosas.

Maslow (1991) coloca a ênfase da sua análise (tomada para os conceitos de carreira) nas necessidades dos seres humanos. Ele discute que existem umas necessidades mais salientes para os seres humanos e que as pessoas procurariam satisfazer estas necessidades, sempre tentando atingir alvos maiores conforme fossem sendo atendidas. Esta contribuição de Maslow foi interpretada por alguns teóricos da carreira com o reconhecimento da existência de etapas sequenciais representados por passagens de *status* regularizados (Moore, Gunz, & Hall, 2007), em um contexto que corresponde a um padrão de trabalho de tipo burocratizado, com vínculo empregatício e tradicional (Ribeiro, 2013).

Por outro lado, a teoria de oito estágios do desenvolvimento do Erikson (1980) contém uma série de tarefas progressivas que são de interesse direto para a teoria de carreira. A fase de “indústria contra inferioridade” exige que a criança em idade escolar integre uma compreensão da importância do trabalho e sua realização, enquanto luta contra um sentimento de inadequação da forma como ele ou ela lida com o aprendizado de novas tecnologias. Esta etapa abre caminho para a fase de “identidade contra confusão de papéis”,

durante o qual a tarefa principal é assegurar o desenvolvimento de um forte senso de si, um fator-chave no desenvolvimento de uma identidade profissional forte.

O estágio de “intimidade contra isolamento”, que ocorre no início da idade adulta, exige que as pessoas se comprometam com as relações íntimas e com o emprego estável ou carreira (na direção da meia-idade) e constrói para os dois últimos estágios da vida (ambos após a meia-idade). Durante a fase de “generatividade contra a estagnação”, os indivíduos são orientados a ensinar à próxima geração, enquanto que a fase final, “integridade ego contra o desespero”, representa a culminação da jornada de uma vida em direção à maturidade, durante o qual a pessoa admite as limitações da própria vida individual, mas continua a ser um líder iluminado e construtor de legado.

O desenvolvimento das teorias da carreira apresenta diferentes contribuições de distintos autores que seguem diferentes pontos de vista, desde os aportes que faz a Administração e os estudos da gestão, a Psicologia do Trabalho a as Organizações, a Psicologia Vocacional e a Orientação Profissional.

Ribeiro (2013, 2014) faz uma reflexão sobre cada uma destas contribuições e estabelece um quadro de compreensão sobre as narrativas que aparecem na literatura especializada sobre o conceito de carreira. Na Administração e na Psicologia Organizacional e do Trabalho destaca as metáforas para analisar as carreiras: Proteu de Hall (2002), a carreira sem fronteiras de Arthur e Rosseau (1996), a carreira multidirecional de Baruch (2004), a carreira caleidoscópio de Mainiero e Sullivan (2005), e a carreira portfólio de Fenwick (2006).

Na Psicologia Vocacional e na Orientação Profissional, são destacadas as propostas orientadas ao construcionismo e o construtivismo, sendo estas o Arco-Íris de Carreira de Super (1990), o enfoque Transicional de Schlössberg (1984), o enfoque Desenvolvimentista-Contextual de Vondracek (2001), o *Life Design* de Savickas et al. (2009), e o enfoque Contextualista da Ação de Young, Valach e Collin (2002).

Estas propostas destes autores nem sempre trabalham diretamente o conceito de carreira, mas todas buscam explorar as diferentes formas de organizar a relação que as pessoas têm com o trabalho e a forma como constituem projetos de vida, trajetórias e identidades. Ribeiro (2014) propôs uma sistematização das propostas de definição de carreira com base nos autores contemporâneos que discutem a temática e organizou as definições de carreira em quatro grandes grupos com base nas características centrais indicadas por cada autor intitulada pelo autor como produções discursivas sobre as carreiras. O resultado é colocado na Tabela 1.

Cada grupo ou produção discursiva apresentava um conjunto de características destes discursos, como podemos verificar a seguir.

- 1) Nostalgia: pessoas ligadas à necessidade de dependência institucional, com desejo de ter as condições de trabalho decorrentes de uma carreira de tipo burocrática na modalidade de emprego em uma organização de trabalho.

- 2) Fechamento:

É baseada em sistemas profissionais, associações de classe, sindicatos ou comunidades de práticas, definidos pelos modelos clássicos das identidades profissionais e ocupacionais e das carreiras profissionais, atrelada a uma formação profissional. Os trabalhadores buscam se proteger em comunidades delimitadas definidas pelos ofícios desempenhados ou pelas identidades profissionais tradicionais, por isso que tem as profissões e as ocupações como bases de apoio (Ribeiro, 2013, p. 185).

- 3) Possibilidade: Foca o processo de construção das carreiras na dimensão sendo a pessoa um ator social capaz de negociar as relações entre eu-outro pela sua transformação em sujeito e tendo como marca o predomínio do processo biográfico que privilegia a incerteza de um projeto sobre a segurança da dependência institucional, e se constrói disperso numa rede social não institucionalizada na forma narrativa das carreiras (p. 185).
- 4) Instrumentalidade: as pessoas evitam a tarefa de construção do projeto de vida e vivem de forma difusa na relação com a realidade sócio-laboral através de relações psicossociais de descompromisso e sem projetos futuros, minando qualquer possibilidade de integração espaço-temporal, numa total falta de controle sobre si e sobre o outro.

<i>PRODUÇÕES DISCURSIVAS</i>	Bases psicossociais de apoio	Projetos de trabalho	Trajetórias de trabalho	Localização no <i>continuum</i> psicossocial
<i>NOSTALGIA</i>	Organizações de trabalho (empresas e instituições) e sistema de empregos	Projetos e identidades organizacionais	Carreiras organizacionais	Foco no extremo Tradicional
<i>FECHAMENTO</i>	Profissões, ocupações, grupos profissionais, associações de classe e sindicatos	Projetos e identidades profissionais e/ou ocupacionais	Carreiras profissionais	Foco no extremo Tradicional
<i>POSSIBILIDADE</i>	Redes sociais	Projetos e identidades de rede	Carreiras flexíveis	Foco no extremo flexível
<i>INSTRUMENTALIDADE</i>	Sem base	Projetos dispersos e descontínuos e anti-identidade	Não carreira (<i>careerles</i>)	Fora do <i>continuum</i> psicossocial

Tabela 1. Quatro grandes produções discursivas resultantes das construções das carreiras.

Finalmente, Ribeiro (2014) apresenta uma proposta de compreensão das carreiras, que chama de carreira psicossocial, definição que foi utilizada na presente Tese. Baseado nas propostas do construcionismo social, define a carreira psicossocial como: “Discursos das sínteses temporárias das relações entre eu-outro-mundo do trabalho, legitimadas socialmente, geradoras dos possíveis processos de coconstrução de uma trajetória de vida de trabalho através das narrativas” (p. 137).

Esta postura permite pensar uma conexão entre a construção da trajetória de vida e o caráter dinâmico dos sentidos e dos significados do trabalho. Reconhece que na construção narrativa não somente está envolvido o sujeito que narra, mas que se faz presente na história ele em relação com os outros, mesmo neste caso, com o pesquisador que pede para que a pessoa se posicione em relação a um objeto e traga no momento da interação os elementos que acha relevantes para construir o sentido do trabalho no momento da interação.

As carreiras são vistas como dinâmicas, não determinadas pelo contexto e a história, mas influenciadas por elas, deixando um lugar importante para a ação do sujeito em contexto e permitindo ter uma mirada mais ampla do fenômeno, não colocando a responsabilidade só no sujeito nem o determinando pela estrutura e pelas condições sociais.

Após a introdução das questões relativas ao trabalho e à carreira, serão discutidas as questões relativas aos sentidos e aos significados, posto que o objetivo geral da presente Tese é compreender os sentidos e os significados de trabalho e carreira de jovens trabalhadores latino-americanos.

1.4 Sentido e significado

O conceito de sentido, desde a noção comum, é entendido de forma indiferenciada do conceito de significado. Embora, estas noções estejam muito disseminadas a partir de uma posição do senso comum, Bendassolli e Gondim (2014) discutem a relação entre esses dois conceitos, fazendo uma leitura a partir de suas bases filosóficas, sociológicas e psicológicas. Estes autores se apoiam nos aportes da fenomenologia, da sociologia compreensiva e das teorias da atividade para discutir a articulação entre significado e sentido compondo uma tríade conceitual com a função psicológica de trabalho.

A posição deste estudo é que o sentido e o significado, ainda que sejam parte de um *continuum* de interpretação do mundo, que serve de referência para o indivíduo e que é construído ao longo da vida em interação com outros, são elementos diferenciados em sua composição e na possibilidade de ser abstraídos no conhecimento.

Bendasolli e Gondim (2014) expõem diferentes posturas de tradições filosóficas e teóricas no estudo do sentido e do significado. Nos estudos sobre sentido, duas posturas na filosofia se destacam, as posturas empiristas e as posturas racionalistas. Apontam que as

quatro grandes abordagens sobre sentido seriam: A postura de referência associa o sentido (como signo linguístico) a coisas identificáveis no mundo (os referentes do signo); a postura mentalista identifica o sentido com conteúdos mentais, representações, imagens, conceitos e proposições, as abordagens contextualistas enfatizam a relação entre os usuários da linguagem e o contexto; e a abordagem dissolucionista propõe que o sentido é uma construção social que reifica determinadas formas de ver o mundo.

Estes mesmos autores mostram que o significado também tem diferentes formas de abordagem segundo a tradição de conhecimento que se reconheça. Deste modo, na perspectiva da semiologia, o termo significado (desde a perspectiva de Barthes) é definido como uma forma de representação psíquica ou uma imagem associada a um significante. Com base no Interacionismo simbólico, o significado é entendido como produto da interação dinâmica entre atores dentro de um determinado contexto social.

O conceito de sentido tem uma variedade de significados em função da disciplina que faça a abordagem e sua definição. Se o termo sentido fosse adotado sem um marco referencial, esta palavra pode corresponder tanto à expressão de sentimentos, como do que é falado por uma pessoa, ou de processos fisiológicos de recepção e reconhecimento de sensações e estímulos que se produzem através dos sentidos corporais. São incluídos nestas definições, noções de entendimento e inteligibilidade das coisas, a inteligência e o conhecimento delas, o modo de pensar e proceder de acordo com as normas sociais, além da direção, a finalidade e a natureza das coisas que existem (Hachete Castell, 1983).

Uma das possibilidades de compreensão do conceito de sentido pode ser feita através das contribuições dos estudos da linguagem, já que é por meio dela que é possível elaborar e outorgar sentido às coisas.

Bruner e Haste (1990) expõem a importância que tem na vida das pessoas a apropriação da linguagem na criação de imagens mentais e repertórios de interpretação do mundo ao qual dotar de sentido. Estes autores entendem a linguagem como o sistema de símbolos e significados compartilhados que refletem o desenvolvimento sócio-histórico e

permite a codificação das representações, as estratégias, regras e as condições de vida. A linguagem permite representar a vida social de um contexto influenciado pela cultura e pela história do grupo, é uma habilidade humana que permite construir representações do mundo e é um instrumento da formação do pensamento.

A linguagem serve ao propósito de permitir que as pessoas possam fazer a construção do mundo no qual vivem, interpretar as condições que se apresentam dia após dia, mas a linguagem não tem uma materialidade própria, quer dizer, a linguagem não existe fora dos indivíduos e não se expressa por si mesma, as pessoas usam a linguagem, mas as ideias são veiculadas através das línguas com as quais as pessoas se constroem.

A língua seria, então, neste sentido, parte da operacionalização da linguagem, veículo dos sistemas de interpretação que as pessoas constroem por meio da relação com a cultura na qual nasceram e as experiências ao longo da vida. Desta forma, a linguagem existe por seu uso, pelas interações na vida cotidiana das pessoas com elas mesmas e com pares. Esta interação vai influenciar a forma como é operacionalizada as possibilidades da linguagem. Os sistemas linguísticos têm regras e formas de ordenação das ideias que outorgam parâmetros que regulam a forma como são expressos os pensamentos (Bruner & Haste, 1990).

A interação com outros e a importância que tem na forma como se estabelecem relações com eles implica que, tanto a linguagem como sua forma de operacionalização através da língua, estão mediatizados pelas condições do contexto em que se produz a interação. Esta condição contextualizada do uso da língua e da linguagem leva à consideração do discurso e das práticas discursivas. O discurso é entendido por Davies e Harré (1990) e Spink (2000) como o uso institucionalizado da linguagem, que depende do contexto, com uma permanência definida no tempo, com um certo grau de regularidade que implica uma tendência a sua reprodução e repetição.

O discurso é entendido, então, como um processo público e multifacetado através do qual os significados são construídos progressivamente e de forma dinâmica. A elaboração de

sentido e construção de significado só é possível a partir desta perspectiva na interação e na negociação com um outro que possibilite o diálogo por meio da recepção e devolução do que é transmitido (Bruner & Haste, 1990).

Embora o discurso permita a expressão das ideias, pensamentos, significados e sua negociação na interação, esse caráter interativo do discurso é o que faz que seja pertinente levar em conta as práticas discursivas. Se o discurso implica institucionalização, repetição e uma constante reprodução, são as práticas discursivas as que permitem observar o movimento do discurso nas condições da vida cotidiana.

As práticas discursivas são consideradas desde os diferentes papéis que uma pessoa cumpre na vida cotidiana. Davies e Harré (1990) expressam que as pessoas se constituem como uma relação constante de práticas discursivas, por meio delas se situam em um contexto frente a um outro o qual lhe possibilita uma posição particular, uma visão do mundo com imagens, metáforas, histórias de vida e conceitos que estão relacionados com esse posicionamento.

É nesse processo cotidiano de representação do outro com quem se tem relação ou interação, é que coloca a produção do sentido e sua compreensão desde a lógica do uso da língua que é uma operacionalização da linguagem e que, por sua vez, expressa o repertório de interpretação do mundo que a pessoa constrói a partir da sua história e a influência do contexto cultural e social. No caso do sentido do trabalho, a interpretação que as pessoas fazem do contexto em que estão, das possibilidades reais e potenciais de fazer parte do mercado de trabalho, as expectativas que têm em relação aos ganhos do trabalho para seus objetivos e a carreira que constroem são influenciadas pela história da pessoa em relação ao trabalho, as influências familiares, culturais e ao percurso em relação ao trabalho.

Tendo como base a linguagem, a língua, o discurso e as práticas discursivas como elementos fundamentais do sentido, Saavedra (2002) argumenta que este conceito foi concebido durante o século XX como ideias, conteúdos e significados que estabelecem uma relação objetiva entre o pensamento e a realidade.

Esta autora coloca o sentido e o significado como dois elementos distintos, mas relacionados. O significado teria a perspectiva de conteúdo, um componente do sentido, mas não sua totalidade. Saavedra (2002), define o sentido como: a linguagem que significa – nem a ideia, nem o conteúdo – é um ato, um fato linguístico, o sentido é a linguagem mesma, um fato significativo no contexto em que tem lugar. Assim, o sentido é compreendido como a dinâmica de criação da linguagem, do discurso em uso, da forma como se significa. Não é uma forma estática e acabada, mas dinâmica na sua construção.

A discussão anterior ajuda a ver que para ter acesso ao sentido que a pessoa está dando a um objeto ou situação somente é possível através da interação discursiva com ela e depende dos contextos, dos papéis e dos personagens que aparecem no ato de discurso e nas práticas discursivas. Assim, não existe necessariamente um sentido acabado e final de parte dos indivíduos em um ato de fala, este é concretizado nas palavras que somente dão conta da orientação do significado que a pessoa deu a seu interlocutor no ato de fala.

Para Spink e Medrado (2013), o sentido é uma construção social, um empreendimento coletivo, mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas – na dinâmica das relações sociais historicamente datadas e culturalmente localizadas – constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta.

Gonzalez (2011) reconhece o papel importante do discurso na produção de sentido, mas explica que sua compreensão não pode ficar estagnada nas estruturas linguísticas que são perceptíveis nos atos de fala, nem do discurso. A crítica, ao colocar o discurso no centro da discussão da produção de sentido, tem relação com a ideia de ciência e de homem em que se baseia. Este autor discute a posição racionalista moderna que reduz a produção de sentido ao discurso, porque desconhece outras produções simbólicas de caráter cultural que são irredutíveis ao uso institucionalizado da linguagem.

Acrescenta este autor que o giro linguístico que foi produzido nas ciências sociais a partir da emergência da linguística formal moderna, retira o sujeito do cenário dos processos sociais e suas emoções começam a ficar submissas às estruturas da linguagem, sendo

explicados este e outros fenômenos psicológicos por normas e padrões associados ao funcionamento de sistemas fechados que não são afetados pela ação dos homens concretos. Poderia se dizer, que o discurso desde esta perspectiva é tomado como um universal vazio, um conceito que é usado para explicar a totalidade, mas quando explorado na especificidade da produção psicológica humana encontra-se como uma redução que não consegue dar conta por si próprio da complexidade da configuração psicológica dos seres humanos.

Ao mesmo tempo que a linguística formal de Saussure é tomada como referente para dar conta do sentido, a escola soviética desenvolve através do trabalho de Vigotsky e Leontiev uma linha de pensamento sobre o sentido e o significado que reconhece não somente o contexto de sua produção, mas o sujeito que a produz (Gonzalez, 2011).

Vigotsky (2010) vai estabelecer uma diferença entre o sentido e o significado que permite estabelecer as possibilidades de cada uma na compreensão das produções psicológicas de interpretação do mundo. Ele fala que o sentido de uma palavra se coloca acima do significado; o sentido implica a soma de todos os processos psicológicos que a palavra provoca na consciência, sendo um processo complexo, dinâmico e fluído que apresenta várias zonas de estabilidade diferentes, sendo o significado a mais estável e precisa.

Para este autor, os significados mantem uma estabilidade através das mudanças do sentido. Exemplifica o anterior dizendo que o significado de dicionário de uma palavra não é mais que uma pedra no edifício do sentido, uma potencialidade que encontra sua realização na linguagem (Vigotsky, 2010).

Gonzalez (2010, 2011) avança na definição e uso do conceito de sentido de Vygotsky e acrescenta o conceito de sentido subjetivo. Este conceito é definido como a unidade dos processos simbólicos e emocionais onde a emergência de um deles evoca o outro sem ser sua causa, estes processos não estão somente associados à palavra, mas representam um agregado destes elementos psicológicos e dependem do contexto em que a pessoa interage.

Coloca-se a ênfase nesta perspectiva à subjetividade, entendida como uma produção simbólico-emocional que emerge ante uma experiência vivenciada, que integra o histórico e o contextual para sua configuração. Os sentidos subjetivos não são estáticos, eles expressam uma mobilidade no curso da ação da pessoa, que não necessariamente são idênticos em sua produção, são dependentes do contexto e que também é resultado da configuração subjetiva que é organizada ao longo da experiência vivida.

Em relação à discussão dos elementos que fazem parte dos sentidos do trabalho, poderia se aproximar a uma definição dos aspectos que são colocados em jogo na análise destes dois conceitos em relação ao trabalho.

É importante destacar que os sentidos e significados do trabalho, embora apareçam na narrativa das pessoas, também são produzidos e elaborados na interação discursiva das pessoas envolvidas no ato de comunicação, assim, estes dois conceitos são pensados desde uma posição não estática na sua geração, mas dinâmica na sua produção.

Ribeiro (2014) realiza a diferenciação entre os conceitos de significado e sentido colocando que

Os discursos são formados por significados e as narrativas por sentidos, com funções antagônicas, ou seja, os discursos visam cristalizar posicionamentos através da produção de significados, enquanto que as narrativas visam interpelar e desconstruir os discursos através da produção de sentidos (p. 101).

Uma definição possível destes conceitos colocaria a ênfase na produção subjetiva de discursos que dão conta da forma como o sujeito interpreta o mundo neste caso os elementos vinculados ao trabalho e que emergem na interação dos sujeitos com outras pessoas, e que atualiza os elementos de desenvolvimento histórico pessoal, que está relacionado com o desenvolvimento sócio-histórico do contexto do indivíduo, e a posição (posicionamento) que o sujeito expressa em diferentes momentos segundo a quem está dirigida a mensagem ou o discurso. O anteriormente dito não quer dizer que o sentido mude cada vez que o sujeito está em interação com o outro, mas, quer dizer que o sentido não está pronto no discurso como se

fosse algo que a pessoa simplesmente toma como um conjunto de produções subjetivas disponíveis para ele, senão que se trata da interação que permite a emergência do sentido construído e que é negociado com o ouvinte.

Assim, tanto significado como sentido seriam produções subjetivas e subjetivadas (no sentido da relação social que o significado tem na sua produção) colocados em um contexto de interação com o objeto e com o ouvinte, dependente dos recursos da linguagem disponíveis para o sujeito e sempre em relação com sua história.

O significado implicaria a produção discursiva, levando em conta o papel institucional que implica esta produção, e o sentido seria a construção que o sujeito faz dessa produção e que coloca sempre em negociação com outro, sendo estas as definições utilizadas na presente Tese.

Estas produções envolvem, não somente o conceito como se fosse uma definição de dicionário, quer dizer a semântica, mas também a gramática da produção simbólico-emocional que o sujeito construiu do objeto, neste caso, o trabalho como atividade e o mundo do trabalho.

1.4.1 Significado e sentidos do trabalho e a carreira: alguns antecedentes

A temática do significado do trabalho tem sido pesquisada com maior interesse desde as décadas finais do século XX. Diferentes enfoques têm sido usados para a abordagem do significado do trabalho. Tolfo et al. (2011) retomam o trabalho de Borges (1997) que apresenta as diferenças epistemológicas e de pensamento que têm sido estudadas acerca dos significados do trabalho. As divergências que se criam entre estes enfoques estão relacionadas com a influência da visão do mundo dos pesquisadores e a influência do cognitivismo na concepção do significado. Segundo Tolfo et al. (2011), é possível identificar dois grupos que têm sido influenciados por estes padrões, um primeiro grupo com uma

influência fenomenológica mais forte que é chamado de empírico-descritivo, e um segundo grupo que está orientado sob uma influência existencialista.

Um dos estudos que refletem a posição empírico-descritivo (de influência fenomenológica) é o estudo MOW (*Meaning Of Work*). Este é um estudo muito famoso levado a cabo principalmente em países da Europa pelo *MOW International Research Team* (1987). Este estudo foi feito com pessoas de oito países: Japão, Iugoslávia, Bélgica, Alemanha, Grã-Bretanha, Israel, Holanda, e Estados Unidos. Os resultados do primeiro estudo mostraram que no Japão e na Iugoslávia, o trabalho foi escolhido como o aspecto mais importante da vida das pessoas que responderam o *survey*, enquanto nos outros países o trabalho ocupou o segundo lugar depois da família.

Nesse modelo, o significado está baseado em definições sociológicas e psicológicas que incluem as crenças, as definições e o valor que os indivíduos e grupos atribuem a trabalhar como um elemento importante da atividade humana que implica a maior parte das suas vidas (Harpaz & Fu, 2002, p. 641).

Foram usadas quatro categorias para a definição do significado do trabalho: a centralidade do trabalho, os valores em relação ao trabalho, a normatividade social e os objetivos que a pessoa tem para trabalhar.

Este estudo revelou quatro agrupamentos em que as pessoas se posicionavam em relação ao trabalho:

- O agrupamento de definição *concreta* do trabalho, no qual a atividade é considerada desde seus aspectos tangíveis e práticos. Aqui as pessoas fazem referência ao seu lugar de trabalho, o cumprimento de um horário determinado de trabalho e a compensação econômica recebida pela atividade laboral.

- O agrupamento *social*, no qual as pessoas apontam o caráter social que cumpre o trabalho, que é percebido como a possibilidade de pertencimento a um determinado grupo ou de contribuição à sociedade.

- O agrupamento do *dever*, no qual o trabalho é percebido como uma atividade obrigatória.

- O agrupamento que concebe o trabalho como uma *carga*, no qual as pessoas consideram a atividade laboral como algo que implica um grande esforço físico ou mental, gerador de estresse e cansaço.

A categoria centralidade do trabalho, segundo Harpaz & Fu (2002), tem se mostrado ao longo do tempo como um elemento estável de consideração do trabalho como algo fundamental nos países mais industrializados. Outras pesquisas mostram que o trabalho tem uma importância relativa maior com outras áreas da vida, por exemplo, o lazer, a religião e às vezes fica em segundo lugar em relação à família (England, 1991; Ruiz-Quintanilla & Wilpert, 1991)

Um aspecto importante é a categoria de valores em relação ao trabalho. Cortés-Pascual, Cano-Escoriaza . & Orejudo (2014) fizeram uma pesquisa na Espanha com jovens estudantes universitário de primeiro ano. Eles argumentam que os valores relacionados ao trabalho são vistos como uma dimensão da realidade humana e social, implica uma série de valores intrínsecos e extrínsecos. Os valores intrínsecos estariam relacionados com aspectos da personalidade e os valores extrínsecos, dependeriam de fatores sociais que influenciam às pessoas.

Os resultados desse estudo mostram que os alunos que participaram estão mais fortemente motivados por valores intrínsecos, e os valores sociais, que representavam a influência da família e dos professores na escolha da carreira acadêmica do aluno, foram importantes, embora não de forma forte.

Dæhlen, (2007) também pesquisou os valores relacionados com o trabalho de profissionais na Noruega usando a matriz de valores intrínsecos e extrínsecos. Ela encontrou que valores como a estabilidade laboral e uma remuneração econômica alta eram os elementos mais importantes que as pessoas achavam para a entrada no mundo do trabalho.

Tolfo et al. (2011) argumentam que o grupo dos existencialistas considera que o significado do trabalho está em permanente construção e estaria associado às vivências dos

participantes dos estudos. Esta aproximação caracteriza-se por usar métodos quantitativos e qualitativos.

Para o estudo do sentido do trabalho, autores como Estelle Morin (como é mostrado em Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007) se posicionam desde uma visão existencialista e humanista.

Os trabalhos desenvolvidos por esta autora mostram uma série de características que ao longo das pesquisas são encontradas como elementos comuns aos sentidos do trabalho. Morin, Tonelli e Pliopas (2007) expõem a relação que os resultados dos estudos já tiveram com as contribuições de outros autores. Eles colocam numa tabela os resultados mais importantes destas pesquisas, conforme vê-se na Tabela 2.

Principais autores	Principais conceitos
MOW (1987)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho acrescenta valor a alguma coisa - O trabalho é central na vida das pessoas - O trabalho é uma atividade que beneficia os outros - O trabalho não é agradável - O trabalho é exigente física e mentalmente - O trabalho é uma atividade regular remunerada
Emery (1964, 1976)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho apresenta variedades e é desafiador - O trabalho traz aprendizagem contínua
Trist (1978)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho permite autonomia e decisão - O trabalho é reconhecido
E. Jacques (1978)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho traz contribuição social

	- O trabalho pode ser usado como uma defesa contra a angústia
Morin (1996, 1997, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho é eficiente e produz um resultado útil - Há prazer na realização da tarefa - O trabalho permite autonomia - O trabalho é fonte de relações humanas satisfatórias - O trabalho mantém as pessoas ocupadas - O trabalho é moralmente aceitável

Tabela 2. Autores e resultados de pesquisas sobre sentidos de trabalho segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

As pesquisas destas autoras não são as únicas que refletem posições em relação à forma como são concebidos os sentidos do trabalho. Posturas desde a Psicodinâmica do Trabalho e da Psicopatologia do Trabalho de Dejours (1987, 1999), e das contribuições da sociologia de Antunes (1999), são alguns dos elementos que foram revisados com maior detalhe no desenvolvimento da pesquisa.

Foram encontradas pesquisas relacionadas com o sentido e o significado do trabalho e a carreira nos países de referência do estudo feitas com pessoas jovens. Na Colômbia, por exemplo, o trabalho de Orejuela (2008) com profissionais de multinacionais, mostra as trajetórias laborais e relacionais que eles usaram para se manter ativos no mundo do trabalho. As estratégias relacionais estavam vinculadas com a “autogestão do eu”, quer dizer, saber ter estratégias de marketing pessoal para estar visível aos outros, manter o contato com pessoas importantes que possam indicar a para uma vaga. Também, destacam as ações de empreendimento de negócios próprios, mesmo estando empregados. A explicação para esta situação o autor a situa no temor produto da incerteza, a instabilidade e a precariedade.

Renteria, Garcia, Restrepo & Riascos (2007) abordaram o tema dos sentidos de trabalho e as trajetórias de pessoas de diferentes idades. Os resultados mostram diferentes sentidos segundo as idades, por exemplo, para pessoas entre 18-25 anos, o sentido de trabalho estava ligado a aprendizagem, pessoas entre 26 e 35 anos, o sentido de trabalho era a

consolidação de metas pessoais (casamento, adquirir bens), pessoas entre 36-45 anos, o trabalho era um momento de consolidação do status e de poder, para as pessoas entre 46 e 55 anos, o trabalho era uma forma de reconhecimento pelo que já tinha sido feito ao longo da vida e para pessoas maiores a 56 anos, o trabalho era uma forma de participação social, devido a que é a idade de aposentadoria.

Na Argentina, Marin (2004) reflete sobre o lugar do trabalho e o sentido que criam os jovens argentinos. Ela menciona que os jovens estão orientados, pela força da configuração do mercado de consumo, a estabelecer uma relação com o mundo do trabalho em função de uma condição hedonista ligada ao consumo. Perante a perda de poder de referentes para a construção de identidade como a militância política, a identidade nacional e a identidade laboral, os jovens constroem identidades sociais mais locais, de família, de associações, clubes desportivos e de grupos configurados segundo os símbolos que define o mercado, como as tribos urbanas que usam o efêmero, o olhar e aceitação dos pares e a sedução e o prazer do imediato como marcas de identidade.

No Chile, Soto (2011), apresenta os resultados de uma pesquisa desde uma perspectiva narrativa da trajetória laboral de profissionais chilenos. Os resultados mostram que a experiência de trabalho destes profissionais está influenciada pelas demandas da organização, de velocidade na execução das tarefas e da aceitação do discurso da organização em relação à necessidade de alcançar objetivos. Essa situação gera intensidade no trabalho e desgaste aos trabalhadores, mas é assumido como um resultado inevitável do trabalho. O discurso em relação à trajetória é a procura de ascensão na hierarquia organizacional, tentando avançar a cargos de maior importância e salário. Os participantes também expressam maior clareza nas estratégias de construção de carreira no curto prazo; porém, a longo prazo, fica mais difícil definir claramente a forma como vão lidar com o trabalho e suas dinâmicas.

Estas considerações implicam que exista uma pergunta de pesquisa que oriente o trabalho, a saber: **Quais são os sentidos e os significados de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países do continente americano?**

Como apresentado ao longo da introdução da presente Tese, estudos sobre trabalho, carreira e sentidos e os significados de trabalho já foram realizados, e as principais justificativas para o presente estudo, que lhe conferem originalidade foram a investigação sentidos e os significados de carreira, e o trabalho de campo incluir seis países distintos da América Latina, o que permitiu analisar semelhanças e diferenças entre as narrativas dos participantes da presente pesquisa.

Desta maneira, os objetivos da pesquisa foram, então:

Objetivo geral

- Compreender os sentidos e os significados de trabalho e carreira de trabalhadores de seis países do continente Americano.

Objetivos Específicos

- Identificar e descrever os sentidos de trabalho e carreira dos participantes;
- Identificar e descrever os significados de trabalho e carreira dos participantes;
- Analisar pontos em comum e divergentes entre as narrativas apresentadas nos diferentes países.

II

O CONTEXTO

As realidades que se vivenciam hoje no mundo, embora sejam globalizadas, também têm traços de particularidade segundo o contexto de análise. Os países da América Central e do Sul compartilham, em sua grande maioria, não somente aspectos culturais, como a língua (no caso do espanhol em uma maior parte), senão também que na história têm sofrido por grandes crises econômicas, períodos de recuperação e agora, em alguns deles, crescimento econômico que chama a atenção dos especialistas em economia.

É este o caso de Brasil, que sendo parte do grupo denominado BRIC (Brasil, Rússia, China, Índia e África do Sul) como país “emergente” (Pelle, 2007), se prevê que suas economias se fortaleçam sendo consideradas como blocos comerciais através de acordos políticos. Com quase 200 milhões de habitantes, o Brasil é uma das economias mais poderosas da região e está na primeira ordem mundial.

Por outro lado, os países da Aliança do Pacífico (México, Chile, Colômbia e Peru), criada em 2011, representa em conjunto 214 milhões de habitantes (no ano 2013), um Produto Interno Bruto (PIB) de 2 bilhões de dólares, que representa 35% do produto da América Latina e que concentra 50% do comércio da região com o mundo (fonte www.alianzapacifico.net). Estes países, que apresentaram crescimentos moderados durante a crise econômica que começou em 2008 e que ainda continua, já vivenciaram diferentes períodos de crise econômica, social e política. Este contexto, além da falta de informação transcultural de países da América Latina, que retomem as condições próprias do cotidiano latino-americano, é um dos aspectos centrais que justificam fazer o tipo de pesquisa aqui proposto.

Assim, se propõe fazer esta pesquisa de caráter descritiva nos países da Aliança do Pacífico (México, Peru, Colômbia e Chile), além de Brasil e Argentina, este último também por ser um país que se caracteriza por sua importância econômica, política e social para a região.

O capítulo sobre trabalho e carreira mostraram algumas das condições que os trabalhadores em diferentes países enfrentam hoje. Estas mudanças não afetam a todas as

pessoas da mesma forma, mesmo porque os mercados de trabalho são diferentes em relação a dinâmicas econômicas, sociais e atribuições à importância de características pessoais como idade, gênero, classe social, cor de pele e educação (Ribeiro, 2014).

A configuração do trabalho e o aumento da importância do emprego como sua representação privilegiada (Jahoda, 1987) coloca a expectativas das pessoas em obter as vantagens que esta modalidade representa como segurança, estabilidade e possibilidade de consumo. Porém, a configuração dos mercados e do capitalismo moderno nunca conseguiram atingir o alvo de emprego pleno para todos os cidadãos dos países. As recomendações econômicas para países em desenvolvimento, principalmente da América Latina, chamadas o Consenso de Washington (Williamson, 1990), estabeleceram novas formas de interação do Estado com os cidadãos que impactaram a economia e o emprego. Estas recomendações colocavam a ênfase na abertura dos mercados, a diminuição da função do Estado em prestar serviços fundamentais como saúde e educação, colocando a responsabilidade na sociedade civil organizada, permitindo a entrada de capitais estrangeiros em condições de concorrência com os produtores locais e permitindo a privatização de alguns destes serviços (Ramos, 2003).

Estas doutrinas econômicas estabeleceram demandas para a população inteira. As novas condições do mercado permitiram aprofundar a globalização econômica e a necessidade de competir nos mercados globais ainda estando no contexto local. Estas condições levaram a reconfigurações em alguns setores econômicos e para muitos trabalhadores significou novas formas de relação contratual ou mesmo de relação com o trabalho.

Um conjunto da população que tem percebido com maior força os efeitos destas mudanças em relação aos recursos disponíveis para configurar sua carreira no mundo do trabalho são os jovens. A perda da quantidade de empregos disponíveis e o aumento da precarização das condições de trabalho, tem feito com que a noção de continuidade e estabilidade que foi estabelecida como representação principal do emprego, e do trabalho por

extensão (Jahoda, 1997) não funcione como referente exatamente da mesma forma que funcionou há umas décadas atrás.

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) define jovem como a pessoa entre os 15 e 24 anos de idade e representa 18% da população mundial, sendo atualmente 1 bilhão no mundo (Centro de Información de las Naciones Unidas, 2015).

Segundo o Centro de Información de las Naciones Unidas (2015) a proporção de jovens no mundo está diminuindo, passou de 941 milhões em 1985 (19,4% da população mundial) a 1,19 bilhões em 2005 (18,0 % da população mundial) e se prevê que serão 1,2 bilhões em 2025 (15,4 % da população mundial). Da cifra de jovens na atualidade, 525 milhões são homens e 500 milhões são mulheres. Na América Latina e o Caribe encontra-se o 9,5% da população de jovens do mundo (101 milhões).

A ONU (2015) reconhece que os jovens são um grupo populacional vulnerável, e que estão mais expostos a situações perigosas que dificultam o desenvolvimento e freiam a escolarização. Além disso, reconhece sua importância nas mudanças sociais, o desenvolvimento econômico e o progresso técnico.

Os ciclos e as crises econômicas dos últimos anos têm afetado principalmente aos jovens. A figura 1 apresenta os dados de aumento do desemprego juvenil no mundo inteiro e uma comparação com a taxa de desemprego total.

Figura 1. Taxa mundial de desemprego dos jovens (vermelho) e desemprego total no mundo. Retirado de ACRIP (2014).

Esta informação mostra como o efeito das condições econômicas atinge este segmento de população. Na América Latina e o Caribe o panorama é igual que os dados mundiais. A figura 2 apresenta os dados para esta região:

Figura 2. Taxa mundial de desemprego dos jovens (vermelho) e desemprego total na América Latina e o Caribe. Retirado de ACRIP (2014).

Um grupo que preocupa muito às autoridades dos países e os membros de organismos multilaterais como a ONU, é a existência de um grupo de jovens que é denominado NEET em Inglês (Not in education, employment or training) e que traduzido ao português são chamados nem-nem, jovens em idade ativa que nem trabalham, nem estudam.

Segundo a Cepal (2014) na América Latina para o ano de 2012 quase 30 milhões de jovens entre 15-29 anos (22%) não têm um emprego remunerado e não estudam. Dessa cifra, 70% são mulheres, principalmente de setores urbanos, 55% usa seu tempo em trabalho doméstico e de cuidados não remunerados, 25% está procurando trabalho por primeira vez e 15% está inativo sem uma razão clara, sendo estes o núcleo “duro” da exclusão: jovens de menos idade e remuneração.

Alguns dados estatísticos ajudam a entender um pouco o panorama social e de trabalho que têm os países que são propostos para ser feita a pesquisa.

País	População Total (2015)	População economicamente ativa por sexo (2010)		
		Ambos sexos	Homens	Mulheres
Argentina	42 119 000	18 924 770	10 911 876	8 012 894
Brasil	202 956 000	101 902 479	58 029 148	43 873 331
Colômbia	49 633 000	23 006 776	13 120 685	9 886 091
Chile	17 889 000	7 765 918	4 825 398	2 940 520
México	121 835 000	49 068 772	30 136 461	18 932 311
Peru	30 994 000	14 478 880	8 220 791	6 258 090
Total	465 426 000	215 147 595	125 244 359	89 903 237

Tabela 3. População total e economicamente ativa por sexo nos países projetados na pesquisa. Fonte: Anuário Estatístico CEPAL (2015).

A Tabela 3 mostra a população total dos países onde a pesquisa foi feita e a população economicamente ativa. A Tabela 4 mostra a evolução na quantidade de jovens que não estão no sistema educativo e estão sem emprego, dividida entre sexos (International Labour Organization, 2015) nos países onde a pesquisa foi feita.

País	Sexo	2009	2010	2011	2012	2013
Argentina	Total	877	1302,6	1174,7	1203,8	
	Masculino	349,5	494,7	473,9	452,7	
	Feminino	527,5	807,9	700,8	751,1	
Brasil	Total	6157,8		6295	6230,5	6541,9
	Masculino	2029,5		2115,3	2073,5	2285,4
	Feminino	4128,2		4179,7	4157	4256,5
Colômbia	Total	1977	1920	2601,5	2554	2484,5
	Masculino	608,4	584	739,8	719,7	716,3
	Feminino	1368,7	1336	1861,8	1834,3	1768,2
Chile	Total		342,4			
	Masculino		103,3			
	Feminino		239,1			
México	Total	3631,3	3878,6	4540,1	4342,9	
	Masculino	609,1	657,1	1100,1	1003,3	
	Feminino	3022,2	3221,5	3439,9	3339,5	
Peru	Total	981,5	937	956,8	935,1	962,7
	Masculino	363,9	344,3	339,5	334,6	365,6
	Feminino	617,6	592,7	617,3	600,5	597,1

Tabela 4. Jovens que não estão no sistema educativo e estão sem emprego dividido por sexos Entre 2009 e 2013 em milhares. Fonte: International Labour Organization (2015).

Esta última tabela mostra variações entre os anos na quantidade de jovens que não se encontravam ativos no mercado de trabalho. É necessário um pouco de critério na discussão destes resultados, já que, como foi dito antes, as mudanças do mundo do trabalho não afetam a todos os trabalhadores ou potenciais trabalhadores da mesma forma. Assim, poderia se dizer que as razões que levam a um jovem a não se inserir no mercado de trabalho variam em relação a diferentes configurações sociais e pessoais em relação ao trabalho, à sociedade e ao projeto de vida (Ribeiro, 2014).

A dinâmica do mundo do trabalho e a forma como as pessoas se relacionam com ele pode ser visto desde diferentes perspectivas: sociais, econômicas, políticas, culturais, psicológicas, etc. São muitas as perspectivas que confluem na análise do trabalho, mas de todas estas possibilidades sempre a pergunta que a Psicologia se faz é pelo sujeito, a forma como ele (no sentido geral que inclui o gênero feminino e os outros gêneros) se relaciona

com um objeto, neste caso da pesquisa com o trabalho e com seu projeto pessoal em relação a esta atividade.

O referencial de análise do estudo foi desde um ponto de vista psicossocial e de construção social, contribuindo na continuidade das reflexões da relação dos sujeitos com o trabalho e a sociedade em que estão inseridos e tentarão ser respondidas com base nos objetivos postulados para a presente pesquisa. O próximo capítulo apresentará o método ou a estratégia de construção da informação.

III

MÉTODO

Este estudo teve como objetivo explorar os sentidos e os significados do trabalho e da carreira em trabalhadores de seis países da América Latina. Esta exploração configurou o estudo desde uma tipologia descritiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) já que tenta mostrar de forma detalhada, os principais eixos discursivos, de posicionamento e de sentido que os participantes expressam em relação ao trabalho.

Por outro lado, quanto ao momento da investigação, foi definido como um estudo transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), já que a informação foi obtida somente uma vez no tempo.

O posicionamento analítico escolhido foi da pesquisa qualitativa, que pretendeu entender os fenômenos de estudo desde uma postura que atende o caráter construtivo e interpretativo do conhecimento. Esta posição faz um apelo à singularidade da construção do conhecimento científico, que o compreende como um processo dinâmico, que reconhece que as hipóteses do pesquisador estão associadas a um modelo teórico, que mantém uma constante tensão com os momentos empíricos de construção do objeto de pesquisa (González, 2006).

3.1 Participantes

O estudo teve mudanças na consideração dos participantes que iam fazer parte das entrevistas. Num primeiro momento, foi considerada a possibilidade de analisar a narrativa que produziam jovens dos seis países propostos na pesquisa. Essa definição de jovem, se adequava à faixa etária entre os 15 e 24 anos segundo a Organização das Nações Unidas (ONU). Mas houve mudanças na consideração da idade e das características dos participantes depois de refletir sobre a configuração do objeto de estudo. O interesse inicial era pesquisar pessoas de até 24 anos de idade e que tivessem algum contato prévio com o mundo do trabalho através da participação direta no mercado de trabalho.

A escolha inicial estava relacionada com uma lógica em torno da definição do que é trabalho e da exposição na vida do sujeito um tipo de atividade econômica produtiva. Como observado por Arendt (1993), há uma diferença entre a labor, como atividade econômica que visa a satisfação das necessidades, e o trabalho, tarefa de construção e manutenção da infraestrutura artificial material da civilização. A socialização com o trabalho estaria dada desde os primeiros anos de vida das pessoas (por exemplo, o sistema escolar, que é uma entrada para o trabalho) e, por isso, a geração de sentido estaria ligado a outras atividades que não só fazem parte de uma relação de recompensa pela atividade (por exemplo, um emprego).

Por considerações éticas, a abordagem de pessoas menores de 18 anos não oferecia muitas oportunidades de ver a relação construída não somente pela exposição social ao trabalho, mas também por uma vivência direta com a atividade. A consideração da criação de um sentido e um significado da carreira com pessoas que recém iniciavam sua trajetória de trabalho, também oferecia dificuldades para poder considerar a solidez de uma construção baseada na experiência real com as dinâmicas do mundo do trabalho e as decisões que a pessoa deve enfrentar no desenvolvimento como sujeito social.

Perante estas condições, foi decidido ampliar a noção de participante da pesquisa com que se estava trabalhando. Uma característica adotada foi a experiência de trabalho, não somente por uma referência externa de tempo de contratação em um ou mais trabalhos, que era uma possibilidade, mas principalmente por uma referência do próprio sujeito, de reconhecimento de ter passado minimamente esse período de tempo somado em experiência no mercado de trabalho, independente das condições de interrupção possível entre diferentes experiências e da modalidade de trabalho em que a pessoa participou.

Levando esses fatores em conta, um conceito em relação às gerações começou a aparecer de forma contínua na leitura de notícias em relação aos jovens: os *millennials* ou geração Y. Esse conceito não tem uma base científica, mas pelo uso social na mídia e as referências que se faz, os mostram com característica diferenciadas de outros conjuntos de

gerações (a leitura constante de notícias fez parte da análise documental que foi parte do método utilizado na presente pesquisa).

Segundo Jackson e Hogg (2010), essa geração corresponde aos nascidos entre 1984 e o ano 2000. O termo apareceu por primeira vez o dia 30 de agosto de 1993 num editorial da revista *Advertising Age*, discutindo como promover produtos para a geração seguinte à geração X. No livro *Millennials Rising: The Next Great Generation*, seus autores, Neil Howe e William Strauss, descrevem uma pesquisa feita com pessoas dessa faixa etária, mostrava que os pertencentes a esse grupo, não se reconheciam a si próprios com a etiqueta externa de geração Y, por estar em oposição à geração X, e sim reconhecendo-se mais com o termo *millennials*, para categorizar a suas características (Howe & Strauss, 2009).

Os autores mencionados no parágrafo anterior, descrevem os *millennials* como a geração que nasceu junto com o desenvolvimento da internet e as tecnologias de informação e comunicação. Esta geração, exposta a uma maior quantidade de estímulos do ambiente, se caracteriza por manejar múltiplas tarefas ao mesmo tempo (chamado de ubiquidade, ou *multitasking*), possibilidade de acesso a uma maior quantidade de informação e comunicação com diferentes lugares do mundo, que dão grande importância à autonomia e liberdade, com posições críticas e de defesa de maiores liberdades sociais e individuais.

Estas características e o aparente desconhecimento de como lidar com pessoas dessa faixa etária, expresso em algumas notícias de opinião, editoriais e *blogs* encontradas durante a pesquisa, levaram a considerar a possibilidade de estender o limite de idade para esta pesquisa até os 28 anos e com mínimo três de experiência de trabalho em qualquer área, com qualquer tipo de formação acadêmica e gênero.

Se usou a referência de pessoas próximas ao pesquisador que pudessem indicar possíveis participantes com estas características nos diferentes países. Uma primeira reação da maioria dessas pessoas foi perguntar se era necessária formação superior e estar empregado. Era declarado de novo para as pessoas as características principais e a possibilidade maior de participação segundo esses elementos de referência. Na Tabela 5 estão

descritas as informações mais relevante de cada um desses participantes. Os nomes colocados aqui não correspondem ao nome real do participante, isso com o objetivo de cumprir o pactuado nas considerações éticas feitas com cada um deles.

País	Identificação do participante (nome fictício)	Informações sobre os participantes	Definições sobre trabalho. Início e final da entrevista.
Argentina	Damian	23 anos. Duas graduações: Administração e cursa atualmente comercio internacional. Trabalha na área de Recursos Humanos de um banco. Iniciou sua carreira trabalhando no negócio de vendas de alimentos da família, apoiando as atividades administrativas do pai. Fez estágios em algumas empresas durante sua formação. Começou a estudar comercio exterior depois de se formar de Administração. Que formar um negócio próprio no futuro e planeja fazer uma pós-graduação. Solteiro, mora com os pais.	1. Um lugar que eu goste, sem pressão, que não passe muito tempo da minha vida. Deve ser divertido, passar o tempo bem, crescer. É divertido porque é interessante e estou colocando meu conhecimento em prática. 2. Paixão, se eu não tenho, não vou fazer bem as coisas. Esforço, responsabilidade, conhecimento.
	Elias	25 anos. Vendedor ambulante. Trabalhou como ajudante de pedreiro e vigia de rua. Tem um filho. Mora com os pais.	1. Muito esforço, sacrifício, sobrevivência, luta, força. 2. Sacrifício, esforço, responder pelas responsabilidades.
	Lorena	28 anos. Formada em Relações de trabalho: Recursos Humanos. Trabalha na área de Recursos Humanos de um banco internacional. Já trabalhou na área de RH de	1. Deve ter um objetivo, deve ser remunerado, deve ter um horário. Pode também ser uma atividade ad

		dois bancos. Mora com o namorado e tem uma filha.	honorem. Deve ter um sentido para a pessoa. 2. Atividade, horários, tarefas, objetivos, responsabilidades, trabalho em equipe, remuneração, crescimento.
	Yanina	26 anos. Educação média. Atualmente desempregada. Trabalhou como vendedora de loja de roupa, atendente de mercado de varejo e promotora de produtos de higiene pessoal. Mãe de um filho, mora com os pais.	1. Esforço, é algo escasso, é ter um chefe mandando na pessoa, é estressante, é receber para poder ter coisas na vida. 2. É uma necessidade, é comunicação com as pessoas, é lidar com diferentes tipos de pessoas, é fazer algo que traga recompensas para você e sua família.
	Samuel	25 anos. Formado como Técnico Industrial. Trabalha numa empresa de processamento de carne bovina. Fez estágio numa empresa da mesma atividade industrial em que trabalha atualmente e foi efetivado. Solteiro, mora com os pais.	1. Salário, responsabilidade, se levantar cada dia para dar o melhor, cumprir objetivos. 2. Ser melhor pessoa, contribuir com os objetivos da empresa, receber dinheiro pelo trabalho feito, fazer o que você gosta.
Brasil	Ana	26 anos. Esteticista independente. Iniciou sua trajetória trabalhando como babá. Depois fez um curso de esteticista e começou a trabalhar num salão de beleza. Foi demitida e continua a trabalhar como independente.	1. É entregar o melhor que você tem, que é o tempo, em troca de um salário. 2. É procurar autonomia, é procura por ser algo que você quer ser, não pode desistir.

	Sergio	28 anos. Designer gráfico. Trabalha como analista programador numa empresa de tecnologia de informação. Teve duas experiências anteriores no mesmo cargo em outras empresas. Escreve num blog pessoal onde promove seus trabalhos. Solteiro, mora com a família.	<p>1. É ser livre e preso ao mesmo tempo, livre para se expressar e preso porque deve cumprir responsabilidades. É criar.</p> <p>2. É criar, é compartilhar o que você sabe, é satisfazer necessidades, é poder construir para você e para outro.</p>
	Nayara	27 anos. Formada em marketing digital. Trabalha como editora de uma página web de conteúdos culturais. Reconhece os estágios como parte de sua experiência de trabalho. Trabalhou numa agencia de publicidade. Realiza trabalho voluntário. Solteira, mora com os pais.	<p>1. Responsabilidade, crescimento, desenvolvimento, dar de mim para outro, recompensas materiais e não matérias, criação.</p> <p>2. Criação, dar de mim, esforço, desenvolvimento, tempo.</p>
	Francesca	26 anos. Formada em Relações Internacionais e pós-graduação na mesma área. Trabalhou em empresas multinacionais exercendo atividades afins a sua formação. Realiza trabalho voluntário. Divorciada. Mora sozinha.	<p>1. Responsabilidade, salário, cumprir metas, trabalhar em equipe, desenvolver ideias.</p> <p>2. Gerar ideias, criar, responsabilidade, salário.</p>
	Pedro	28 anos. Formado em economia. Trabalha como bancário. Seu primeiro trabalho foi no negócio da família (loja de roupa) exercendo atividades de venda e depois, administração. Seu primeiro emprego foi como analista financeiro, estando ali, prestou concurso e obteve o emprego atual. Casado, mora com sua esposa e sua filha.	<p>1. Salario, dever, tempo, contrato, responsabilidade, estabilidade.</p> <p>2. Estabilidade, salário, responsabilidade, crescimento, amadurecimento.</p>

Chile	Santiago	28 anos. Formação básica. Trabalha em uma empresa de logística comercial como ajudante na montagem de caminhões de carga. Trabalhou como pedreiro e ajudante de manutenção de eletrodomésticos. Casado, pai de três filhas.	1. Salário, obrigação. 2. Obrigação, receber um salário.
	Laura	27 anos. Secretária de uma empresa de turismo. Formada como técnica administrativa. Trabalhou como secretária de uma empresa de alimentos durante 4 anos. Solteira, mora com os pais.	1. Responsabilidade, é evolução, ser desafiado todos os dias a melhorar. 2. Esforço, evolução, cumprimento de responsabilidades.
	Raul	26 anos. Licenciado em Educação e Pedagogia em Artes Visuais. Trabalha em projetos artísticos locais e internacionais. Percorreu vários países da América elaborando murais e fazendo intervenções artísticas públicas. Estas experiências serviram como bases para coletar informação para a escrita de um livro. Atualmente trabalha com instituições dando aulas sobre arte. Solteiro, mora sozinho.	1. Emprego, esforço, dedicação, sacrifício, fazer o que eu gosto, expressar minha arte, mudar a percepção das pessoas. 2. Elaboração, criação, esforço.
	Gladis	27 anos. Costureira. Educação média. Aprendeu o ofício com membros da família. Atualmente não está empregada e trabalha por encomendas de pessoas que ela conhece. Separada, dois filhos, mora com os pais, um tio e os avós.	1. Atividade para se sustentar, meio de vida, forma de obter remuneração para melhorar a qualidade de vida. 2. Muito esforço, também pode ser algo que se faça por paixão, o sucesso não está garantido.

	Horácio	28 anos. Advogado, trabalha num escritório de advogados em direito trabalhista. Trabalhou em 3 escritórios de advogados depois de formado. Antes de se formar, tentou uma empresa com uns amigos de comidas, mas vendeu a participação por não ter tempo. Solteiro, mora sozinho.	1. Relação de contrato, tempos determinados, responsabilidades específicas, subordinação, leis, normas. 2. Contrato, desenvolvimento.
Colombia	Carolina	26 anos. Estudante de psicologia. Formada como esteticista. Trabalhou como esteticista na empresa de uma tia. Está realizando estágio em Psicologia. Planeja empreender um negócio próprio com seu namorado. Mora com o namorado.	1. Lugar onde pode ser aplicado o que se aprendeu nas experiências de formação, aprendizagem pessoal, e recompensa material pelo que se faz. 2. Idealmente, é fazer o que a pessoa gosta, é algo que não necessariamente se consegue, é algo que pode acontecer por azar.
	Lina	23 anos. Formada em Tecnologia Industrial. Trabalha como auxiliar de operações e apoia a área de operação ambiental numa empresa de fabricação de cimento.	1. Esforço pessoal para alcançar um objetivo. Executar as atividades sob os procedimentos de uma organização.
	Juan	28 anos. Formado como engenheiro eletrônico. Trabalha atualmente numa universidade exercendo labores de suporte administrativo multimídia. Já empreendeu um negócio de venda de roupas em associao com um amigo, paralelo ao emprego, mas não funcionou	1. Vida, negocio, fazer dinheiro, alcançar metas, pensar positivamente. 2. Empreender, desenvolver ideias.

		e teve que fechar. Solteiro, mora com a mãe.	
	Felipe	28 anos. Formado como engenheiro de materiais. Trabalha como assessor de serviço e vendas numa empresa industrial. Trabalhou como atendente de call center, assessor de serviço em empresas de vendas de alimentos, Solteiro. Mora com a mãe	1. Relação entre empresa e trabalhador, contrato, se faz pela remuneração, desenvolvimento pessoal. 2. Envolve um contrato, crescimento pessoal e profissional que depende também da relação com outras pessoas.
	Lucia	25 anos. Ensino médio. Vendedora de loja de roupa. Teve mais uma experiência anterior como vendedora. Solteira. Mora com a família.	1. Dificuldade, cansaço, longas horas, chefe, pouca gente gosta do trabalho, às vezes não é grato. 2. Difícil, responsabilidade, as possibilidades que são criadas por cada pessoa.
México	Karen	28 anos. Formada em comunicação social. Solteira, mudou-se de cidade para a capital. Solteira e mora sozinha. Trabalhou em projetos na universidade, também como professora de espanhol em escolas públicas, foi professora de dança árabe, trabalhou como babá, garçonne. Atualmente trabalha como professora na rede pública, mas expressa que não é o que ela quer.	1. Dinheiro, mal pago, sobrevivência 2. Dinheiro, sobrevivência, mal pago, buscar o que você gosta.
	Mariana	25 anos. Formada como Engenheira Biomédica. Trabalha como engenheira num laboratório internacional. Relata	1. Desenvolvimento, sucesso, esforço, responsabilidade. 2. Forma de vida, aprendizagem.

		trabalhos nos estágios da universidade. Solteira, mora com os pais.	
	Marcos	25 anos. Formado como Engenheiro Biomédico. Trabalha como engenheiro num laboratório internacional. Esse foi seu primeiro trabalho desde a formação e que identifica na sua trajetória. Reconhece outras atividades menores como trabalho (principalmente estágios). Solteiro, mora com os pais.	1. Salário, dinheiro, se sentir bem, fazer o que gosta. 2. Vida, salário, responsabilidade.
	Diana	26 anos. Estudante de mestrado em Psicologia. Professora da rede pública de México em licença de formação por estar atualmente fazendo uma pós-graduação. Mora com a namorada.	1. Esforço, sacrifício, felicidade, se sentir orgulhosa, empatia, amor, determinação, força, otimismo. 2. Forma de vida. Algo que sustenta minha vida emocionalmente, financeiro, de casal. Evoluir como pessoa, aprender. É algo vital na minha vida.
	Carlos	28 anos. Economista. Trabalha como profissional de apoio à pesquisa numa entidade pública sobre temas de mercado de trabalho. Trabalhou anteriormente com projetos para pesquisas sobre meio ambiente. Casado.	1. Estabilidade econômica e realização pessoal, serve como ajuda para a família. 2. Ocupação por meio de um saber, dá uma estabilidade ou uma realização econômica.
Peru	Rosário	28 anos. Formada em Enfermagem. Trabalhou desde que se formou como enfermeira numa clínica particular. Reconhece ter trabalhado desde que era criança, vendendo doces na	1. Estabilidade econômica, desempenho ótimo das responsabilidades, consolidação profissional, qualificação: ascensão.

		escola e ajudando como atendente no negócio de um vizinho nas férias escolares. Solteira, mora com a família.	2. Desempenho, que não depende só da pessoa, mas da ação conjunta com outras pessoas.
	Segundo	26 anos. Segurança. Trabalha desde os 19 anos na profissão de segurança. Este é seu segundo trabalho desde que começou sua carreira. Mora com a namorada.	1. Poder aplicar as habilidades e conhecimentos, subsistência, plano de desenvolvimento pessoal. 2. Competência, necessidade de se destacar, estratégia para ser conhecido, às vezes para algumas pessoas pode ser algo angustiante e inumano.
	Verónica	26 anos. Formada em Medicina e Cirurgia. Trabalha por turnos em duas clínicas. Desde que se formou começou a trabalhar nessa modalidade. Solteira, mora com os pais.	1. Necessidade, obrigação, serve para a sociedade, preguiça (expressão na Colômbia para expressar desânimo de fazer alguma coisa considerada negativa). 2. Para algumas pessoas pode ser sua vida, para outras é uma questão de algo que deve ser feito.
	Lida	25 anos. Formada como técnica em contabilidade. Trabalhou na área contábil desde sua formação. Faz trabalho voluntário. Solteira, mora com os pais.	1. Vontade, sacrifício, ética, amor. 2. Amor, esforço, crescimento, ética.
	Lucero	23 anos. Formada em turismo. Trabalha como auxiliar de uma área administrativa num hotel da cidade. Trabalhou antes como	1. Entrega, serviço, salário, responsabilidade. 2. Serviço, atender às necessidades de outras pessoas.

		atendente em hotéis e restaurantes. Mora com os pais.	
--	--	---	--

Tabela 5 – Descrição das principais informações e características dos participantes.

3.2 Instrumentos e procedimentos

A configuração da informação se compõe de dois eixos: o primeiro deles corresponde à coleta de dados por meio de entrevistas que permitiu construir com os participantes os sentidos e os significados que eles têm do trabalho e da carreira, e outro eixo de indagação de textos que aparecem na internet sobre trabalho durante um período de três semanas (16 de setembro de 2016 até 10 de outubro de 2016), principalmente versando sobre significados de trabalho que eram construídos na narrativas de notícias, textos em blogs, opiniões de especialistas em segmentos do mercado de trabalho, professores e pesquisadores relacionados com o tema trabalho.

Para poder ter acesso às notícias, foi usada a ferramenta de alerta de Google notícias. Essa página de internet apresenta as notícias e textos produzidos em páginas de internet de diferentes países e existe o recurso de poder criar uma alerta que é encaminhada diariamente no *e-mail* da pessoa cadastrada de notícias que estejam relacionadas com um tema predefinido pelo usuário. Para o caso da pesquisa foram criadas seis alertas, um por cada país de referência do estudo. Os temas definidos para a busca de notícias foram as palavras: trabalho, emprego, mercado de trabalho, carreira e trajetória. Foram encontrados 295 textos entre notícias, editoriais, opiniões em *blogs*. A quantidade se distribuía da seguinte forma:

Argentina	58
Brasil	43
Colombia	46
Chile	59
Mexico	49
Peru	40

Tabela 6. Quantidade de notícias utilizadas na pesquisa por país estudado.

Cada um dos textos foi lido e organizado em categorias para ser analisado através de análise de conteúdo (Bardin, 1977).

A segunda parte da coleta de dados foi a realização de entrevistas. Estas foram feitas através do sistema de videoconferência e de forma presencial, quando foi possível, transcritas e analisadas por meio de mapas de associação de ideias (Spink & Lima, 2013). A entrevista é uma técnica flexível que permite a construção com a pessoa da informação que está relacionada com o objeto de estudo. Essa técnica contém uma estrutura flexível que permite ir e voltar sobre a fala do participante (Spink, 2000). Um exemplo das questões a serem colocadas encontra-se no Apêndice A.

A entrevista como técnica de coleta de dados permite a abordagem das realidades construídas e significadas por indivíduos em uma produção constante de sentidos e significados em torno do trabalho; portanto, a entrevista é entendida neste estudo como “ação (interação) situado e contextualizada, através do qual os sentidos e os significados são produzidos e versões da realidade são construídos” (Spink, 2000, p. 186).

A forma como foi colocada a entrevista atende não somente ao momento específico de conversação com o participante. O contexto em que começa a relação entre pesquisador e os participantes, também conta como elemento que serve de base para a análise dos dados. No caso específico da pesquisa, estes aspectos ficaram claros desde a forma como foram obtidos os dados de contato dos participantes, as primeiras mensagens para informar sobre a pesquisa, as respostas, a entrevista mesma como momento específico de construção da informação com o participante e as conversas que se suscitaram uma vez se “terminou” a entrevista (marcado pela finalização da gravação do áudio) e a continuação da conversação com alguns deles, num ambiente menos formal e ritualístico que o da conversação da entrevista.

Esses elementos que eram trazidos na relação com o pesquisador, foram anotados para levar em conta no momento da construção da análise da informação. As informações

complementares que saiam depois da finalização formal da entrevista, também eram anotadas e pelo cuidado ético, foi perguntado aos participantes se essa informação adicional poderia ser incluída no marco de análise da entrevista.

As condições de encontro com os participantes não foram exatamente iguais em todos os momentos da pesquisa. Devido à distância geográfica e a impossibilidade de poder se mobilizar até o lugar de residência de cada um dos participantes (somente na Colômbia e o no Brasil foram feitas entrevistas presenciais), foram usados os recursos tecnológicos de comunicação disponíveis para os contatos, principalmente o uso de videoconferência online. A comunicação com o participante começava principalmente através da intermediação de uma pessoa que o conhecia e que sabia das características de participação desejada para a pesquisa. Começava uma troca de mensagens que incluía a apresentação do pesquisador, o motivo da mensagem com o objetivo geral da pesquisa e o pedido de participação. Foram contatadas ao total umas 45 pessoas, totalizando 15 pessoas que não responderam à mensagem, não estavam interessados em participar ou não tinham condições de tempo para poder realizar a entrevista. Desse modo, foi feita a entrevista com 30 pessoas.

A entrevista começava com a apresentação do pesquisador, os objetivos da entrevista e as considerações de cuidado ético da informação construída com o participante e coletada com o conjunto de pessoas que fizeram parte do estudo. Como se vê na parte dedicada aos cuidados éticos, era solicitada a autorização para gravar a entrevista. 10 pessoas (1 de Brasil, 3 de Peru, 2 de México 2 de Argentina e 2 de Chile) rejeitaram ou expressaram receio que a conversação ser gravada. Respeitando esse direito, foram feitas anotações conforme ia sendo feita a entrevista. Estas informações foram usadas para a análise dos dados. Um exemplo de entrevista transcrita é apresentado no Apêndice B.

3.3 Análise dos dados

A técnica de análise para a primeira fonte de informação: notícias e textos extraídos da internet, é a Análise de Conteúdo (Bardin, 1977). Esta técnica permite uma abordagem organizada dos conteúdos de comunicação elaborados em diferentes textos produzidos. Esses textos podem ser narrações derivadas de entrevistas, ou também textos escritos que podem ser coletados, organizados e analisados através de regras que permitam a abordagem dos temas e conteúdo da narrativa.

A proposta de Bardin (1997) do uso deste método é flexível, não fica fixado nos resultados quantitativos que são colocados de forma clássica no uso desta técnica. A vantagem do uso desta técnica é a possibilidade de integrar dados estruturados (numéricos) e não estruturados (narrativas), desde posições hermenêuticas até o uso de posturas positivistas.

O uso de análise de conteúdo requer a organização da comunicação em segmentos de acordo com critérios que são denominados unidades de registro. No caso da pesquisa, o tema, que é um corte de texto (de significado e não da forma), que permite segmentar os enunciados que as pessoas fazem sobre um determinado tópico (Bardin, 1977; Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Desse modo, o primeiro passo para a análise das notícias era a sua leitura e era feito um resumo para poder ver de que forma era apresentada a temática. Através do resumo feito em tabelas se fazia uma primeira aproximação aos resultados e ajudava na orientação do sentido da notícia e sua relação com os conceitos de trabalho e carreira (vide Apêndice C).

Com o resumo, era feita uma primeira tentativa de organização de informação. Esta organização primaria se fazia em função do tema do texto analisado. Assim, foi construída uma primeira organização das notícias de cada um dos países com cinco categorias temáticas: político, jurídico, social, econômica e psicológica. Conforme eram sendo organizados os textos e lidos de novo, se revelou que o conteúdo que tratava sobre temas políticas geralmente estava relacionado com temas legais e de normatividade jurídica, assim, foram fusionadas as categorias política e jurídica. Com esta informação, se construiu a análise dos dados, observando a forma como era referido o trabalho, o mercado de trabalho, a carreira, as

peessoas que estavam relacionadas nos textos, sua participação e a afetação por dinâmicas contextuais sobre sua carreira.

Para a análise das entrevistas, foi usada a técnica de mapas de associação de ideias. Em relação a estes mapas Spink & Lima (2013) mencionam que:

Os mapas têm o objetivo de sistematizar o processo de análise das práticas discursivas em busca dos aspectos formais da construção linguística, dos repertórios utilizados nessa construção e da dialogia implícita na produção de sentido. Constituem instrumentos de visualização que têm duplo objetivo: dar subsídios ao processo de interpretação e facilitar a comunicação dos passos subjacentes ao processo interpretativo (p. 84).

A utilidade desta técnica está na possibilidade de ir e vir sobre a informação. A criação de categorias de análise é alimentada por um processo de várias leituras sobre a informação e sobre a narrativa dos sujeitos. Os quadros em que é dividida a informação representam a continuidade da forma como as pessoas organizavam sua fala em função dos estímulos temáticos da conversação na entrevista. A construção das categorias em que era organizada a informação foi construída e reconstruída a partir da leitura de cada uma das entrevistas (vide Apêndice D). Isso obrigou a voltar a construir mapas que já tinham sido feitos antes com uma compreensão menos elaborada da categoria por estar na fase inicial de leitura da informação.

Depois da categorização e organização da informação, se construiu um documento que ressaltava os elementos comuns entre os entrevistados dos diferentes países. Esses elementos foram a base para a escrita dos resultados e da discussão, que foram apresentados neste documento.

3.4 Cuidados éticos

A pesquisa como atividade inserida no campo social deve observar algumas orientações em função da relação que se estabelece com os participantes. O fato da pesquisa

ter embasamento na Psicologia Social e do Trabalho, reforça a necessidade de ter cuidados no estabelecimento da relação com os informantes da pesquisa e com as informações construídas nessa relação.

Esta pesquisa de doutorado levou em conta esses aspectos e atendeu orientações que estão também escritas como leis e regulamentos da atividade científica. Atendendo os conceitos da resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde de Brasil, esta pesquisa teve os seguintes cuidados com os participantes:

- Agradecimento por fazer parte da pesquisa e explicitação sobre os objetivos da pesquisa e o marco de formação em que se enquadra antes de realizar a entrevista.
- Comunicação da possibilidade de participação livre e espontânea na pesquisa.
- Explicitação da gratuidade da participação e da não existência de remuneração econômica por fazer parte da pesquisa.
- Explicação da garantia de anonimato do participante, que inclui nome e referências a ele ou empresas, cidades ou lugares de trabalho que pudessem identificá-lo no documento final que é entregue à universidade.
- Explicação da forma como se protege a informação e a restrição de acesso a ela. Foi falado que somente o pesquisador tinha acesso aos áudios gerados (caso concordasse) e das transcrições da entrevista.
- Explicação geral da forma como iam ser processadas as informações e apresentados os resultados, sem nomes dos participantes e com informações que estavam relacionadas com o conjunto de participantes dos diferentes países.
- Pedido de poder gravar a conversação e fazer anotações do que era conversado. Caso a pessoa recusasse, não era iniciada a gravação e quando ela aceitava, era indicado o momento em que se começava a gravar e se terminava de gravar.
- Explicação dos riscos mínimos que apresentava a pesquisa e quais eram as ações para diminuí-los, principalmente na forma de proteção da informação.
- Sempre ao finalizar a conversação, se deixava a possibilidade ao participante de obter um retorno dos resultados do estudo e caso ela quisesse um *feedback* sobre o conversado, também haveria possibilidade. A esta opção 8 pessoas fizeram a

solicitação e com três já se fez essa conversação. Está planejado realizar as outras faltantes depois de concluir o processo de apresentação do documento.

IV

RESULTADOS

Com o uso das técnicas de análise de dados, os resultados foram organizados em relação aos objetivos da pesquisa. Em primeiro lugar, serão apresentados os resultados da análise dos textos escritos em jornais, blogs e revistas virtuais, que compuseram, principalmente, os significados que foram construídos em relação ao trabalho e à carreira. Depois, serão apresentados os resultados da análise das 30 entrevistas realizadas de acordo às categorias propostas e algumas que foram emergindo conforme ia se construindo o objeto de pesquisa junto com os participantes e com a leitura das entrevistas.

4.1 A produção de significados de trabalho

Conforme descrito no método, foi coletada informação de jornais, revistas e blogs que estavam relacionadas com o tema de trabalho, mercado de trabalho, carreira e emprego. Para isso, foi usada um alerta de Google, que reúne a informação que é colocada nas páginas de internet sobre o mercado de trabalho e o conceito de carreira, no período de tempo de um mês.

Com esta informação, se reuniu as informações que estavam relacionadas com o tema de pesquisa e se organizou a informação em categorias. A análise dos textos se orientou no sentido de responder às seguintes perguntas: como são colocados o trabalho e o mercado de trabalho nas notícias? Como é colocado o conceito de carreira nas informações? Quais são os atores sociais que estão vinculados com estes conceitos?

Com estas informações, se elaborou uma tabela com as informações mais relevantes das notícias, com um breve resumo e com a leitura analítica tentando responder às perguntas postuladas. Assim, obteve-se um conjunto de informações que foram organizadas em categorias que permitem descrever a forma como são apresentados os conceitos e os atores em relação aos seus conteúdos. Estas categorias são: político-jurídico, econômica, social e psicológica. A seguir, se apresenta cada uma dessas categorias com seus resultados.

4.1.1 Categoria política-jurídica

Nesta categoria estão incluídas as notícias que têm como foco principal apresentar o trabalho desde uma perspectiva de gestão pública, de ação dos estados sobre a sociedade civil organizada, de regulamentação através de leis e decretos sobre o exercício da atividade de trabalho, de regulamentação das condições de trabalho, de legislação sobre o descumprimento das leis e punição sobre os infratores.

Um primeiro elemento que é destacado nas notícias que pertencem a esta categoria, é que o trabalho é apresentado principalmente desde a modalidade de emprego. De forma comum, a maioria das expressões encontradas estão relacionadas com a regulamentação, legislação e incentivo da atividade formal de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, encontra-se que o trabalho formal na Argentina (emprego registrado perante as autoridades) é chamado de emprego branco, a diferença do emprego negro (atividade de trabalho informal, não registrada). Isso não somente sugere uma classificação de diferenciação, mas ao mesmo tempo, poderia estar relacionada com uma categoria de discriminação historicamente construída de marca de cor de pele e de classe social, colocando o negro como algo negativo, algo que não é desejável para a população e que deve ser combatido através de políticas que promovam a entrada de pessoas no mercado formal de trabalho.

As duas imagens que se mostram na sequência, são recortes de notícias que refletem o uso desses conceitos. A primeira imagem corresponde ao jornal “Diario El Ciudadano” na edição de 8 de outubro de 2016. A segunda imagem é do jornal eletrônico “Big Bang News” de 27 de setembro de 2016.

ACTUALIDAD(/SECCION/ACTUALIDAD/) INDICES

El trabajo en blanco volvió a caer en agosto en el Gran Buenos Aires

El dato es oficial, y surge de la Encuesta de Indicadores Laborales, que realiza el Ministerio de Trabajo. Se debe a "variación de la economía como la industria" se presentaron en sectores de la

27.09.2016 08:45 HS.

(/)

Según la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, en agosto volvió a descender el empleo privado formal. Se trata de un informe que releva a las empresas que tienen más de 10 empleados. El mes pasado, el empleo descendió un 0,2 % en comparación con julio y cayó un 0,7 % si se lo compara con agosto de 2015.

Luego de los despidos en el sector público, el sector privado registró una nueva caída del empleo, que

Ao mesmo tempo em que se apresenta esta situação de organização do mercado, coloca-se um elemento que poderia ser considerado contraditório. Devido a situações da economia de mercado, as vagas de emprego formal diminuem, trazendo a necessidade das pessoas, especialmente jovens, de aceitar condições de trabalho precárias, mesmo que seja no emprego formal. Uma notícia na Argentina (de 27 de setembro de 2016 do site: www.iprofesional.com, ver imagem na página seguinte) revela que as condições do trabalho temporário seriam uma saída para as pessoas terem um trabalho decente, desde a definição

que tem a Organização Internacional do Trabalho apresentada no artigo como uma atividade que “permite o desenvolvimento pessoal e a integração social, liberdade para que os indivíduos expressem suas opiniões, se organizem e participem nas decisões que afetam suas vidas, e a igualdade de oportunidades e trato para todos, homens e mulheres”. A contradição está expressada na real possibilidade de obter essas condições de trabalho ideais com uma relação que tem um tempo determinado (geralmente curto) e que apresenta pouco espaço para poder desenvolvê-las a longo prazo.

O mercado de trabalho se apresenta de diferentes formas. Uma de estas formas é como um espaço de luta política. É um espaço de luta, entretanto existem conflitos entre trabalhadores e organizações de trabalho e governo. Esses conflitos são representados por notícias de greves, manifestações e intervenções da justiça e do governo para orientar ações que permitam o fluxo de atividades normais dos trabalhadores nos contextos de trabalho.

Jornal eletrônico Casilda Plus (Argentina), 11 de outubro de 2016.

Texto da página web www.sinmordaza.com.ar (Argentina), 6 de outubro de 2016.

Por outro lado, a estrutura de intercâmbio comercial ligada ao mercado, a quantidade de trabalhadores disponíveis e a lógica flutuante da economia, o desmonte gradativo de

direitos e benefícios da classe trabalhadora junto com a preparação para enfrentar as mudanças (principalmente relacionadas com a tecnologia) em setores específicos do mercado de trabalho (indústrias), são alguns dos elementos que impedem que todas as pessoas que estão aptas, querem e executam ações para entrar no mercado de trabalho, consigam fazê-lo. Dessa forma, o mercado de trabalho também é apresentado como um espaço em que existe desigualdade no ingresso da população e que gera diferenças entre ricos e pobres.

“W Radio” (Colômbia), 4 de outubro de 2016.

Economía

Lula alerta de precarización del trabajo en el mundo por políticas de cortes

El expresidente brasileño Luiz Inácio Lula da Silva alertó hoy que el trabajo en todo el mundo tiende a sufrir una fuerte precarización por el surgimiento de gobiernos en todos los continentes que están más preocupados con reducir los gastos públicos que en impulsar el desarrollo.

#Educación
#Expresidentes
#Latinoamérica
#Empleo
#G20
#Dilma Rousseff

Agencia EFE | 04/10/2016 - (hace 12 semanas)

Río de Janeiro, 4 oct (EFE).- El expresidente brasileño Luiz Inácio Lula da Silva alertó hoy que el trabajo en todo el mundo tiende a sufrir una fuerte precarización por el surgimiento de gobiernos en todos los continentes que están más preocupados con reducir los gastos públicos que en impulsar el desarrollo.

Valorar

interesante	indignante
-------------	------------

*Cuando los gobernantes comienzan a hablar en recortes en el presupuesto.

Lo más visto

¿Por qué en las Bermudas las casas tienen escaleras en el techo?

Jennifer Lopez presenta oficialmente al verdadero 'amor' de su vida

El triángulo amoroso que llevó a la trágica muerte de Kyriakos Amiridis

Turquía: ataque armado

Jornal El Diario NTR (México, 7 de outubro de 2016), Desigualdad, efecto de la industria 4.0

Desigualdad, efecto de la industria 4.0

por Andrés Gallegos, 7 de Octubre de 2016, 21:17 -

La llamada cuarta revolución industrial (relacionada con tecnologías como la robótica), pese a sus ventajas para el comercio y la innovación, tendrá consecuencias perjudiciales para México y el mundo, advirtió Alfonso Navarrete Prida, secretario del Trabajo y Previsión Social.

México tiene multitud de retos por enfrentar. Por ejemplo, es el país más desigual de las naciones miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ya que la distancia entre ricos y pobres es de 27 veces.

Además, Navarrete Prida aceptó que el crecimiento económico en México, que el gobierno calcula entre 2 y 2.5 por ciento, es insuficiente para dar empleo a todos, sobre todo a los jóvenes, quienes tienen menos trabajo, a pesar de estar más educados.

La tasa de desocupación entre jóvenes de 15 a 29 años es 6.9 por ciento, cuando la del país es 3.9. Igualmente, la tasa de desocupación de los profesionistas o con carrera universitaria es de 9.48 por ciento, 4 puntos más que los jóvenes con sólo estudios de primaria.

ESTUDIO. El análisis que tendrá la llamada cuarta revolución industrial sobre este sector y el empleo que genera es uno de los objetivos del encuentro. (Foto: Jorge Alberto Mendoza)

EL DIARIO

PUBLICIDAD

POPULAR

- The Dukes al ataque**
30 de Diciembre de 2016
- Charly García, en revisión**
30 de Diciembre de 2016
- Trump desea feliz 2017 a sus enen**
31 de Diciembre de 2016
- Perros ofrecen terapia en hospital**
30 de Diciembre de 2016

O conceito de carreira não aparece explicitamente ligado ao componente político na narrativa das notícias. Porém, a necessidade que é apresentada para que o governo faça intervenções para regulamentar as relações dos trabalhadores com o mercado de trabalho, traz a necessidade de pensar no futuro das pessoas que não estão no mercado formal de trabalho. Um exemplo dessa situação é uma notícia da Colômbia que mostra o chamado de alerta que pesquisadores de uma universidade fazem para aumentar os esforços na formalização de trabalhadores (Jornal “El Colombiano”, 6 de outubro de 2016: 10 por ciento de los trabajadores se pensionará: estudio, ver imagem no parágrafo seguinte). Eles argumentam que 70% da população que está ativa e ocupada no mercado de trabalho não estão no sistema de aposentadoria, e do 30% que está contribuindo do seu salário para a aposentadoria (isso é obrigatório na Colômbia), somente 10% vai usufruir do retorno que por lei corresponde quando chegar na velhice.

Essa situação coloca em perspectiva a necessidade implícita que os trabalhadores que não vão ter a possibilidade de subsistir com as contribuições que fazem para a aposentadoria,

devam planejar, geralmente em conjunto com sua família, o futuro econômico, porque esta situação apresenta riscos não somente para o bem-estar das pessoas, mas principalmente para a obtenção dos recursos mínimos para a sobrevivência. Desde uma perspectiva mais extrema da situação, uma grande quantidade de população nesse país parece estar obrigada a trabalhar até que as forças permitam, colocando a carreira como algo a ser pensado além dos limites formais e legais da aposentadoria.

Essa situação coloca em perspectiva a necessidade implícita que os trabalhadores que não vão ter a possibilidade de subsistir com as contribuições que fazem para a aposentadoria, devam planejar, geralmente em conjunto com sua família, o futuro econômico, porque esta situação apresenta riscos não somente para o bem-estar das pessoas, mas principalmente para a obtenção dos recursos mínimos para a sobrevivência. Desde uma perspectiva mais extrema da situação, uma grande quantidade de população nesse país parece estar obrigada a trabalhar até que as forças permitam, colocando a carreira como algo a ser pensado além dos limites formais e legais da aposentadoria.

Como apresentado até o momento, os atores sociais que estão envolvidos nesta categoria são o governo, os trabalhadores como uma categoria mais genérica e, dentro dessa categoria, as associações sindicais e os trabalhadores que estão no mercado de trabalho formal e informal. Cada um deles é apresentado dentro de um conjunto de redes de relações de poder e de tensões pela procura de obter benefícios, regulamentar a dinâmica dessas relações ou pela preocupação da responsabilidade do laço social que pode ser fragilizado por conta da desproteção para o futuro de conjuntos de pessoas.

Como pode ser percebido, a categoria político-jurídica não se apresenta de forma pura e isolada das outras categorias de análise encontradas. Os temas econômicos, sociais e psicológicos se misturam em sua configuração com o político e o caráter público do trabalho na sociedade e nos países analisados.

4.1.2 Categoría social

Esta categoría comprende as notícias em que o trabalho apresenta uma função social, quer seja de inclusão ou exclusão de sujeitos no tecido social, de organização da própria sociedade, de valores relacionados com o trabalho construídos coletivamente e de sua função na construção de carreira individual.

Em todos os países em que foi feita a pesquisa aparecem textos que dão sugestões e orientações sobre eventos que promovem a entrada no mercado de trabalho (como encontros de empresas com trabalhadores), organizações que fazem intermediação entre trabalhadores e organizações e denúncias sobre situações que colocam em risco aos trabalhadores (por exemplo a existência de falsos contratos de trabalho detectados numa cidade da Colômbia). Estas notícias servem como mecanismos de informação para que os interessados possam se orientar na busca de vagas de trabalho.

Jornal EL TIEMPO (Colômbia). Así engañan a los jóvenes del país en sus primeros trabajos.

Así engañan a los jóvenes del país en sus primeros trabajos

Mintrabajo recomienda indagar oportunidades laborales de empresas serias para evitar fraudes.

Por: CAROL MALAYER |
© 6:57 a.m. | 28 de septiembre de 2016

Foto: Archivo / EL TIEMPO
Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), en el 10,7 % del de...

4556
COMPARTIDOS

Malos tratos, abusos, engaños en el pago, ausencia de contratos. A eso se exponen muchos jóvenes como *Felipe, de 23 años, estudiante de ingeniería industrial, quien comenzó a buscar trabajo para costear los gastos extras de su carrera este año.

MÁS LEÍDO

MÁS COMPARTIDO

- 1 Faltan más policías para aplicar el nuevo Código en Bogotá
- 2 Diez claves para pagar el predial por cuotas

Por outro lado, outro conjunto de notícias relatam sugestões sobre como encarar situações de desemprego ou de orientação de carreira. Aparecem textos que recomendam a escolaridade como ajuda a aposentados a retornar ao mercado de trabalho, a forma como cobrar por um trabalho feito como *freelancer*, a importância do inglês para poder entrar ao

mercado de trabalho, o teletrabalho ou trabalho remoto como uma possibilidade para as pessoas e algumas profissões que estariam em alta em alguns países.

Chama a atenção que esta é uma categoria onde se apresentam textos onde os escritores orientam a criação de opinião do leitor. Um exemplo é o texto da Colômbia que relata que uma pessoa que domine o inglês tem o 95% do mercado de trabalho assegurado (Diario del Huila, 8 de outubro de 2016). Esta informação está baseada numa pesquisa de opinião feita a 734 diretivos de empresas e realizada por uma universidade em parceria com uma empresa de recrutamento de pessoal. O 95% que é apresentado na narrativa como se fosse todo o mercado de trabalho do país, está em função da opinião de 70% das 734 pessoas, e dessa cifra, 95% consideram chave que o domínio desse segundo idioma, seja o inglês. Assim, cria-se uma ideia que a maior parte do mercado de trabalho exige ou acha importante uma competência no uso de outro idioma, principalmente para os jovens.

(Jornal Diario del Huila, 8 de outubro de 2016, Colômbia).

El talento humano joven gana terreno frente a los más experimentados, por sus competencias en el manejo del idioma inglés.

Innovación, creatividad y capacidad de trabajo junto al dominio del idioma inglés son las características más buscadas por los empleadores colombianos a la hora de contratar personal.

De acuerdo a un estudio realizado por La Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, y Hays, grupo líder de reclutamiento de profesionales a nivel mundial, las capacidades que más valoran las empresas en sus empleados son la innovación y la creatividad (27 %), la motivación (19 %) y la capacidad de trabajar (19 %).

Asimismo, es considerado clave el dominio de una segunda lengua. El 70 % de los 734 directivos entrevistados consideran clave el contar con personal que maneje un segundo idioma. Asimismo, el 95 % señala que el dominio del idioma inglés es el más apreciado.

Cabe destacar que las empresas con casa matriz en Colombia (59 %), valoran mucho menos esta competencia que las empresas extranjeras (86 %).

El estudio, publicado por el diario Portafolio.co, muestra cuáles son las preferencias

Outros textos chamam a atenção a formas como algumas pessoas se relacionam com o mercado de trabalho. A este respeito, uma notícia de um jornal brasileiro (Revista EXAME: Não tem dinheiro para startup? É hora de arrumar emprego, 18 de outubro de 2016) relata os

dados de uma pesquisa feita nos Estados Unidos com jovens entre 18-34 anos. O texto relata que esses jovens estão entrando a contragosto no mercado de trabalho privado. Mesmo desejando estabelecer um negócio próprio e opinando que a geração Y (como é chamada este conjunto de jovens) é mais empreendedora que outras gerações, as dívidas que contraem para poder formar-se numa faculdade impedem que possam começar com uma *startup*.

Um aspecto interessante desse artigo é que mostra a opinião de um especialista que afirma que os jovens estão indo na direção oposta à criação de empresas e, pelo contrário, cada vez um conjunto maior de pessoas nessa idade enxerga a ascensão na hierarquia de empresas já existentes como o melhor caminho para o sucesso. O artigo finaliza expressando que a vivência dos jovens durante sua formação na faculdade num país marcado pela recessão (referindo-se à crise econômica de 2008), dá aos jovens uma visão conservadora.

Por outro lado, essa orientação ao empreendedorismo aparece também como um ideal na configuração da carreira. Em cada um dos países analisados, há pelo menos uma notícia que está relacionado com a ideia positiva do empreendedorismo como uma forma de se relacionar com o mundo do trabalho. Algumas destas notícias destacam a importância de estar preparado para enfrentar os desafios que apresenta o mundo contemporâneo. Uma das formas mais adequadas, seria a criação de uma mentalidade empreendedora, quer seja para formar a própria empresa, ou mesmo para empreender dentro de um emprego.

Brasil, Página web www.universia.net. Por que jovens estudantes devem ter uma mentalidade empreendedora

Por que jovens estudantes devem ter uma mentalidade empreendedora

🕒 03 de Outubro de 2016 📄 0

Ter uma mentalidade empreendedora é essencial para conseguir um emprego ou começar o próprio negócio

A questão da mentalidade empreendedora está intimamente relacionada com a categoria psicológica. Como será descrito um pouco depois, a narrativa de algumas notícias coloca o que poderia ser denominado “o jeito certo de ser ou pensar” (Jornal Milenio, México: Por la conquista del mercado asiático, 8 de outubro de 2016) perante um contexto turbulento e de incerteza. Isso é mostrado através de sugestões ou exemplos de pessoas que se defrontam com os desafios de uma forma valente, corajosa e quase heroica, deixando a sensação de uma imagem ideal, não somente de trabalhador, como de pessoa.

Junto com questões que apresentam desafios, percebe-se outro conjunto de notícias que tentam explicar as configurações atuais do mundo do trabalho através do uso de categorias analíticas como gênero. Um exemplo disso é uma notícia do México que no seu título tem a expressão: “inclusão feminina trouxe flexibilidade a horários de trabalho” (Jornal Milenio, México, 10 de outubro de 2016). Nesse texto, apresenta-se a opinião de uma vice-presidente de Recursos Humanos de uma companhia de seguros. No depoimento desta executiva, expressa que o aumento da participação no mercado de trabalho trouxe flexibilidade nos horários, mudanças culturais e reativação da economia. A razão que ela dá para esses resultados se explica pelo papel que a mulher desempenha no entorno familiar e que isso obrigou às empresas a criar estratégias laborais (como a flexibilização do horário) e que, ao mesmo tempo, permite a autorregulação das pessoas e são mais produtivas. O artigo mostra também que a inclusão feminina é um assunto de negócio e de economia, porque esse incremento, permite a participação de outros atores no mercado de trabalho e de consumo.

A visão positiva da presença da mulher no mercado de trabalho se observa também através de notícias que colocam algumas delas como exemplo. No México, ao mesmo tempo que se fala de empreendimento, uma notícia começa destacando o gênero da trabalhadora (Jornal Milenio, México: Por la conquista del mercado asiático, 8 de outubro de 2016). É interessante porque nas notícias que se fala de homens, não acontece a mesma coisa. Esse texto mostra como esta empreendedora executa ações para entrar no mercado asiático

exportando alguns tipos de frutas. Na descrição que ela mesma faz dela, expressa que é uma pessoa criativa, forte e empreendedora.

Por la conquista del mercado asiático

CLARA OCAMPO DEL TORO

Esta mujer es parte de la cadena de negocios del sector agroindustrial lagunero. Exporta nuez regional a China y planea comercializar melón, higo, miel, en el otro lado del mundo.

Outro aspecto do gênero é colocado para expressar as desvantagens que as mulheres têm para ingressar no mercado de trabalho. No México, uma notícia expressa que a demissão de mulheres grávidas, a falta de contratação de população LGBTTTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e Intersexuais) e pessoas deficientes físicos, preocupa às autoridades da capital mexicana. O texto narra ainda, que há setores empresariais onde estes grupos de trabalhadores têm mais oportunidades de encontrar emprego e declarar sua orientação sexual.

Jornal Excélsior, 18 de outubro de 2016.

Combatirán discriminación laboral en la Ciudad de México

El despido de mujeres embarazadas y la no contratación de población LGBTTTI y personas con discapacidad preocupan a autoridades

22/09/2016 14:16 XIMENA MEJÍA

As notícias também mostram às mulheres que são vítimas de assédio moral e sexual no trabalho e as cifras que mostram a diferença de salários entre pessoas de diferente sexo perante exigências laborais iguais. Estes elementos trazem à tona a existência de desigualdade no mercado de trabalho e a estratificação social em alguns dos seus segmentos.

Algumas destas configurações são observáveis também na seguinte categoria de análise: a econômica.

4.1.3 Categoria econômica

Esta categoria inclui as referências ao trabalho como parte do sistema econômico local ou mundial, as previsões futuras de organização da atividade e sua relação com o desenvolvimento econômico das sociedades e dados referentes à organização do trabalho em segmentos de população.

Em todos os países de referência da pesquisa há notícias do mercado de trabalho e das condições econômicas que representam esses dados na configuração da sua dinâmica, principalmente do emprego.

Na Argentina, algumas notícias relatam o aumento do desemprego e o papel do Estados em tentar diminuir estas cifras.

Jornal “Clarín”. El Estado compensa la baja de empleo privado. 16 de outubro de 2016.

Jornal “La Nación”: La destrucción del empleo privado se compensó con más trabajo en el Estado. 17 de outubro de 2016.

Notícias do Chile em relação ao desemprego mostram um aumento na taxa de desemprego durante o trimestre Junho-Agosto de 2016 (Jornal Economía y Negocios: Tasa de desempleo sube a 6,95 em en doce meses, pese a que registró una leve baja respecto del trimestre móvil anterior, 1 de outubro de 2016). No entanto, comparando esses dados com o mesmo trimestre do ano anterior, mostra uma melhoria de 0,2%. Essa mesma informação é

usada por outra página de internet para alertar ao leitor que não deve se confiar na pequena melhora nos dados. Esta situação expressa a necessidade que é colocada para que o trabalhador esteja constantemente preparado para uma situação em que possa ficar sem emprego. A situação de emprego é vista como ameaçante e o trabalho como um campo em que não se tem certeza de sua estabilidade (Jornal Inversor Global, Desempleo alcanza un 6,9%: No te confíes).

Na Colômbia, as notícias econômicas se concentram em mostrar os desafios que terá a nação para incluir no mercado de trabalho a pessoas que faziam parte do conflito armado com a guerrilha das FARC-EP (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo), grupo armado que firmou um acordo de abandono da luta armada com o governo colombiano (www.diariodelsur.com.co, notícia: En Colombia se intensificará trabajo a favor de las víctimas, 8 de outubro de 2016). Segundo cifras oficiais, mais de 4000 pessoas faziam parte no último ano desse grupo armado. Mas as pessoas que devem ser atendidas na situação pós-conflito incluem camponeses com suas famílias refugiados em cidades e os que não abandonaram seu território. Mulheres e jovens seriam o público objetivo das ações políticas a serem atendidos com maior urgência. As ações incluem o fortalecimento da economia solidária, formação para o trabalho, inclusão da mulher no mercado de trabalho em igualdade

de condições e um sistema de proteção social para pessoas que moram no campo (Jornal Portafolio, El Sí a la paz y los retos del trabajo decente, 30 de setembro de 2016).

Outras informações econômicas da Colômbia mostram uma diminuição nos indicadores de desemprego, mas ao mesmo tempo, aumento da taxa de trabalho não formal. Isso quer dizer, que há mais pessoas ocupadas trabalhando, mas por pequenos empreendimentos individuais, fora do sistema de contribuição para a aposentadoria (Jornal Portafolio, 6 de outubro de 2016).

EMPLEO · POR: PORTAFOLIO · OCTUBRE 06 DE 2016 · 08:33 P.M.

En materia de protección social el panorama es desalentador para los trabajadores informales.

Un estudio de la Universidad del Rosario, indica **además que de la alta tasa laboral no formal (70% urbana y 88% rural), el 70% de la población ocupada no tiene cobertura pensional, y que del 30% que está cotizando para pensión, solo un 10% se va a jubilar por vejez.**

Para Iván Daniel Jaramillo y Paola Andrea Peña, integrantes de este centro de pensamiento, **“el hecho de que solo el 30% de la población ocupada tenga cobertura del sistema pensional, evidencia un déficit que debe ser corregido por incentivos a la formalidad para estimular la afiliación al sistema y la construcción de derechos”.**

La investigación ‘Los retos del trabajo decente en el contexto colombiano’, señala que el diseño de la política de intervención laboral debe enfocarse en la corrección de las brechas que derivan de la informalidad rural y el enfoque asistencial, que debe ser

No México, as notícias relacionadas ao trabalho mostram dos panoramas, um primeiro cenário de ações políticas que foram implementadas e que afetam o mercado de trabalho, e por outro lado, informações sobre situações econômicas de outros países, como Estados Unidos e França, como parte da análise da economia mundial. As ações políticas incluem programas específicos de incentivo à educação para estabelecer relações mais fluidas entre os jovens e o mercado de trabalho, reformas legais que regulamentam as ações da justiça em situações envolvendo conflitos entre empresas e trabalhadores e também procedimentos para formalizar a configuração de sindicatos (Jornal eletrônico www.reforma.com, 5 de outubro de 2016).

Aprueban iniciativa de justicia laboral

[Zedryk Raziel](#)

Cd. de México, México (05 octubre 2016).- Con el voto en contra de legisladores del PRD y hasta del PRI, el Senado aprobó en comisiones, en lo general, la iniciativa del Presidente Enrique Peña Nieto en materia de justicia cotidiana laboral, que propone que el Poder Judicial federal y de los estados resuelva los conflictos de trabajo en lugar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para seguir leyendo, regístrate o suscríbete.

No Peru, as notícias econômicas apontam à preocupação pela formação dos trabalhadores e sua preparação para os desafios que devem enfrentar em um mercado globalizado. O interesse em ajudar a desenvolver competências (*soft skills*) para a empregabilidade dos jovens. A falta desse tipo de competências gera dificuldades para a entrada e a permanência no mercado de trabalho.

A situação do emprego no Peru é descrita como positiva, com uma taxa baixa de desemprego (ao redor de 4.0% no último ano). Porém, preocupa a preparação dos trabalhadores e o déficit de profissionais e técnicos para cobrirem as vagas. O 68% dos empregadores do setor comercio relatam ter dificuldades em encontrar trabalhadores qualificados (Agencia de notícias Andina, 2 de outubro de 2016). Essa situação é colocada com uma necessidade para que as organizações do Estado atuem através de políticas públicas para o melhoramento das condições de empregabilidade de trabalhadores nesse país.

09:57. Lima, oct. 2. La Sociedad de Comercio Exterior del Perú (ComexPerú), advirtió que el sector productivo del país enfrenta un déficit de profesionales, sobre todo técnicos, por cuanto el 68 % de los empleadores en todo el país enfrentó dificultades para cubrir sus puestos.

Indicó que no obstante el Perú posee una estabilidad macroeconómica envidiable, y una las tasas de desempleo más bajas del mundo, "situación que muestra un panorama más que positivo", aún existe una brecha entre la oferta y la demanda laboral.

"Nuestro país enfrenta un gran déficit de profesionales, sobre todo de técnicos, panorama que no ha mejorado sustancialmente en los

<http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-sector-productivo-del-pais-enfrenta-deficit-profesionales-y-tecnicos-633522.aspx>

4.1.4 Categoria psicológica

Esta é talvez a categoria que se observa com maior força nas notícias, pela quantidade que se apresentam em alguns países (como Brasil) ou pela forma como se fala diretamente da situação do trabalho. Aqui são incluídos textos que apresentam sugestões de comportamento no trabalho, para conseguir emprego, para lidar com o desemprego, para lidar com o relacionamento com outras pessoas no local de trabalho, para mostrar formas de ser e de atuar no percurso da carreira e as consequências para a saúde de formas específicas de experiências relacionados com o trabalho (vide Apêndice E).

O primeiro elemento que chama a atenção, é que o único país que usa explicitamente a categoria carreira para referir-se ao percurso de pessoas no mercado de trabalho é o Brasil. Como será apresentado nos resultados da entrevista, este é o único contexto dos seis países analisados, onde é usado esse conceito pelos trabalhadores e não somente pelos especialistas. Também, é o país onde mais aparecem textos relacionados com esta categoria.

As sugestões que regulam comportamentos no trabalho incluem formas de comunicação para poder ter bom relacionamento com os colegas de trabalho, sugestões para

escrever correios eletrônicos, orientar decisões de carreira perante o panorama de instabilidade laboral, erros que pessoas cometem no momento de procura de emprego,

Os textos que tratam sobre o mercado de trabalho o colocam como um campo em que é necessário usar da reflexão sobre si próprio, sobre as condições do mercado e sobre a necessidade de planejamento a futuro sobre o desenvolvimento da carreira.

Página de internet: Comunidade ADM. (Brasil), 10 de outubro de 2016

Como fazer a autogestão de carreira?

Alguns pontos devem ser avaliados na gestão da sua vida profissional. Não distinguir carreira e qualidade de vida é um deles.

Oh! Braga Seguir + **Oh! Braga**, 10 de outubro de 2016

Compartilhar 3

Problema no artigo?

Para percorrer os trilhos da vida profissional, é crucial o quanto o indivíduo conhece de si mesmo: seus pontos fortes, suas habilidades, suas inclinações, suas aptidões ou competências. O primeiro ponto importante é o autoconhecimento para que o profissional saiba verdadeiramente qual é a sua motivação interior. Outro ponto significativo são as experiências profissionais que as pessoas vão acumulando no decorrer dos anos de trabalho, é a partir delas que se têm a oportunidade de fazer escolhas. Quanto mais experiências profissionais tiver e um maior número de *feedbacks* que você possuir, melhor serão seus insights sobre suas decisões, proporcionando uma base para escolhas profissionais mais racionais e conscientes.

ADM Social

Saiba o que seus amigos estão lendo e compartilhe você também

Conecte-se para participar

Concursos Públicos [Veja mais](#)

A reflexão sobre a própria pessoa está relacionada com o autocontrole das emoções e do comportamento em diferentes momentos e espaços. No momento de formação profissional, a mentalidade empreendedora é destacada como um elemento fundamental para poder lidar com os desafios que impõe a competitividade no mundo do trabalho. A mentalidade empreendedora compreende estimular as redes de relação, a aprendizagem continua através das possibilidades que permite a tecnologia de informação e a necessidade de experimentar situações que possam acrescentar vivências que sejam significativas.

As orientações são dadas em forma de metáforas, sugestões de ações diretas através do passo a passo, exemplos de personagens famosas do mundo corporativo e da mídia,

opiniões de pessoas especializadas (professores e pesquisadores, CEO's de empresas, pessoas que dirigem organizações que fazem intermediação laboral, profissionais que atuam no mercado orientando ou treinando pessoas para o mercado de trabalho).

Jornal PANROTAS (Brasil). De Zuckerberg a Jobs: 7 dicas de carreira para se inspirar. 10 de outubro de 2016.

Estas sugestões tomam forma de modelos de comportamento, colocando a ideia que a pessoa que os ponha em prática, vai atingir os objetivos que são colocados como formas ideais de vivenciar o trabalho e conviver com outros.

Os comportamentos sugeridos organizam a forma como a pessoa pode procurar emprego, fazendo ênfase na responsabilidade pessoal de controlar o processo de procura de emprego, de controlar emoções no momento da entrevista de trabalho, de controlar as palavras e a linguagem corporal nos encontros com avaliadores e de se controlar depois desse encontro na cobrança de resultados aos avaliadores.

Dentro da atividade de trabalho, também aparece como elemento importante a autorregulação do comportamento. “Dicas” sobre como escrever correios eletrônicos, cuidar da saúde no trabalho, cuidar da forma como se relaciona com os colegas de trabalho, tentam alertar ao leitor sobre os perigos que ameaçam a permanência no emprego.

Na temática da saúde, os artigos mostram informações sobre países como Japão, onde é um campo de interesse a morte por excesso de trabalho. As alertas que trazem os textos mostram o conceito de *Karoshi*, que designa um problema que é colocado como sendo de interesse de saúde pública nesse contexto. A ética de trabalho e o tempo dedicado a trabalhar dentro de escritórios, são assinalados como possíveis fatores que influenciam a aparição desse fenômeno ligado ao trabalho. Desse modo, a atividade de trabalho comporta condições negativas para o bem-estar do indivíduo e fica um questionamento em relação à quanto cabe como responsabilidade ao sujeito e quanto às condições de trabalho, as normas e valores culturais.

Além da identificação de um fenômeno ligado ao trabalho como o *Karoshi*, também se encontraram textos que abordam o tema do estresse laboral e o sofrimento no trabalho. As causas dessas situações são identificadas em função de condições da organização do trabalho (sobrecarga na demanda de trabalho, a pouca clareza das normas, a falta de estrutura que permita agir sobre as situações que sobrecarregam ao trabalhador) e falhas na relação entre as pessoas, como a comunicação.

O tema da saúde no trabalho também é colocado como um elemento transversal da felicidade. Nesses casos, a felicidade é colocada como sendo sinônimo de satisfação no trabalho e de ter um propósito em relação à atividade e as relações com os outros. No primeiro caso, a felicidade é alcançada através do pensamento positivo, controle na comida, controle do espaço físico e criar um ambiente favorável com os colegas de trabalho. No segundo caso, destacam as ações pessoais de manter os problemas pessoais fora do trabalho, favorecer um ambiente físico agradável e criar redes de relação no escritório.

Na interseção do trabalho com a felicidade está o antônimo dessa relação: o ódio pelo trabalho. As sugestões colocam de novo a ação sobre a pessoa que, através da reflexão, de estratégias de formação e de geração de habilidades para migrar a outra área e da procura de *feedback* com diferentes pessoas, poderá “sobreviver” a um contexto que se torna negativo e até tóxico para o trabalhador.

A leitura sobre o trabalho também está orientada a mostrar a importância da liderança na criação de um contexto de trabalho que permita a permanência de trabalhadores qualificados. O reconhecimento, como mecanismo de relação entre pessoas que exercem a liderança e trabalhadores que estão no nível mais executivo, é colocado como o elemento principal a ser cuidado para não gerar situações que façam decair o ânimo do trabalhador e com o tempo ele pedir demissão.

A carreira também é um dos temas que são tratados nos textos, como já foi comentado, exclusivamente no Brasil como conceito; nos outros países pode ser inferido através do contexto da informação. O conceito de carreira é principalmente de desenvolvimento ascendente na hierarquia organizacional dentro da modalidade de emprego. Esta noção de carreira está diretamente relacionada com a modalidade de emprego, que aparece como a forma de relação mais conhecida (e talvez mais desejada pelas pessoas) com o mercado de trabalho, conforme apontado na Introdução da presente Tese.

A grande maioria das pessoas sonha com o emprego dos sonhos, principalmente com grandes salários. Mas a verdade é que não adianta pensar apenas no dinheiro: a carreira ideal envolve também a compatibilidade que se tem com a área de atuação. Obviamente, não é fácil conseguir um bom emprego apenas por se identificar com ele, mas uma boa solução é prestar concursos públicos nos setores de seu interesse.

Antes de tudo, quem deseja começar uma carreira ou mudar o campo de trabalho precisa conhecer melhor as próprias preferências e analisar a oportunidade mais vantajosa – não no sentido de remuneração apenas, mas também no sentido de crescimento e realização pessoal; nesse sentido, são válidos os testes vocacionais. Outro fator importante é a

Se observa nesses textos duas formas de tratar o tema de carreira: as condições que ameaçam o desenvolvimento de uma pessoa e formas de obter motivação para alavancar processos de desenvolvimento.

Entre as condições que ameaçam o desenvolvimento da carreira estão comportamentos estratégicos de reflexão sobre a carreira (conhecer as metas pessoais de carreira), formas de relação com os colegas de trabalho e o uso da comunicação com outras pessoas que geram uma imagem negativa do trabalhador. Outros elementos ameaçadores são as condições de desemprego estrutural que os países passam. A forma de lidar com estas situações, é quase a mesma que para a procura de emprego: preparação individual através de formação continuada, fortalecimento das redes de relação, pensamento estratégico e planejamento de carreira.

Para alavancar a carreira, se apresentam exemplos de personagens famosos que expressam frases que tentam dar uma reflexão sobre o seu próprio desenvolvimento pessoal a partir da sua experiência. Se espera que estas frases ajudem ao leitor a ter um referente na linguagem que permita criar uma imagem, uma ideia do que é necessário fazer para poder lidar com o desenvolvimento pessoal. A característica principal destes personagens é o reconhecimento social que eles têm por seu trabalho. O sucesso, que é equiparado a obter fama e dinheiro, é colocado como a imagem ideal de trabalhador bem-sucedido. Além disso, o sucesso é apresentado como a força pessoal para poder ultrapassar situações limitantes ou de desvantagem.

Resumindo a narrativa dos textos, se o trabalho é apresentado como um campo simbólico de luta, a carreira seria o cenário onde o combatente se prepara para essa luta, lida com as condições contextuais que estão contra ele, é responsabilizado pelo seu desenvolvimento através do pensamento, a cognição e controle das emoções e os afetos, se realiza através de condições de consumo (dinheiro) e de reconhecimento externo (ascensão na hierarquia, aumento de salário e mensagens de exaltação). O discurso do empreendedor e o empreendedor se colocam como a imagem do trabalhador moderno, principalmente para os jovens, que perante a falta de garantias de permanência no trabalho, quer seja pelas

condições de flutuação da economia que incidem na existência de espaços de trabalho na modalidade de emprego, ou pela decisão pessoal de dar um rumo diferente à carreira.

4.2. A produção de significados e sentidos de trabalho na narrativa de jovens de seis países da América

Uma forma de observar a produção de significados e sentidos de trabalho que propus neste estudo foi através de entrevistas com pessoas de seis países da América (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Peru e México). Estas entrevistas tinham como objetivo, construir com as pessoas uma narrativa que permitisse ver a forma como elas concebem o trabalho e a atividade de trabalhar, como elas se relacionaram e se relacionam com o mundo do trabalho e quais são as influências que elas se identificam nessa construção de sentido.

É importante lembrar que a análise da entrevista não se colocou somente em relação às expressões linguísticas que os participantes deram a cada uma das perguntas, mas todo o contexto que envolveu a entrevista, desde o primeiro contato até as conversações que muitas vezes aconteceram depois de “fechar” o conjunto de questões a serem abordadas na entrevista, algumas delas, dias depois de realizar o encontro.

Em relação ao trabalho, as expressões dos participantes refletiram diferentes posições em relação ao trabalho. Na situação de entrevista, era pedido para as pessoas se expressarem sobre as primeiras ideias que elas relacionavam com a o conceito de trabalho. Muitos dos participantes começaram a definição de trabalho desde as condições concretas, visíveis, tangíveis do trabalho, isto é, como uma atividade em que se espera obter um resultado, com uma recompensa material que está ligado a uma subordinação a uma pessoa que é responsável pelos resultados globais da operação, que deve ser feito em tempos determinados pela meta a ser alcançada. São reconhecidos os elementos tangíveis do trabalho, a existência de subordinação e o vínculo empregatício como forma privilegiada de trabalho.

Um elemento interessante na definição de trabalho era a pergunta que os participantes respondiam no momento de começar a entrevista. Muitos dos participantes perguntavam, no momento de falar da trajetória de carreira, se deviam começar desde a primeira experiência de trabalho vinculada ao emprego ou se eram experiências de trabalho desde a infância. Foi permitido que eles escolhessem o momento em que queriam iniciar seu relato. Essa pergunta refletia a concepção que as pessoas tinham sobre o trabalho, colocando-o como uma atividade que não fosse somente de tipo contratual, mas também de tipo produtivo sem a intermediação de condições jurídicas.

A definição de trabalho incluiu também conceitos que estavam além das condições mais pragmáticas da relação com a atividade. Palavras como autorrealização, responsabilidade, ascensão social, inclusão social, estudo, obrigação, preguiça, serve para a sociedade, algo necessário e necessidade, refletiam valorações que as pessoas davam para sua atividade.

Estes conceitos foram elaborados na fala dos participantes e permitiram apreciar, até um certo ponto, a relação atual e histórica que eles construíram com a atividade. Um elemento que apareceu de maneira repetitiva foi que as palavras iniciais de valorações negativas sobre o trabalho eram percebidas mais nos participantes que não estavam trabalhando no momento da entrevista ou que exerceram atividades que consideravam que não estavam relacionadas com o seu desejo.

O relato da experiência de trabalho nesses participantes também mostrava expressões de avaliação negativa do mercado de trabalho, de expressões que expressavam sentimentos de diminuição de autoimagem positiva e de trabalho ligado à sobrevivência. Um exemplo disso foi Karen de México, que trabalhava como professora na rede pública do seu país, mas era formada em comunicação social. Ela definiu o trabalho como: “dinheiro, mal pago e sobrevivência”. Na história que ela narrou de sua trajetória, se percebeu que exerceu diferentes tipos de trabalhos, alguns deles muito diferentes da formação acadêmica, com expressões que refletiam estar descontente por ter que exercer funções que não se relacionavam com a formação profissional.

As expressões de valoração positiva do trabalho, geralmente se encontravam em participantes que na sua narrativa se percebia estar satisfeitos com seu trabalho e com o desenvolvimento de sua trajetória. Estas expressões estavam relacionadas com desenvolvimento pessoal, reconhecimento social, valores ou expressões de ganho pessoal.

A conjunção de formação profissional, experiências de trabalho valoradas positivamente e reconhecimento social pelo trabalho, constituíram os elementos mais relevantes na narrativa desses participantes. Estes resultados parecem apontar para uma imagem positiva do trabalho quando as condições de valoração pessoal da atividade estão alinhadas com os desejos de desenvolvimento pessoal e profissional na trajetória. Esta valoração positiva não quer dizer que não tivesse pessoas que também usem expressões de valoração negativa ou desconforto, mas a força com que elas as usavam, a frequência em que se referiam a elas, era menor do que os participantes que se concentravam muito mais nas condições negativas do trabalho.

Antes de finalizar as entrevistas, era solicitado aos participantes para eles responderem de novo à pergunta: o que é o trabalho para você? Quase todos os participantes colocaram palavras diferentes ou expressaram outros conceitos do trabalho. Geralmente, eles respondiam que depois de falar sobre sua trajetória, tinham outras expressões para definir o trabalho. Quem usava mais expressões negativas, também aumentava o uso de expressões positivas.

4.2.1. Sobre os valores e a centralidade do trabalho

Destacou-se na narrativa dos participantes, a existência de valores pessoais que influenciavam a forma como se define o trabalho e os desejos que eles expressavam para o desenvolvimento de carreira.

Valores como autonomia, reconhecimento, esforço para sustentar a família, tranquilidade, satisfação com a atividade e liberdade, foram os elementos mais importantes que apareceram como elementos valorados pelas pessoas. Essas expressões apareceram de forma espontânea no discurso e também foram inferidas pela narrativa da trajetória onde os participantes traziam os elementos que mais destacavam de cada uma das experiências. Esse destaque, provém por situações que eles vivenciaram diretamente (reconhecimento, esforço e satisfação com a atividade) ou por reconhecer que desejariam alcançar mais um pouco em próximas experiências (liberdade, autonomia, tranquilidade).

Os valores que apareceram com maior força estavam relacionados com metas futuras de desenvolvimento de carreira: liberdade e autonomia. Relacionado a estes valores, apareceu o empreendimento empresarial como elemento a ser construído ou ser consolidado no caso dos participantes que já estavam realizando ações para iniciar um negócio próprio.

O empreendimento é um dos elementos que aparece como a meta futura de muitos participantes. A ideia de poder estabelecer um negócio próprio, inclui a perspectiva de poder direcionar os processos de trabalho, ter autonomia nas decisões a serem tomadas na execução das atividades, poder gerenciar por conta própria o tempo, poder dedicar mais tempo a atividades produtivas e valoradas (por exemplo, a companhia da família), poder desenvolver habilidades profissionais e ter melhoras na renda.

Três dos participantes, mesmo trabalhando na modalidade de emprego, já estavam executando ações concretas para poder iniciar um negócio próprio. Eles já estavam investindo capital financeiro, tempo e conhecimento para poder levar à realidade esses projetos. Nos três casos, o projeto envolvia a família da pessoa através de participação com dinheiro e conhecimento. Em dois desses casos, o empreendimento não estava relacionado com a formação acadêmica da pessoa e sim com a experiência de trabalho deles ou de um dos membros da família.

Os outros participantes que expressaram desejo de empreender, narraram as vantagens que isso teria para o desenvolvimento da carreira. Reconheceram as dificuldades

que teriam para poder fazer o projeto realidade e os passos que teriam que seguir para poder concretizar a ideia. A ideia do empreendimento se mostrou como um desejo a ser alcançado, um estado superior de desenvolvimento de carreira e um modelo de vida valorizado por outras pessoas.

Outro valor que apareceu com força no discurso de alguns dos participantes, foi a ideia de contribuição para a vida de outras pessoas. Essa contribuição estava orientada pela atividade desempenhada ou pelas recompensas materiais obtidas que poderiam ser usadas para benefício de outras pessoas do núcleo familiar. O participante Santiago (Chile) relatou que:

El trabajo en mi caso, me ha ayudado a construir mi familia. Aun cuando el trabajo está muy difícil en Chile, la oportunidad que la empresa me da, me permite, por lo menos, dar educación a mis hijas. Yo quiero ellas tengan mejores oportunidades, que estudien, porque si no estudian, van a tener que trabajar muy duro, así como yo lo hago y ¡mira que solamente alcanza para lo básico, comer, vestir y pagar el arriendo de la casa!

No caso da contribuição pela atividade desempenhada, esta poderia ser pela profissão que a pessoa desempenhava ou pela participação em outras atividades de caráter voluntário. É neste ponto onde se observou uma maior influência da narrativa de satisfação com a atividade de trabalho e a ideia de continuidade através do tempo como projeto futuro de participação social e de contribuição à imagem pessoal e sua identidade.

A ideia de estar contribuindo com outras pessoas através da profissão, foi um elemento valorizado pelos participantes. Além do que pode ser feito com a formação, a tonalidade das palavras usadas e até a expressão do rosto durante a entrevista, refletiram o encontro do sujeito com elementos do trabalho que faziam com que ele se sentisse bem com essa atividade.

O voluntariado era praticado em diferentes contextos e por diferentes razões. Uma das influências mais significativas no caso de alguns participantes estava relacionada com as crenças religiosas. O senso de participação num grupo social, a ideia de estar fazendo algo

que não correspondesse somente a um ganho pessoal, a ideia transcendente de fazer algo que redundasse em conforto para outras pessoas, aparecia como elementos valorizados por aqueles que participam nesses espaços. O trabalho voluntário é expressado com tal nível de prazer para os participantes, que indagados pela possibilidade de se dedicar mais profundamente a ele, todos fariam movimentos na sua trajetória de trabalho formal, profissional, para dedicar mais tempo a essas atividades ou mesmo, se dedicando integralmente a ela. Aqui apareceu também entrelaçado o desejo de empreender para poder dedicar esse tempo em atividades consideradas significativas.

Nayara (Brasil) disse em relação a sua atividade de voluntária:

Eu estou muito contente no meu emprego, eu faço o que eu gosto, finalmente trabalho no que eu me formei e no que estava procurando desde quando estava na faculdade. Mesmo assim, fazer o trabalho religioso que eu faço, me dá uma satisfação única, algo que não encontro nem sequer no meu emprego. Eu queria me dedicar mais um pouco, fazer mais, sabe? Mas também sei que devo me sustentar. Mas, tenho entre os meus planos, voltar a dedicar um tempo nas minhas férias a essa atividade, são experiências únicas.

Relacionado ao desejo de contribuir para a vida de outros, estava o lugar que ocupava o trabalho na vida da pessoa, sua centralidade. Para todos os participantes, o trabalho era um elemento importante da vida, algo necessário e valorizado como elemento fundamental para a inclusão na sociedade. O trabalho estava relacionado com outros elementos de destaque para sua vida pessoal: a família, o lazer e o senso de estar contribuindo na sociedade.

O trabalho era concebido como um elemento mediador entre a pessoa e seu objetivo, entre o sujeito e o que ele valorizava. A razão instrumental do trabalho passava a ter maior sentido quando ele contribuía para alcançar estados desejados de existência, como “a felicidade de poder ver a aprendizagem de uma criança” (Diana, México), “o reconhecimento do chefe por um trabalho bem feito” (Damian, Argentina), “o resultado da arte e que as pessoas admirem o que você faz” (Raul, Chile), “ver a mina mãe contente” (Felipe, Colombia), e “poder conhecer tantas pessoas e poder ajudá-las” (Nayara, Brasil).

A trajetória de carreira e a história de vida serviu como um elemento fundamental para entender a construção do sentido e do significado do trabalho para os participantes. Este foi outro dos elementos trabalhados durante a entrevista.

4.2.2. Sobre a construção de carreira e seus sentidos.

A trajetória dos participantes foi abordada desde duas perspectivas: a primeira delas, estava relacionada com as experiências ligadas a trabalho, e a segunda, à experiências vitais na existência que eles reconhecessem como importantes na construção de sua trajetória de vida e de trabalho. Estes aspectos foram colocados na conversação através de afirmações que pediam aos participantes se devolverem no tempo e criar uma narrativa sobre sua trajetória e ir perguntando sobre influências de pessoas significativas nesses momentos da história pessoal para sua compreensão do que era trabalho e da forma como eles se posicionavam em cada uma das atividades.

Se observou em todas as narrações da trajetória dos participantes a participação em várias experiências de trabalho ao longo da vida. Alguns deles reconheciam terem trabalhado desde crianças, geralmente em atividades de apoio a negócios familiares ou por iniciativa própria em pequenas vendas informais ou prestação de serviços como babás. Outros, passaram a reconhecer outros espaços de trabalho, diferentes aos institucionalizados, regrados por contrato, depois de terem refletido sobre algumas experiências de trabalho na sua vida. A forma como era construída a conversação, de se expressar à vontade sobre a trajetória, levava a maioria a se posicionar de forma diferente na concepção do que era considerado por eles como trabalho.

As primeiras experiências de trabalho são consideradas fontes importantes de aprendizagens. Esses conhecimentos correspondem tanto a habilidades específicas, relacionadas diretamente com a atividade exercida, como a aprendizados gerais para lidar

com situações cotidianas, por exemplo: “aprender a mexer com dinheiro” (Santiago, Chile) e “ser responsável” (Diana, México).

Essas experiências estavam sempre ligadas a incentivos de pessoas significativas, geralmente os pais. Eles incentivavam através de conselhos, frases ou mesmo o exemplo de serem pessoas dedicadas ao trabalho e que são reconhecidas pelos participantes por terem uma ética de trabalho bastante forte e evidente para eles. Esta ética de trabalho era referida como uma forte presença do trabalho como fonte de sustento da família e de ser mostrada como uma “forma de alcançar uma maneira digna de viver” (Diana - México, Juan-Colômbia).

O incentivo dos familiares se observou também na influência de escolha de formação profissional. Os participantes que conseguiram ter uma formação além do Ensino Médio, foram influenciados de alguma forma pelos familiares. Alguns deles reconheceram frases que abertamente recomendavam profissões que tinham maior demanda do mercado laboral, melhores salários ou que davam status. Além dessas palavras, algumas escolhas profissionais também estavam influenciadas por condições econômicas familiares. As famílias dos participantes que possuíam negócios, geralmente davam espaço para as primeiras experiências de trabalho e acabavam influenciando de alguma forma as escolhas de formação profissional e desenvolvimento de carreira dos participantes. A influência mais notória nesses participantes foi a ideia do empreendimento como uma forma de se relacionar com o mercado de trabalho.

Em relação à escolha de profissão e desenvolvimento de carreira, também pode se observar, que os participantes que não conseguiram obter formação superior, iniciavam experiências de trabalho em ofícios que não exigiam qualificação. Conforme foi passando o tempo, as escolhas de áreas de trabalho foram influenciadas por essas primeiras experiências e as atividades desempenhadas depois, também estavam relacionadas com indicações que faziam familiares ou amigos. Esses participantes, colocavam palavras ou frases em relação ao trabalho que ressaltavam suas características mais concretas. O empreendimento, também

é uma opção desejada para esses participantes, como uma forma de aumentar a renda e alcançar maior bem-estar financeiro para a família.

O papel da educação no desenvolvimento de carreira mostrou-se como elemento importante para o futuro profissional. A continuação dos estudos de formação de pós-graduação (para alguns que tinham alcançado esse nível de formação) aparecia como uma possibilidade de continuar se desenvolvendo profissionalmente e, até certo ponto, lidar com a incerteza da continuidade dos vínculos empregatícios. A tentativa de se proteger de possíveis situações que afetavam a sua empregabilidade através da educação, também era reconhecida como uma estratégia que não necessariamente iria garantir a permanência estável no mercado de trabalho nem a continuidade no emprego.

Mariana (México), Damian (Argentina) e Juan (Colombia), coincidem em afirmar que eles gostariam de fazer uma pós-graduação por dois motivos: eles querem se qualificar mais e porque percebem que o mercado de trabalho o exige para poder continuar vigentes. Mesmo assim, as perspectivas de melhoras de condições de trabalho e de remuneração não são muito claras para eles. Afirmam que continuando seus estudos podem ter maior chance de melhorar sua qualidade de vida, mas que a competência é muito forte pelos trabalhos e que a quantidade de pessoas que estão se preparando, principalmente os jovens, tem como resultado o fato de ter muitas pessoas disponíveis para uma vaga e assim, sempre se está em risco de ficar fora do mercado.

Se encontraram mais elementos comuns que diferentes na configuração das carreiras dos participantes. Os elementos mais comuns estão relacionados com a formação acadêmica dos participantes. As pessoas que não tinham formação acadêmica de nível superior (técnico, tecnológica ou universitária) começavam a trabalhar logo depois de se formar do ensino médio e o sentido desse trabalho estava fundamentado na subsistência e cobrir os gastos de manutenção próprios ou da família. Algumas pessoas que tinham formação acadêmica superior, também começavam a trabalhar depois de se formar do ensino médio, porém, o relato mostra que estes trabalhos eram feitos com a intenção de ter dinheiro para os gastos

relacionados ao lazer, “aprender a ganhar meu próprio dinheiro” (Juan e Carolina da Colômbia, Horacio do Chile e Rosario do Peru) ou por incentivo da família (Damian da Argentina, Felipe da Colômbia e Diana do México).

Um elemento diferenciador entre os relatos dos participantes é que os que se formaram em educação superior na Argentina e no Brasil informam mais experiências de estágio antes da finalização do curso do que os outros profissionais dos outros países. Na Colômbia, no Chile, no México e no Peru, também são informadas experiências de estágios, mas em menor quantidade. A forma como são colocadas estas experiências na Argentina e no Brasil, parece dar a entender como uma passagem fundamental para o início da prática profissional e da consideração própria e externa de ser formado em educação superior.

As primeiras experiências profissionais também parecem influenciar as opiniões sobre as dinâmicas de trabalho nas organizações ou fora delas. As experiências de estágio que tiveram situações de aprendizagem percebidas como positivas, também são informadas como espaços onde a pessoa se sentia bem, teve reconhecimento do seu lugar como profissional em formação e podia se identificar como uma pessoa ‘que fazia parte da organização. Experiências negativas, que inclui relações de tensão com os colegas de trabalho ou com os chefes, são informadas como situações onde as pessoas não encontravam seu lugar como profissionais ou não eram respeitados. Algumas destas opiniões também apareciam nas definições de trabalho que as pessoas davam e os sentidos que as experiências tinham para os participantes.

Estes elementos obtidos através da análise das comunicações escritas em jornais, páginas de internet, que comportam formas de representação do trabalho e da carreira, além das falas na narrativa dos participantes da pesquisa, foram usadas para a discussão que é apresentada na sequência.

V

ANALISE E DISCUSSÃO

O conjunto das informações coletadas na pesquisa permitem discutir os resultados em função dos sentidos e os significados que os participantes, através das entrevistas, e os textos das notícias e opiniões que circulam na internet, sobre discursos e práticas discursivas sobre o mundo do trabalho e a configuração de carreiras na atualidade. Além disso, o posicionamento de pessoas jovens, bem poderia ser uma pequena representação da diversidade de possibilidades de construção subjetiva que é derivada das experiências pessoais e coletivas com as dinâmicas do trabalho.

A discussão se organiza em relação aos eixos fundamentais da pesquisa: significados e sentidos de trabalho, significados e sentidos da carreira, discursos e práticas discursivas sobre o trabalho que se criam, naturalizam e legitimam nas vivências dos participantes e da forma como se apresentam nas narrativas das notícias. Além dos temas centrais da pesquisa, reflete-se sobre posições teóricas e epistemológicas assumidas na construção do objeto de pesquisa e que servem como base para alimentar a discussão sobre o lugar da psicologia na construção de subjetividades e de objetos de estudo perante a diversidade de posições disponíveis na construção da ciência. Estas posições também refletem em possíveis práticas de relação com pessoas usuárias do conhecimento gerado e que poderiam ajudar a ampliar o foco de intervenção profissional.

5.1. Sobre a construção de significados e sentidos de trabalho e a carreira

A perspectiva sobre os significados e sentidos de trabalho que é colocada na pesquisa sustenta-se desde uma perspectiva de configuração através da narrativa construída a partir das vivências que as pessoas têm com a atividade de trabalho ao longo do percurso de vida. Essa perspectiva assume que os significados e os sentidos não existem *per se* nos sujeitos, mas que eles estão em permanente construção através da trajetória, sendo assim, eles são dinâmicos na sua configuração, podendo ser continuamente alimentados de referenciais (Bruner & Haste, 1990, González, 2010).

Os significados presentes nos textos e nas entrevistas mostram a variedade de posicionamentos de pessoas que encarnam papéis sociais e que representam nuances sobre a consideração dessa atividade humana. Estes posicionamentos vão desde as condições concretas, visíveis e tangíveis do trabalho (como as encontradas no estudo MOW, 1987), até figuras narrativas que expressam emoções, sentimentos e construções simbólicas sobre o que significa o trabalho e trabalhar (González, 2010).

Uma das nuances que se observa nos significados do trabalho, é a diferença entre a definição da atividade e a definição da sua execução. Isto quer dizer, que os participantes mostravam definições do que é o conceito de trabalho de forma geral, e o que é o trabalho para eles na vida prática, o que isso tem a ver com eles como sujeitos inseridos em grupos e dinâmicas sociais. A primeira definição, está mais associada a esses elementos concretos da atividade: horários, responsabilidades, subordinação, recompensas econômicas e lugares onde é executada a atividade. A segunda definição, está mais próxima de uma categorização pessoal, desde a história do sujeito, do que é trabalhar. Nesse aspecto, está mais próxima à compreensão de sentido, na produção refletida através da exploração da trajetória, da relação que a pessoa constrói sobre a sua vivência de trabalho.

Na perspectiva anteriormente apresentada, é possível sugerir que na dinâmica da entrevista, a primeira aproximação da definição do que é trabalho para a pessoa, está mais próxima do conceito de significado, e a segunda aproximação, que é percebida através das narrações da trajetória e que depois foi pedido para expressar de novo o que era o trabalho para ela, está mais próxima da noção de sentido. Esta diferenciação não seria considerada algo finalizado, pronto na linguagem, mas colocado em contexto e construído na interação entre entrevistador e entrevistado.

O trabalho aparece num primeiro momento das falas da maioria dos entrevistados de uma forma mais geral, ligado a tentar dar uma definição “conceitual” do que é o trabalho. Antes de finalizar as entrevistas, foi pedido para voltar a definir trabalho. 20 de 30 participantes colocavam outras palavras e tentavam explicar um pouco mais o que eles falavam. Foi indagada a razão pela qual eles adicionavam palavras ou frases à definição de

trabalho apresentado no início da conversação, a maioria explicava que uma vez que eles tinham falado da sua experiência de trabalho, outras coisas apareciam.

As definições iniciais davam a entender o trabalho como algo concreto, com características claramente evidenciadas pela relação direta com a atividade. No caso da investigação Meaning of Working (MOW, 1987) estas falas se enquadrariam na categoria “concreta” de definição de trabalho. Com o desenvolvimento da conversação, outros elementos de referência da vivência passada eram colocados e apareciam expressões ligadas a emoções e afetos. Esta situação é possível de explicar pelo menos por duas razões: a primeira está relacionada com o vínculo com o pesquisador e a segunda, com a possibilidade de refletir para um outro as vivências pessoais.

A influência do pesquisador na configuração dos significados e os sentidos de trabalho foi levada em conta na configuração do vínculo com o participante. O fato de que o pesquisador fosse uma pessoa desconhecida, na maioria dos casos, colocava uma série de ideias prévias à situação de entrevista que começava a estabelecer a dinâmica de construção dos componentes da narrativa. Em muitos casos, a maioria das pessoas pediam uma referência de quem era a pessoa que ia a entrevistar. Alguns dos participantes expressaram suas dúvidas sobre qual seria o conteúdo da entrevista e, na tentativa de explicar a dinâmica, algumas pessoas acharam que se tratava de um instrumento padrão, tipo pesquisa de opinião e pediram para preencher por e-mail. Quando se explicava mais profundamente o objetivo da situação, a maioria expressou entender a dinâmica da construção da informação. A entrevista foi um momento de relação entre duas pessoas, que se aproximavam à construção subjetiva, historicamente situada, da vivência de trabalho dos participantes.

As primeiras representações do que significa o trabalho se referiam, na maioria das vezes, à noção de emprego. Esta modalidade de trabalho, sendo, talvez, a mais visível no mercado de trabalho, é uma noção que outras pesquisas mostraram antes que constitui o primeiro referencial que as pessoas usam para se referir ao trabalho (Jahoda, 1987; Renteria, Garcia, Restrepo & Riascos, 2007). Situação similar acontece em alguns textos dos jornais.

A noção do emprego, que muitas vezes é tomada como a representação da totalidade do mundo do trabalho continua sendo altamente valorizada na representação que a mídia faz do que é considerado um “verdadeiro” trabalho e um trabalhador “real”. Mesmo sendo valorizado o trabalhador que empreende um negócio próprio, a institucionalização da atividade é a que coloca o sujeito num patamar de inclusão social verdadeira. As expressões usadas para diferenciar categorias de trabalho também comportam a diferenciação, que, muitas vezes, parece ser não percebido pelos autores das diferentes narrativas, de estratificação dos participantes do mercado de trabalho. Expressões como trabalho branco (registrado), trabalho negro (não registrado), trabalho formal e não formal e informalidade, são vistas como algo não desejável na economia, na política e nem pelos participantes (por exemplo na Argentina: El trabajo en blanco vuelve a crecer em el gran Buenos Aires, 27 de setembro de 2016).

Essas expressões nos diferentes tipos de informação coletada sugerem que há representações diferenciadas do que é considerado como trabalho e o que é considerado trabalhador. A valorização do emprego também é uma valorização do grau de inclusão social e de categorias de valor social da atividade desempenhada. Uma empresa formalmente constituída parece não ter o mesmo valor que a obtenção de uma renda própria através de um negócio particular; uma atividade de trabalho executada num local que não esteja identificado como empresa (por exemplo, o trabalho em casa) parece não ter o mesmo grau de valor que outras atividades com essas características mais tradicionais. Porém, parece que existe um fator que começa a diminuir aos poucos essa diferenciação: o nível de ingresso da pessoa e o lucro que ela obtém. Entre mais dinheiro ganhe uma pessoa, mesmo que ela não tenha uma atividade formalmente registrada e com todas as condições legais constituídas, menos valorização negativa tem o fato dela não pertencer à categoria de empregado; a imagem que começa a ter valor é de ser empreendedor.

O empreendedorismo se coloca como um ideal de trabalhador e de trabalho. Arelado a noções como independência, autonomia e liberdade, esta modalidade se coloca como o objetivo a ser alcançado por muitos dos participantes e também é colocado em alguns textos. Estes valores, que correspondem também aos da filosofia liberal que atravessam o mundo do

trabalho (Gargarella, 2004), são referidos como sendo elementos de desejo futuro. O desejo de desenvolvimento no emprego é, na maioria dos casos das entrevistas, poder sair dele e gerar uma renda própria.

A incerteza do mundo do trabalho (Bauman, 2000, 2001; Marin, 2004, Ribeiro, 2011) parece estar relacionada com a expressão de desejo de querer empreender um negócio próprio. Da mesma forma como a continuidade na educação superior através de pós-graduações serve, além da qualificação profissional, para tentar se proteger perante uma iminente situação de desemprego.

A carreira, na sua *práxis*, não está necessariamente planejada para o futuro. Através da narrativa, os sujeitos tentam conciliar os diferentes aspectos da sua história para estabelecer coerência nos diferentes espaços, atividades e ações que desenvolveram para se relacionar com a atividade. As escolhas de formação, para os que passaram pela educação superior, são narradas como momentos em que não se tinha total certeza de estar “fazendo a escolha certa”. A impossibilidade de prever as condições futuras em relação à formação, à adequação à normatividade escolar, à possibilidade de gostar daquilo que está sendo escolhido, faz parte da impossibilidade de antecipar o resultado futuro da escolha.

A forma de lidar com a incerteza que traz a relação com o futuro é através do apoio da família e pessoas próximas do jovem. No momento da escolha, pais, professores e, às vezes, colegas de turma, expressam opiniões que são ouvidas como parte da afirmação daquilo que se quer ser. Parte da identidade social é afirmada a partir da relação com a formação profissional e dos lugares futuros em que se quer habitar.

Para as pessoas que não obtiveram a formação profissional, as possibilidades de escolha referidas na sua narrativa são menores. A necessidade material de obter o sustento para si próprio e para a família são as razões fundamentais para participar o mais rápido possível no mercado de trabalho. As possibilidades de escolha estão baseadas nos referentes mais próximos, trabalhos de familiares ou referências que eles fazem para poder entrar, na

maioria das vezes, em trabalhos que exigem pouca qualificação e que, ao mesmo tempo, não tem remuneração muito alta.

A narrativa dos textos das notícias deixa a ideia que as escolhas na carreira são sempre racionais, movidas pelo conhecimento do mercado de trabalho ou pela afeição por uma atividade. Essa lógica de pensamento apresenta um tipo de sujeito e de trabalhador: racional, orientado sempre pelas mesmas metas que a maioria de sua geração, preocupado com a ideia de crescimento pessoal e disposto ao crescimento profissional, entendido como a ascensão na hierarquia das organizações de trabalho ou, por outro lado, um profissional que não se conforma com as atividades de trabalho rotineiras, com horários de trabalho estritos, ligado às tecnologias da comunicação e a informação. Em resumo, uma visão totalizante do trabalhador que cobre à maioria da população.

Essa visão de trabalhador, cria uma sensação de estar perante a lógica de um tipo de ser humano da geração dos *millenials* (Jackson & Hogg, 2010): classe média, com formação profissional, com controle da própria vida, engajado com questões sociais, mas ao mesmo tempo, individualistas na consecução dos objetivos pessoais. Se criam imagens que constituem referências para julgar o comportamento de uma grande parcela da população dessa idade conforme características que estão relacionadas com condições que não são as mesmas para todos.

Estes elementos em relação ao trabalho e a carreira, abrem a possibilidade de refletir sobre a criação de discursos e práticas discursivas em relação ao trabalho e os sujeitos que atuam no meio social. Esse será um aspecto a discutir a seguir.

5.2. Discursos e criação de sentido e significado de trabalho e carreira.

A sociedade como unidade de análise está constituída por sujeitos que não somente a compõem, mas que a constroem. Essa construção envolve, entre outras coisas, normas e valores que se instituem através da linguagem e a *práxis* (Berger & Luckman, 2001).

A perda da força das instituições sociais na determinação da trajetória dos indivíduos, não significa, pelo menos desde a narrativa dos participantes, que algumas destas instituições deixaram de influenciar a construção das trajetórias individuais. Se apresenta na prática uma influência através de discursos de pessoas que são representantes dessas instituições.

A família, o primeiro núcleo onde as pessoas começam sua interação social, continua tendo influência na tomada de decisões de carreira das pessoas. Nas entrevistas, os participantes narram a influência que receberam dos pais, ou pessoas que assumiram a criação, através de palavras ou ações, para a configuração do conceito que eles têm de trabalho e de decisões de carreira. Os valores referidos em relação ao trabalho, estão intimamente relacionados com as experiências de pessoas que são significativas para cada um deles, quer seja pelo que elas observaram ou pelas palavras que escutaram de pessoas da família.

A escola é outra instituição social que também serve de referência para a construção de sentido do trabalho e da carreira. No caso de alguns participantes da pesquisa, os professores e o sistema escolar serviram de referência na tomada de decisões de escolhas de carreira, principalmente relacionadas com a formação profissional. As decisões de carreira colocam um senso de maior segurança quando o ideal de identidade que se obtém através do lugar social que permite o trabalho, condiz com as percepções que personagens que são significativos para o sujeito estão em sintonia (Marin, 2004). Porém, essa noção de segurança não está livre de situações paradoxais que ao longo da carreira irão se apresentando, como por exemplo, a afeição por duas atividades que a pessoa gosta, mas que encontra maior identificação com um projeto além do individual (participar em projetos e pertencer a grupos

que fazem trabalho voluntário). Para estes participantes da pesquisa, a identidade ligada ao trabalho não seria uma condição fixa, mas se apresentaria como um fluxo de relações com o trabalho e a sociedade através da construção subjetiva historicamente situada, um projeto de identidade como coloca Dubar (2000) e um processo de construção identitária (Jenkins, 2004; Kraus, 1998; Ribeiro, 2014).

Na fala dos entrevistados, nem o trabalho, nem a família, nem a religião, nem a escola, nem o Estado deixaram de perder poder de representação e de referência para orientar suas ações, mas o que se observa é que eles são encarnados em organizações ou pessoas que constituem referentes para a construção subjetiva. A perda da força das instituições se percebe muito mais na organização da sociedade que na organização subjetiva individual.

Um dos elementos mais interessantes é a influência dos valores construídos para orientar as ações. Alguns dos participantes, além de ter uma atividade produtiva representada em um emprego, também usavam seu tempo para fazer atividades de tipo voluntário, quer seja em organizações sociais ou em organizações religiosas.

No caso do vínculo que os entrevistados estabelecem com este tipo de organizações, ele estava relacionado não somente a uma participação esporádica, mas a um engajamento pleno com as responsabilidades que eles assumem. Esse vínculo é percebido por eles como mais prazeroso que o próprio emprego, mesmo que eles identifiquem a atividade econômica produtiva que executam, como uma atividade que gostam, encontram prazer e que procuraram fazer durante muito tempo. Mesmo assim, eles referem que se pudessem, se dedicariam muito mais à atividade da organização social e religiosa, porque eles sentem que estão trabalhando não somente para eles, mas que existe uma recompensa que não é colocada em termos materiais, mas psicológicos e psicossociais.

Estes exemplos colocam a importância que para algumas pessoas têm as crenças e os valores instituídos através de instituições, neste caso, de tipo religioso. Os valores, que fazem parte de algumas classificações de significados de trabalho (Salanova, Gracia & Peiró, 1996, Harpaz & Fu, 2002, Dæhlen, 2007) aparecem com maior força na narrativa da maioria dos

participantes. Estes valores, são entendidos como elementos de referência construídos através da história, que guiam as escolhas de carreira e também a percepção que se tem do lugar da atividade de trabalho na vida pessoal e social.

Estes valores parecem constituir parte da base fundamental dos sentidos de trabalho. Não ficam como elementos periféricos que apresentam grandes mudanças ao longo da vida, mas pelo contrário, parece se apresentar no discurso dos participantes, como elementos que são difíceis de colocar em um processo de negociação com outros, como elementos que identificam o íntimo da pessoa perante outros e o que se colocaria, junto com o desejo, como elementos importantes para se pensar o desenvolvimento futuro da carreira.

Não quer dizer que os valores não podem mudar ao longo da vida, mesmo porque a socialização secundária (Berger & Luckman, 2001) e a entrada progressiva do sujeito a outros contextos sociais, podem permitir transformações fundamentais no que é valorado como importante. Porém, a força dos discursos sociais com os que o sujeito se depara ao longo da vida, faz perceber (pelo menos na fala dos participantes) que um possível eixo através do qual as pessoas constroem sua carreira, estão relacionados com elementos que são considerados centrais para ele e dentro de um grupo social.

Na complexidade do mundo líquido que coloca Bauman (2001) e da dissolução das certezas com as quais os indivíduos conseguiam planejar a longo prazo a vida, fica para a pessoa tentar dar resposta a si própria do desenvolvimento de ações para poder lidar com as condições do mundo do trabalho. Deste modo, a condição da individualização (Bauman, 2001; Beck & Beck-Gersheim, 2003) apresentada como uma característica hegemônica nas sociedades atuais, parece ser a condição primária de relação com o social. Numa era do vazio (Lipovestky, 2003) o hedonismo de consumo seria uma das marcas principais de identificação e de construção subjetiva.

Estas condições da contemporaneidade apresentadas por diferentes autores, colocam um panorama que é necessário contextualizar. As referências dos participantes desta pesquisa mostram alguns elementos que se encaixam com essas descrições dos autores e outras não.

A condição hegemônica do consumo como parte importante da constituição do sujeito moderno (Lipovetsky, 2003) encontra sentido desde a propaganda de produtos e de imagem de ser humano que é apresentada em algumas notícias dos jornais. A ideia de que os jovens são movidos pela lógica da satisfação imediata do desejo de consumo e de que as identidades estão baseadas no que se tem, como bens materiais (Bauman, 2001; 2009), está muito mais claro na forma como é apresentada a imagem dos *millenials*: jovens que se arriscam a aventuras radicais, que não se conformam com as condições que a empresa coloca para eles, quase estruturalmente insatisfeitos e com uma procura constante de novas experiências que preencham sua subjetividade, seres que parecem atemporais e com uma constituição subjetiva que foge dos paradigmas estáveis de identificação para a sociedade e de identidade pessoal (Howe, & Strauss, 2009).

O que aparece na narrativa da entrevista parece estar muito mais ligada a formas mais conservadoras de ser: procura da estabilidade financeira e de posição no mundo do trabalho, desejo de constituição de experiências que permitam uma identificação com maior permanência no tempo e que não esteja relacionada simplesmente com a satisfação hedônica dos prazeres materiais, preservação do grupo social e engajamento em atividades que estão além da dimensão estritamente individualista.

Estas aproximações que aparecem no discurso diferem um pouco do encontrado por Soto (2011) em relação às experiências de trabalho centradas no curto prazo. Nessa pesquisa, os participantes (empregados) colocavam uma concepção de atividade de trabalho centrada numa temporalidade de curto prazo, tentando responder a desafios imediatos, influenciados pelos objetivos que colocava a organização onde trabalhavam.

Os participantes desta pesquisa, mostram que mesmo vivenciando experiências onde o tempo e a demanda de trabalho e de engajamento com os objetivos da organização, eles mostram um certo grau de distância em relação a assumir todo o discurso de entrega total à organização. A maioria que está empregado, mostra estar mais comprometido com a própria

carreira através do desenvolvimento de ações e estratégias que permitam se manter ativos no mercado de trabalho, por exemplo, a continuação da formação ou o desejo de empreender.

O anteriormente colocado não quer dizer que exista uma distância significativa dos participantes com os objetivos da organização, mas, o que sugerem suas narrativas é que se assume e aceita o que vem de fora como elemento constituinte da relação com o trabalho, mas não parece ser o central na relação que estabelecem com o contexto onde é realizado. Esses elementos talvez estejam relacionados com elementos valorados de liberdade e autonomia, porque em função desses valores, se percebe uma maior importância ao desenvolvimento individual e depois o grupo ou arranjo organizativo.

Os discursos não constituem os sentidos, eles teriam a função de servir de referentes na criação e naturalização na linguagem de imagens e representações sobre um objeto, que no caso da pesquisa foram o trabalho e carreira. Os significados e os sentidos de trabalho, desde o ponto de vista da construção que fazem os sujeitos, tem diferentes nuances segundo os momentos da história do sujeito.

O que é colocado aqui, é que a descrição que se faz dos jovens e da configuração de grupos na sociedade, não aplica para todos da mesma forma e na mesma intensidade. A criação de narrativas sobre a imagem de trabalhadores, parece também constituir-se em discursos hegemônicos que guiam a forma como são lidas as pessoas na sociedade, colocando um eixo de avaliação sobre a subjetividade das pessoas. O que é considerado “normal” (no sentido de ser a base da avaliação dos outros) parece não ter uma configuração única, mas que atende a formas de se posicionar num espectro ainda maior que uma referência única.

A referência que Marín (2004) faz da configuração dos sentidos de trabalho de jovens argentinos, apresenta a possibilidade da existência de múltiplos e variados sentidos que eles constroem, mas que se orientam quase de uma forma unívoca, em significações imaginárias derivadas da lógica do capitalismo: a noção de progresso através dos bens materiais e da satisfação hedonista produto do mercado de consumo (Sennett, 2004). Esta configuração aparece na narrativa dos participantes, mas não de forma universal. Não parece que todos se

orientem na mesma intensidade pelos mesmos valores e que o grau de participação na configuração do seu sentido com esses mecanismos hegemônicos funcionem para todos da mesma forma. Os discursos personalizados (incorporados na figura de personagens de referência importantes para a pessoa) e a participação em diferentes grupos sociais (por exemplo religiosos, esportivos, acadêmicos, culturais e políticos) são os que dão as nuances à construção de significados e sentidos profundos sobre o trabalho, sobre si próprio e da sua relação com o entorno social.

Os significados e os sentidos não estão constituídos como elementos *a priori* da construção do sujeito, eles não vêm incorporados desde o nascimento. Eles se configuram através de momentos históricos e contextuais dos sujeitos (Bruner & Haste, 1990) e são orientados segundo referentes que o sujeito constrói na sua relação com o contexto. Tempo e espaço dão lugar a condições onde o posicionamento (Davies & Harré, 1990) é colocado em contexto e começa a dar forma à relação que se estabelece com a atividade de trabalho e a relação que isso supõe com os outros.

Nessa perspectiva, os dados mostram como os participantes vão colocando elementos discursivos novos na narrativa da sua trajetória e que possibilitam que eles vão elaborando os elementos que constituem os sentidos e os significados. Um exemplo disso é que, pelo menos uma pessoa de cada país entrevistada com que se continuou a conversação depois de desligar a gravação, comentou que nunca teve a possibilidade de contar a sua trajetória e que finalmente muitas outras coisas que ela não tinha colocado no começo como fazendo parte da trajetória de trabalho, veio na memória e ajudava a considerar de forma mais ampla a noção de trabalho que tinha falado no começo da entrevista.

O sentido comporta o significado, lhe dá forma individual. Ele se configura além da explicação do que é o fenômeno, integra a forma como o sujeito assume a experiência nos diferentes espaços que ele se vincula, com valorações subjetivas que servem como pano de fundo para guiar os pensamentos, sentimentos e afetos que serviram de base para a ação. Ele constitui o centro da elaboração discursiva sobre a relação que estabelece com o trabalho (Spink, 2000).

Mesmo que o trabalho seja uma instituição socialmente valorada, não quer dizer que para todos os participantes o sentido que eles dão ao trabalho, o coloque no lugar central na vida, como sugerem os estudos MOW (1987), England (1991), Ruiz-Quintanilla & Willpert (1991). O trabalho constitui um elemento importante na vida dos participantes, mas ao mesmo tempo, não é o eixo através do qual eles se identifiquem como sujeitos sociais. O trabalho é um referente importante, mas não somente é através dele e de seus resultados psicossociais que a pessoa constrói a sua identidade social. A história pessoal, a participação em grupos sociais e as ações derivadas do trabalho (como o vínculo com outras pessoas) também são referentes importantes na constituição dessa identidade, que é apresentada de forma narrativa, ela não existe sem a confluência de dois sujeitos, um que narra e outro que é receptor da narração (mesmo que seja uma narração interna, para a própria pessoa).

Este elemento diferente de outros estudos de valoração central do trabalho como eixo principal da vida se observa mais claramente nos participantes que realizam trabalhos voluntários, principalmente de tipo religioso. Parece ser que nesses casos, o sistema ideológico através da instituição religiosa (Parsons, 1982) consegue prover uma noção de continuidade identitária na mesma ou maior potência que o trabalho secular. Isso não quer dizer que exista da parte desses participantes um desprezo pelo trabalho formal (por usar uma categoria económica colocada nas notícias), mas que o trabalho que eles referem que dá maior prazer, encontram maior satisfação e sentem maior desejo, é o trabalho que os vincula com suas ideias religiosas e também com outras pessoas.

Estes aspectos colocam em tensão as leituras que colocam uma ideia de perda significativa do sentido de comunidade (Bauman, 2000, Beck & Beck Gersheim, 2002). Parece que no caso de alguns participantes, prevalece a noção de participação e inclusão social, não somente pelo trabalho formal, mas pelo acolhimento num grupo de referência e com que compartilha ideias e atividades. Não é o sentido de comunidade como algo comum a todos na sociedade, mas parece ser que nesses casos, é o sentido de comunidade grupal, provedora e refúgio identitária perante a condição global, assim, o local, assumiria o papel de referente que antes as instituições sociais conseguiam dominar (Parsons, 1982),

desdobrando-se em pequenas e diversas ramificações que se constroem em núcleos de participação menores que sociedades inteiras.

A reflexão sobre a configuração dos significados e os sentidos de trabalho permitem pensar a configuração de aproximações do estudo da subjetividade e do ser humano desde a psicologia. Esta discussão é apresentada na sequência.

5.3. Trabalho e o estudo da subjetividade em foco

A aproximação do estudo tinha como foco a abordagem do significado e o sentido de trabalho e da carreira desde uma perspectiva psicossocial e de construcionismo social (Ribeiro, 2014, Spink, 2003, Davies & Harré, 1990).

A tradição em muitos estudos da Psicologia como ciência, é considerar as variáveis individuais dos sujeitos, tentando encontrar a continuidade e coerência no percurso de vida da pessoa, uma visão predominante do positivismo, que tinha como lógica a existência de formas regulares de configuração psicológica e do tratamento objetivo dessas regularidades através do método científico derivado dos postulados das ciências naturais (Desmet & Pourtois, 1992). Estudos de trabalho e carreira desde essa perspectiva de fazer ciência continuam sendo privilegiadas por pesquisadores em diferentes lugares e também fazem parte dos referentes de atuação de muitos profissionais que atuam no mercado de trabalho.

Essas aproximações tem a vantagem de dar um panorama da situação atual da relação dos sujeitos com o trabalho e das suas carreiras. Ao mesmo tempo, são conhecidas as limitações que tem qualquer aproximação em Psicologia devido à complexidade dos fenômenos que são estudados. A variabilidade nas condições sociais que se configuram na atualidade faz mais complexa a tarefa de tentar estabelecer compreensões que abarquem todas as possíveis situações que estão envolvidas nas interações sociais e na configuração individual da experiência.

A ideia de um ser humano típico (no sentido de estabelecer uma média), com características comuns a todos, com condições mais ou menos parecidas e com a possibilidade de poder usar a informação para prever, como sugeria o filósofo Augusto Comte, promotor do positivismo nas Ciências Sociais (Desmet & Pourtois, 1992) tem como pano de fundo a ideia de continuidade na ação humana, de permanência de condições e de coerência na construção histórica do sujeito e as sociedades. Logicamente, esta ideia, baseada em condições mais ou menos percebidas como estáveis, tinham um sentido em tempos em que as mudanças em diferentes contextos não eram tão rápidas quanto se percebe na atualidade. Mesmo assim, aproximações ao estudo do trabalho e a carreira, parecem continuar com a ideia de ser humano imutável e contínuo ao longo do tempo. A tradição de estudo do ser humano que considera as produções subjetivas como derivadas de processos somente intrasubjetivos, mentalistas e individuais, tem ampla tradição na Psicologia e na Psicologia Social (Spink, 2002).

Outras aproximações na ciência procuram ter outra visão que tente acompanhar a complexidade que envolve o estudo do ser humano e seu contexto. Aproximações situadas historicamente e contextualmente, emergem como tentativa de resposta perante os desafios do estudo da subjetividade e seus desdobramentos (González, 2006, 2010, 2011; Spink & Medrado, 2013). O estudo da história individual como uma forma de compreensão situada dos fenômenos de configuração psicológica é uma das formas como se configuraram outras aproximações a estes desafios.

Essas aproximações geram o que Bakhtin (1994, citado por Spink, 2002) chama de linguagens sociais, que “são discursos que são peculiares a um estrato específico de uma sociedade, em um determinado sistema e em uma determinada época, [...] elas definem as possibilidades de comunicação e de produção coletiva de sentidos (p. 14).

Dessa forma, se criam e naturalizam formas específicas de entender o ser humano e suas produções sociais. Essas aproximações funcionam também como discursos sobre a

produção da subjetividade e correm o risco de ser consideradas “típicas” de pessoas que pertencem a categorias sociais ou a grupos humanos específicos.

O sentido e o significado de trabalho como foram abordados no estudo levou em conta este desafio e compreende que o fenômeno de estudo não pode ser entendido como algo que cobre todo o universo possível de produções discursivas sobre o mundo do trabalho e seus atores.

A potencialidade de estudar pessoas de diferentes países tem como possibilidade ver em diferentes contextos como são construídas narrativas sobre um objeto que é universal, no sentido de estar presente em todas as culturas, mas que é contextualizado na experiência social e principalmente na construção individual. A aproximação leva em conta a existência de uma subjetividade social, de um desdobramento do individual ao social e uma representação do social no indivíduo, colocado em contexto temporal e espacial (Gonzalez, 2010, Spink, 2000; Spink & Medrado, 2013).

Os resultados mostram que o significado e o sentido de trabalho apresentam elementos comuns entre as pessoas, as narrativas dos jornais nos diferentes países. Esses elementos comuns são colocados em relação a imagens que se criam na forma como são construídas as dinâmicas do mundo do trabalho nos diferentes contextos e a ideia de sujeito que subjaz às diferentes produções narrativas. Se observa descontinuidades entre os diferentes discursos que se elaboram nos textos e as vivências, crenças e produções subjetivas que elaboram os participantes. Porém, ao mesmo tempo, se observam elementos que são compartilhados, principalmente no desejo de preencher uma imagem de trabalhador empreendedor, de sujeitos que não esperam ficar com vínculos temporais longos com organizações de trabalho, mas ao mesmo tempo com uma ideia de conseguir estabilidade e continuidade através de projetos individuais.

A ideia de universalizar os sujeitos, presente principalmente na narrativa dos jornais, é rompida na construção histórica que os participantes fazem deles mesmos. A diversidade de sentidos e vivências e os pontos em comum entre as diferentes produções, representam a

complexidade das configurações de subjetividades atuais. A produção teórica sobre esta diversidade é um desafio contínuo na compreensão da configuração da relação dos sujeitos com o mundo do trabalho.

As contribuições de visões mais abertas de compreensão do mundo do trabalho além da noção centrada na produção intrasubjetiva, são possibilidades que colocam no eixo de análises a relação entre sujeito e sociedade (Blustein, 2011). As aproximações empíricas que compreendem a abordagem de uma grande quantidade de pessoas como é proposta na tradição dos estudos MOW (1987) e seu desenvolvimento por outros pesquisadores, tem a vantagem de mostrar a forma como evoluem as formas de se colocar em relação ao trabalho segundo as categorias usadas. Além disso, abrangem uma grande quantidade de pessoas, dessa forma, é obtida uma visão por extenso da estrutura dos significados do trabalho. Porém, a aproximação que leva em conta os elementos narrativos, coloca particularidades na forma como são construídos esses conceitos. A possibilidade de aprofundar, por exemplo no tema dos valores, deixa aberta a possibilidade de discutir qual é o limite entre os valores extrínsecos e intrínsecos, principalmente porque na fala aparecem elementos que são tomados da sociedade e são incorporados pelos sujeitos.

Perante conceitos que são dinâmicos na sua construção como o trabalho, a carreira, os significados e os sentidos, visões que complementem a possibilidade de colocar em contexto e ser analisado por extenso, com o uso de diferentes métodos (Bendasolli & Gondim, 2014), são de utilidade na compreensão situada desde a perspectiva dos que participam no mercado de trabalho.

A reflexão sobre as gerações constitui uma das categorias possíveis para analisar os conceitos trabalhados na pesquisa. Outras possibilidades, que apareceram como temas nos textos e nas entrevistas, podem ser o gênero e a classe social. Explorar mais variáveis diferentes também pode ser útil na compreensão destes conceitos.

O uso do conhecimento dos sentidos e os significados de trabalho e da carreira, poderiam estar principalmente orientados a ações de intervenção psicológica de pessoas em

diferentes momentos de desenvolvimento de carreira, de análise de projetos de política pública para grupos determinados com o objeto de gerar inclusão social, também o uso acadêmico do conhecimento, para aprimorar as categorias analíticas e que estejam a disposição para a reflexão desde diferentes campos de conhecimento.

VI

CONCLUSÕES

O estudo teve por objetivo compreender os significados e os sentidos do trabalho e da carreira de trabalhadores de seis países das Américas (Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, México e Peru) e sua relação com discursos e práticas discursivas presentes nas narrativas de sujeitos trabalhadores.

A abordagem da pesquisa ajudou a aprofundar em algumas formas narrativas como é apresentado o trabalho como atividade econômica e produtiva construídas por pessoas que atuam no mercado de trabalho. Essas narrativas correspondem a diferentes posicionamentos em que os discursos construídos socialmente são colocados em contexto e recriados através da linguagem.

As narrativas e práticas discursivas dos textos e das entrevistas mostram uma presença significativa de valores liberais como a autonomia, independência e a individualidade tanto na sugestão de modelos privilegiados de sujeito (nos textos de jornais e páginas de internet encontrados) como de constituição da carreira das pessoas entrevistadas.

O trabalho é colocado em diferentes níveis de compreensão, desde as condições concretas e visíveis da atividade, até compreensões da atividade como elemento que participa na construção da subjetividade através da história pessoal e social. A análise das carreiras dos participantes, permite ampliar a referência sobre trabalho e a consideração das implicações dessa atividade na própria vida, construindo sentidos sobre o próprio desenvolvimento e a forma como a pessoa se relaciona com a atividade no contexto social. A apropriação da carreira através da linguagem coloca outros elementos da configuração dos significados que ficam limitados através de aproximações de pesquisas que usam categorias e instrumentos padronizados.

O trabalho é considerado importante para os participantes, mas ao mesmo tempo são narradas outras dimensões da vida do sujeito que ajudam na configuração do sentido e o significado do trabalho e carreira. Um exemplo, são os trabalhos voluntários que alguns participantes realizam. Estes trabalhos são colocados como elementos de construção de identidade e de identificação com grupos de referência que são importantes para eles. O papel

da ideologia religiosa na construção desses referentes é um elemento que é colocado como parte da consideração de outras atividades de trabalho, além das formais, como fundamentais para os que participam nelas.

Na configuração de carreiras, os referentes de família e pessoas consideradas importantes pelos participantes, constituem referentes importantes nas escolhas de carreira e nas aproximações ao mundo do trabalho. A tomada de decisões, mesmo que seja feito de forma individual, é reconhecido como um momento em que as referências externas atuaram com orientações diretas ou sugestões para a vinculação com a formação em educação superior ou na entrada direta no mercado de trabalho.

Cabe destacar nesse último caso, que as condições econômicas do participante também influenciavam a carreira, colocando um quadro de possibilidades que desenhou os passos na carreira.

O modelo de empreendimento e o empreendedor, aparecem como elementos discursivos fortes na narrativa dos participantes ligados a valores liberais como desejo de realização de carreira e imagem do trabalhador modelo a seguir. Ao mesmo tempo, esse desejo de empreender parece se constituir como uma forma de lidar com a possibilidade sempre aberta de ficar excluído do circuito de consumo por conta da perda de um emprego.

Foram encontradas mais similaridades que diferenças nos diferentes discursos que os participantes apresentam em relação ao trabalho e a carreira. O mesmo aconteceu com os temas trabalhados na narrativa dos textos de jornais e páginas de internet. Estes resultados sugerem a existência de elementos compartilhados por grupos geracionais, que vivenciam o trabalho e sua configuração numa relação que inclui elementos globalizantes (no sentido de abrangência de condições e de repetição de configurações sociais) e também elementos locais, situados historicamente que servem como base para a construção dos sentidos e os significados.

VII

REFERÊNCIAS

- ACRIP (2014). El desempleo juvenil en Colombia: sobresaliente reducción en un panorama internacional adverso. Retrieved from: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2014/04/IML-Marzo-2014_Web.pdf
- Alianzapacifico.net,. (2015). *Abecé ALIANZA PACÍFICO*. Retrieved 7 May 2015, from <http://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/2013/01/ABC-AP-SEP-2014-ESPA%C3%91OL-2014-baja.compressed.pdf>
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arthur, M. B., & Rosseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Nova York, NY: Oxford.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Ediciones Akal.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58-73. doi:10.1108/13620430410518147
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2009). *Tiempos líquidos: Vivir en una época de incertidumbre* (2.nd ed.). Barcelona: Tusquets.
- Blanch, J. (1999) Psicología social del trabajo. En: J.L. Alvaro, A. Garrido. & J. Torregrosa. *Psicología social Aplicada*, (pp. 85-120). España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala, y A. Martín. En J. Blanch (coord.) *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U., & Giddens, A. (1997). *Modernización reflexiva: Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza.
- Beck, U. & Beck-Gersheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A
- Bendasolli, P. F. (2007). *Trabalho e identidade em tempos sombrios. Insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. São Paulo: Ideias e Letras.

- Bendassolli, P., & Gondim, S. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 32(1), pp. 131-147. doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09
- Berger, P. & Luckman, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu Editores.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala, y A. Martín. En J. Blanch (coord.) *Teoría de las relaciones laborales*. Fundamentos. Barcelona: Editorial UOC.
- Blustein, D. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*. 79, p. 1-17
- Bruner, J. & Haste, H. (1990). *La Elaboración del Sentido*. Barcelona: Ed. Paidós
- Centro de Información de las Naciones Unidas. (2015). La juventud y las Naciones Unidas. Retrieved from: http://www.cinu.mx/minisitio/UNjuventud/preguntas_frecuentes/
- Cepal. (2014). Panorama social de América Latina 2014. Retrieved from: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37626/S1420729_es.pdf?sequence=4
- Cepal (2015). *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2014 = Statistical yearbook of Latin America and the Caribbean 2014* | Publicación | Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved 7 May 2015, from <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37647-anuario-estadistico-de-america-latina-y-el-caribe-2014-statistical-yearbook>
- Dæhlen, M. (2007). Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20 (2), 107-121.
- Davies, B. & Harré, R. (1990). Positioning the discursive production of selves. *Journal for the theory of social behavior*, 20 (1), 43-63.
- Dejours, C. (1987). *A loucura no trabalho: Estudos em psicopatologia do trabalho*. São Paulo, SP: Cortez.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.
- De Masi, D. (1999). *O futuro do trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Brasil: José Olympo Editora.
- Del Carpio, P., Álvaro, J.L. & Garrido, A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En J.J. Orejuela (ed.) *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Apuestas de investigación. (p. 131-160). Cali: Editorial Bonaventuriana.

- Desmet, H. & Pourtois, JP. (1992) Epistemología e instrumentación en ciencias humanas. Barcelona: Editorial Herder
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris : PUF.
- Durkheim, E. (1995). *La división del trabajo social* (3a ed.). Torrejón de Ardoz, Madrid: Akal Ediciones.
- England, G.W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychology*, 1, 111–24
- Erikson, E. (1980). *Identity and the life cycle*. New York: Norton.
- Fenwick, T. J. (2006). Contradictions in portfolio careers. *Career Development International*, 11(1), 66-79. doi:10.1108/13620430610642381
- Frassa, M. J. (2005). *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso*. Memorias Congreso: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: Rupturas y continuidades. Buenos Aires: Argentina. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/12005.pdf>.
- Freud, S. (2008). *El malestar en la cultura y otros ensayos* (2a ed.). Madrid (España: Alianza Editorial. Original publicado em 1930.
- Gargarella, R. (2004) Liberalismo diante do Socialismo. IN A. de Vita & A. Boron (orgs.). Teoria e Filosofia Política: A Recuperação dos Clássicos no Debate Latino-Americano, pp 95-118. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Buenos Aires: Clacso.
- Golombok, S. (2006). *Modelos de família. ¿Qué es lo que de verdad cuenta?*. Barcelona: Editorial Graó.
- González, F. (2011). Sentidos subjetivos, lenguaje y sujeto: avanzando en una perspectiva postracionalista en psicoterapia. *Rivista Di Psichiatria*, 46(5), 310-314. Retrieved from http://www.rivistadipsichiatria.it/articoli.php?archivio=yes&vol_id=1009&id=10978
- González, F. (2010). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas Psychologica*, 9(1), 241-253. doi:10.11144/305
- González, F. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: ODHAG
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. & Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología* 17(2), 201-217

- Gunz, H. P., & Peiperl, M. A. (2007). *Handbook of career studies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hachete Castell ed. (1983). *Diccionario Enciclopédico*: Mentor. Ed. Castell: España
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55(6), 639–667. doi:10.1177/0018726702556002
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4^a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Howe, N., & Strauss, W. (2009). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A teory of careers*. New Jersey: Prentice Hall.
- International Labour Organization (2015). ILOSTAT Database. Retrieved from: http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?_adf.ctrl-state=7g30yk8xl_1104&clean=true&_afLoop=303591882371205
- Jackson, R. & Hogg, M. (2010). Encyclopedia of identity. Los Angeles:. SAGE Publications Inc.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Editorial Morata
- Jenkins, R. (2004). Social identity (2nd Edition). London: Routhledge
- Jung, C. (2001). The stages of life. In C. Jung., W.S. Dell, & C. Baynes. (eds) *Modern man in search of a soul*. London: Routledge.
- Lessa, S. (2002). *Mundo dos homens. Trabalho e ser social*. São Paulo: Boitempo.
- Lipovetsky, G. (2003). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo* (4a ed.). Barcelona: Anagrama.
- Luque, P. Gómez, T. & Cruces, J. (1999). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. Em G. Gestoso (Ed.), *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (pp. 147-164). Madrid. Mcgraw-Hill.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.

- Malvezzi, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas red: desafío para la investigación de la subjetividad. In Malvezzi, S., Orejuela, J.J., Chiuzy, R.M., Vesga, J.J. & Riascos, W.A. *Gramáticas Actuales De La Relación Hombre-Trabajo*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Marín, L. (2004) El sentido de trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades*, 5 (10), 43-52.
- Marx, K. (1980). Teorías sobre la plusvalía. México: Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. & Engels, F. (1984). *Collected Works*. (Vol. 9). Michigan: International Publishers.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- MOW-International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Moore, C., Gunz, H., & Hall, D. (2007). Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In H. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies*. (pp. 13-39). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412976107.n2>
- Morin, Estelle, Tonelli, Maria José, & Pliopas, Ana Luisa Vieira. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56.
- ONU (2015). Juventud. Retrieved from: <http://www.un.org/es/globalissues/youth/>
- Orejuela, J. (2008). Trayectorias laborales y relacionales de los profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 6 (2), 69-80.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. London: Gay & Hancock, Ltd.
- Parsons, T. (1982). *On Institutions and social evolution*. Chicago: The University of Chicago Press
- Peiró, M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo : Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201–217.
- Pelle, S. (2007). *Understanding Emerging Markets: Building Business BRIC by Brick*. London: SAGE.
- Ramos, L. (2003). El fracaso del consenso de Washington: La caída de su mejor alumna, Argentina (1.st ed.). Barcelona: Icaria.

- Raynaud, P. & Rials, S. (2001). *Diccionario Akal de Filosofía Política*. Barcelona: Ediciones AKAL.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I. & Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de Trayectorias y recursos personales para Afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127 – 151.
- Ribeiro, M. (2011). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. 63, p. 58-70.
- Ribeiro, M. (2013). Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 177-189.
- Ribeiro, M. (2014). *Carreiras. Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá.
- Robertson, R. (1995). Glocalization: Time-space and homogeneity-heterogeneity. In M. Featherstone, S. Lash, S. & R. Robertson, (eds.). *Global modernities* (2nd ed.). London: Sage.
- Ruiz-Quintanilla, S.A. & Wilpert, B. (1991) Are work meaning changing? *European Work and Organizational Psychology*, 1, 91–109.
- Saavedra, A. (2002). El sentido es el lenguaje que significa. Más allá o más acá del orden logocéntrico del saber. *Revista de Estudios Sociales*, (13), 14-25
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. (1996) Significado del trabajo y valores laborales. En J. Peiró y F. Prieto. (Dir.) *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schlössberg, N. K. (1984). *Counseling adults in career transition*. New York, NY: Springer.
- Sennett, R. (2004) *La corrosión del carácter*. Las consecuencias personales del Trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- Smith, A. (2004). *Teoría de los sentimientos morales*. Estados Unidos: Fondo De Cultura Economica.
- Soares de Oliveira, A.M. (2002). Relação homem/natureza no modo de produção capitalista. *Scripta Nova: Revista eletrônica de geografia y ciencias sociales*. 6 (119).

- Soto, Á. (2011). Narrativas de Profesionales Chilenos Sobre sus Trayectorias Laborales: La Construcción de Identidades en el Trabajo. *PSYKHE*, 20 (1), 15-27.
- Spink, M. J. (2000). *Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*, 2ª edição. São Paulo: Cortez Editora
- Spink, M.J. (2002). Os métodos de pesquisa como linguagem social. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2(2): 9-21
- Spink, M.J. (2003) Pesquisa de campo em Psicologia Social: uma perspectiva pós-construcionista. *Psicologia & Sociedade*, 15 (2), 18-42.
- Spink, M. J. & Medrado, B. (2013). Produção de sentido no cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. Spink. (Org.). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, M.J. & Lima, H. (2013). Rigor e visibilidade: a explicitação dos passos de interpretação. Em M.J. Spink. (org.). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Edição virtual 2013*. (pp 71-99). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, P.K. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8 (1), 174- 192.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 28-42). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. doi:10.11144/415
- Vondracek, F. W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 252-261. doi:10.1006/jvbe.2001.1831
- Vygotsky, L. (2010). *Pensamiento y lenguaje*. Barcelona: Paidós.
- Weber, M. (1997). *The theory of social and economic organization*. New York: Free Press.
- Williamson, J. (1990). *Latin American adjustment: How much has happened?* Washington DC: Institute for International Economics.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 206-252). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro de entrevista

Nome

Idade

País

Cidade

Data

Alguns eixos para construir a interação na entrevista

Significado – Sentido de Trabalho

Que ideias vêm na tua mente quando escuta a palavra trabalho?

Que é o trabalho para você?

Que falam sobre o trabalho

Tua família

Teus amigos

Na escola

Trajetória

Por favor, me conta sua história de vida

Quais tem sido tuas experiências em relação ao trabalho?

Como vê seu futuro em relação ao trabalho

Apêndice B - Exemplo de entrevista

Nombre: Damian

23 años

Licenciado en Administración de Empresas, comercio internacional (actualmente)

Cuando escuchas la palabra trabajo, ¿qué palabras o frases vienen a tu mente?

Un lugar que me guste, sin presión. Que no pase mucho tiempo de la vida. Hay que divertirse, pasarla bien, crecer en el trabajo.

Cuéntame sobre la diversión.

Me divierte porque me gusta lo que hago, lo encuentro interesante, estar aprendiendo bastante y puede aplicarse a otras áreas. Por ejemplo hacer presentaciones, el voluntariado en la iglesia me ayuda en la vida personal.

Cuéntame tu trayectoria de trabajo desde tu primera experiencia de trabajo.

¿Desde que empecé a ser empleado o desde la universidad?

Desde que consideres que es tu primera experiencia.

Trabaje en 3 empresas_

1. Empresa familiar, el jefe era el papá. Hablaba con proveedores, labores operativas. No trabajaba con estrés y sin presión. Trabaja de forma diferente con la familia. A veces hay conflictos, pero se deja de lado y se sigue adelante. Eso fue a los 18 años después de terminar la escuela. Iba a empezar la facultad y tenía tiempo libre y me fui a ayudar a mi papá. Él me lo propuso. Dos años, estudiaba y trabajaba. Focaba más en el estudio. El consideraba que lo más importante era concentrarme en el estudio.
Aprendí cosas operativas del computador, uso de herramientas. Aprendí a respetar un horario, a tener un jefe. Cumplir tareas y cumplir un objetivo.
2. Último año de curso, decide cambiar para tener otro tipo de experiencias, busco en una página de empleo, encontró una consultora en RH. Una de las tareas era bank office, analista para un banco.
Parte operativa de gestión de desempeño, realizar reportes, llevar un orden del día a día. Facilitar el trabajo a las personas del banco. Duró dos años. Terminó la carrera y continuó con la Lic en comercio internacional.
3. A mi jefa del banco, tenía dos jefes, uno en la consultora y otra en el banco. A la del banco le gustaba mi trabajo, ella quería renunciar al trabajo e ingresé como empleado bancario en este año.
Cuando trabajaba en la consultora, el primer año fue pasante, el segundo fue medio tiempo y el tercer año fue tiempo completo.

Me organizo de la mejor manera. Llegar en casa y leer un poco, en los viajes también. Los fines de semana no estudio, lo hago en la semana.

Cuéntame cómo fue el tiempo de escogencia de carrera

No sabía que estudiar, estaba indeciso. Mi papá tenía su pequeña empresa. Busqué algo parecido que me llevara a ese lado. Mi hermana estudiaba Administración de empresas. Sin problemas. Me lancé.

Los profesores me decían que la escogencia estaba bien, porque era general y no era focalizado y que después que quisiera especializarme en algo, lo podría hacer. Mi familia estaba de acuerdo en que estudiaba. Éramos los primeros que íbamos a la facultad.

Mi papá no terminó la escuela, se dedicó a trabajar. Mi mamá también. En ese tiempo no era necesario entrar en la facultad. Ellos nos motivaron a estudiar en la facultad. Siempre ellos nos motivaron a estudiar.

Me demoré solo dos semanas en conseguir trabajo.

Mi papá es comerciante. Comenzó con poco dinero, comenzó como vendedor de otras personas, hasta que se dio cuenta que lo podía hacer por él mismo. Le fue bien.

Cuando eras niño o adolescente, ¿Qué recuerdas que te decía tu familia en relación al trabajo?

Ellos decían que era una responsabilidad, que si iba a hacer algo lo tenía que cumplir. Tenía que ser ejemplo para tener algo después. El trabajo puede no gustarle, pero trabajar es trabajar.

Es valorado trabajar. Porque empezando de abajo, se valora mucho que se trabaje y ser independiente

¿Cómo es tu trabajo en la actualidad?

Fue un gran cambio, porque es una multinacional, porque ellos tienen la altura de competir mundialmente. No es fácil, tengo que estar a la altura. Siempre aprendo algo nuevo, de mi jefa, de mis compañeros, me doy cuenta que no son perfectos pero hay que saber llevarlos.

Me siento bien, porque contribuye a mi desarrollo.

La segunda formación, una carrera de grado sirve para conseguir un trabajo, pero quería un diferencial. Las dos se relacionan y hay facilidades. Vi la oportunidad y comencé.

El mercado de trabajo la percibe bien. Lo ve como un esfuerzo, lo ve como un aprendizaje, una persona que le gusta estar aprendiendo y cambiando. Muestra que uno se esfuerza en salir adelante. Aportar más. Pero a mi edad, me siento muy joven y me queda mucho tiempo para continuar aprendiendo.

¿Cómo ves las condiciones de trabajo en tu país para personas de tu edad?

Dependiendo del perfil de la persona es fácil o es difícil. Es muy importante aquí en Argentina saber idiomas, tiene más posibilidades de conseguir trabajo. La formación no es todo, uno se da cuenta que la formación es una llave, un requisito para trabajar. Quizá para una persona formada vs otra no formada no puede acceder a otro tipo de trabajo. Las empresas quieren un colectivo al que apuntan las empresas porque traen aires nuevos.

¿Cómo ves tu futuro en relación al trabajo?

Aun no sé qué va a pasar conmigo, sé que voy a trabajar. Tal vez formando mi primer negocio. Sé que me va a ir bien, porque tengo la capacidad para que me vaya bien. Voy a aprender mucho de los trabajos que tenga.

Los jóvenes cambiamos mucho. Es una tendencia, ninguno quiere quedarse trabajando más de un año.

Los jóvenes somos un poco más hiperactivos. No nos gusta estar haciendo lo mismo, nos aburrirnos. Uno quiere disfrutar del trabajo, no quiere que sea una carga, algo que le haga feliz, primero ser feliz.

Antes de terminar, me gustaría volver a la pregunta inicial. Cuando escuchas la palabra trabajo, ¿qué ideas se te vienen a la mente?

Pasión. Sin no la tiene, no va a hacer las cosas bien.

Esfuerzo.

Responsabilidad. Sin esta no va a llevar a cabo muchas cosas.

Conocimiento.

Apêndice C – Exemplo de sistematização das notícias coletadas

	Data da notícia	Manchete	Fonte	Tema	Resumo
1	18/10/2016	Direitos como FGTS, 13 e férias podem deixar de existir?	Exame.com	Jurídico	Direitos de trabalho estão em risco por conta da crise do País.
2	22/09/2016	Startup de 54 horas promete imersão em mercado de trabalho no Acre.	G1	Social-Econômica	Mercado de trabalho em problemas faz necessário que as pessoas coloquem em prática ideias de empreendimento. Uma startup ajuda na consolidação da ideia de negócio através de orientação.
3	18/10/2016	Não tem dinheiro para startup? É hora de arrumar emprego.	Exame.com	Social	Jovens (18-34 anos) de USA entram a contragosto ao mercado de trabalho privado. 42% dizem que não tem condições de empreender.
4	24/09/2016	Não sabe quanto cobrar por freela? Esta calculadora ajuda	Exame.com	Social	Remuneração de freelancer. Se apresenta uma ferramenta virtual para ajudar na compreensão do pagamento a ser realizado.
5	24/09/2016	Uberização do trabalho. Sonho ou pesadelo?	Jornal Digital Brasil 247	Economia	Previsões futuras de trabalho precário e individualizado.
6	24/09/2016	Xuxa está à procura de alguém para cuidar da sua carreira	Uol.com.br	Social	Informação de famosos. Profissional do mercado para orientar a carreira.
7	09/10/2016	‘Profissão estudante’: histórias de pessoas que se dedicam integralmente aos estudos	Acritica.com	Psicológica	Área acadêmica x mercado de trabalho: os prós e contras de quem decide dar um tempo na carreira para apenas estudar.
8	11/10/2016	7 erros que te atrapalham ao procurar um emprego	blogs.atribu na.com.br	Psicológica	Ao auxiliar candidatos no processo de recolocação, o autor identifica alguns erros cometidos que afetam a conquista do emprego.

9	01/10/2016	Carreira: 5 possíveis áreas para concursos públicos.	Jornal O Girassol	Psicológica	A carreira ideal envolve também a compatibilidade que se tem com a área de atuação, não somente grandes salários.
10	26/09/2016	Carteiras de trabalho têm emissão parada no Estado	Jornal do Comércio	Político, Social.	Instabilidade e compatibilidade nos sistemas de Tecnologia de Informação (TI) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Rio Grande do Sul e dos serviços do setor público no Estado derrubaram a confecção.
11	23/10/2016	Comércio baiano cria 5 mil vagas temporárias	Jornal Eletrônico A Tarde	Psicológica	Pelo menos cinco mil empregos temporários sejam gerados este ano no estado durante as festas de fim de ano e as férias de verão. Em todo o país, devem ser abertas ao menos 101 mil vagas, segundo um levantamento feito pela Federação Nacional das Empresas de Terceirização e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (Fenaserhtt) e o Sindicato das Empresas de Terceirização e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (Sindeprestem)
12	10/10/2016	Como fazer a autogestão de carreira?	Comunidade e ADM	Psicológica	Alguns pontos devem ser avaliados na gestão da sua vida profissional. Não distinguir carreira e qualidade de vida é um deles.
13	26/09/2016	Como perder um bom funcionário em apenas um passo	Comunidade e ADM	Psicológica	O artigo busca demonstrar a importância da motivação na manutenção de funcionários altamente qualificados.
14	11/10/2016	Como sobreviver a um emprego que você odeia	epocanegocios.globo.com	Psicológica	Existem formas de tornar o dia a dia mais aceitável
15	08/10/2016	Desemprego alto faz concorrência por vaga ser mais acirrada	Jornal Eletrônico A Tarde	Economia	Para o presidente da CDL, Frutos Dias Neto, a disputa pelas vagas este ano será mais acirrada em função do alto índice de desemprego. "Há muita gente qualificada buscando uma vaga no mercado"
16	10/10/2016	Dificuldades no ambiente de trabalho são	Contábeis.	Psicológica	Uma alta taxa de troca de colaboradores resulta em serviços estagnados e custos para as organizações

		as principais causas da rotatividade de Funcionários	O portal da profissão contábil		
17	29/09/2016	Eletrônicos tem primeira alta de empregos em 18 meses	Convergência Digital - Carreira	Economia	As indústrias elétricas e eletrônicas tiveram saldo positivo de 252 postos de trabalho em agosto, no que é a primeira alta no indicador de emprego do setor em 18 meses. As informações são da Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica, com no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho.
18	11/10/2016	Em desabafo, modelo brasileira denuncia condições de trabalho	Jornal O Globo	Social	Em um longo texto no Facebook, uma modelo de 20 anos denunciou práticas e condições de trabalho abusivas que vivenciou durante uma temporada em São Paulo.
19	3/10/2016	Emprego: portal reúne serviços de carreira presencial e online	noticias.terra.com.br	Psicológico	Com o intuito de auxiliar pessoas à procura de um novo emprego, o Head Hunter, Bruno Cunha, especialista em coach de carreira e orientação profissional, reuniu diversas informações úteis que contribuem justamente para melhor desempenho e efetividade nesta fase de transição.
20	2/10/2016	Escolaridade ajuda aposentados a retornar ao mercado de trabalho	globo.com	Social-Economia	A decisão de voltar ao trabalho após a aposentadoria é influenciada por diversos fatores. Porém, de acordo com recente estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), depende da escolaridade do aposentado se esse retorno se dará para uma boa posição no mercado. De acordo com estudo da economista especializada em Previdência Ana Amélia Camarano, independentemente do sexo, os anos de estudo afetam a permanência de um aposentado no mercado de trabalho e definirão a quais atividades estes idosos terão acesso ao retornar para o mercado.

21	16/10/2016	Está chegando o momento de investir na carreira	administradores.com.br	Psicológica	A crise de desemprego no país está dando sinais. Com a economia ainda por melhorar, é necessário rever a empregabilidade.
22	29/09/2016	Estes são os sinais de que a sua demissão está próxima	EXAME.com	Psicológica	“Existe um clima de pânico, muitas vezes infundado, de que qualquer um pode ser desligado a qualquer momento”. Para evitar que o medo alimente a ameaça, é importante distinguir situações imaginárias de evidências concretas — tudo com a óbvia ressalva de que é impossível prever o futuro.
23	11/10/2016	Lazer vira oportunidade para ganhar dinheiro em momento de crise no PR	g1.globo.com	Psicológica/Social	Diante da crise econômica, aqueles que perderam o emprego enxergam no lazer uma possibilidade de ganhar o dinheiro. De acordo com a coaching de transição de carreira, Taís Targa, esta opção exige planejamento. Segundo números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que 472 mil empregados do setor privado trabalham na informalidade no Paraná. Os dados são referentes ao segundo trimestre desse ano e são os últimos levantados pelo IBGE. No primeiro trimestre, esse número era de 460 mil.
24	17/10/2016	Hábitos que podem arruinar sua carreira	VEJA SP	Psicológico	Preste atenção nos hábitos que costumam minar as perspectivas de ascensão de bons profissionais no mercado.
25	07/10/2016	Kall Medrado celebra nova fase da carreira: 'muito feliz'	ofuxico.com.br	Psicológico	Dois anos depois de participar do The Voice Brasil, famoso Programa da Globo, a cantora decidiu dar uma mudada em sua carreira, resgatando a essência da black music e usando os principais elementos da chamada música brasileira.

Apêndice D - Exemplo de trecho de mapa de associação de ideias da entrevista de participante

Trabalho			Trajetória	
Sentidos e Significados	Posicionamentos relacionados ao trabalho	Contribuições do trabalho na vida da pessoa	Experiências ligadas ao trabalho	Influências externas
Un lugar que me guste, sin presión. Que no pase mucho tiempo de la vida. Hay que divertirse, pasarla bien, crecer en el trabajo.				
	Me divierte porque me gusta lo que hago, lo encuentro interesante, , estar aprendiendo bastante y puede aplicarse a otras áreas			
			Hacer presentaciones	
		El voluntariado en la iglesia me ayuda en la vida personal.		
¿Desde que empecé?				
			Empresa familiar	
				el jefe era el papá
			Hablaba con proveedores, labores operativas.	
No trabajaba con estrés y sin presión. Trabaja				

de forma diferente con la familia.		
A veces hay conflictos, pero se deja de lado y se sigue adelante		
	Iba a empezar la facultad y tenía tiempo libre y me fui a ayudar a mi papá.	
		Él me lo propuso.
	Dos años, estudiaba y trabajaba. Focaba más en el estudio.	
		El consideraba que lo más importante era concentrarme en el estudio.
	Aprendí cosas operativas del computador, uso de herramientas. Aprendí a respetar un horario, a tener un jefe. Cumplir tareas y cumplir un objetivo.	
Pasión. Sin no la tiene, no va a hacer las cosas bien. Esfuerzo. Responsabilidad. Sin esta no va a llevar a cabo muchas cosas. Conocimiento.		

Apêndice E - Textos e notícias que foram encontradas e usadas na categoria psicológica

Brasil

‘Profissão estudante’: histórias de pessoas que se dedicam integralmente aos estudos

<http://www.acritica.com/channels/cotidiano/news/profissao-estudante-pessoas-que-dedicam-integralmente-aos-estudos>

09/10/2016 às 05:00

Área acadêmica x mercado de trabalho: os prós e contras de quem decide dar um tempo na carreira para apenas estudar

Seja mestrado, doutorado, MBA, concursos públicos ou até mesmo uma graduação bastante intensiva, conciliar estudos com trabalho para uns é tarefa difícil. Quem opta por focar nos estudos acredita que isto resultará em um melhor desempenho e garantirá uma carreira acadêmica completa.

Dicas para quem estuda e trabalha:

- 1). Estabeleça prioridades: Verifique qual das duas atividades é mais importante agora.
- 2). Crie uma rotina: Estabeleça horários para estudar e para se dedicar aos projetos profissionais.
- 3). Otimize o tempo livre: Sacrifique alguns aspectos da vida pessoal.
- 4). Use a tecnologia a seu favor: Grave aulas com o celular.
- 5). Crie grupos de estudos: Um ajuda o outro no sufoco.

7 erros que te atrapalham ao procurar um emprego

11 de outubro de 2016

<http://blogs.atribuna.com.br/carreiraeprofissionalismo/7-erros-que-te-atrapalham-ao-procurar-um-emprego/>

- 1- Enviar currículos para a mesma empresa várias vezes
- 2- Terceirizar a responsabilidade da conquista pelo emprego
- 3- Se colocar no papel de vítima
- 4- Faça networking, mas não encurrele os outros na parede
- 5- Ocultar, mentir ou distorcer informações sobre seu perfil
- 6- Não sinta-se amigo do recrutador
- 7- Cobrar o recrutador durante o processo seletivo

Autogestão de Carreira

10 de outubro de 2016

<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/autogestao-de-carreira/37301/>

Trilho ou mapa?

Quando você pensa na sua vida profissional, qual a imagem que lhe vem cabeça, um mapa ou um trilho de trem? Pergunta difícil. Então vamos nos aprofundar um pouco mais nos detalhes

Trilho

O trilho de trem como conhecemos é uma linha que oferece poucos desvios é pontilhada por estações cujas paradas são conhecidas e normalmente obrigatórias e certamente chegam a um ponto conhecido, cabendo ao condutor ou maquinista decidir unicamente sobre o controle da velocidade.

O trilho da nossa carreira costuma receber o nome de plano de carreira, onde, nas empresas que o adotam os profissionais ingressam na corporação em uma determinada estação e vão seguindo no trem da empresa de cargo em cargo, de estação em estação em estação até que o ponto final da linha seja atingido (presidência, conselho, etc.) em um tempo definido como bom pelos profissionais que gerenciam a corporação.

Quando temos nossa carreira em formato de trilho, nossa vida está como a composição, com paradas definidas, tempos conhecidos, riscos baixos e quando aparece um imprevisto na linha, a composição para até que o imprevisto se resolva.

Mapa

Entre outras coisas, elas trazem latitudes, longitudes, profundidades, pontos de acesso, faróis, canais de entrada, correntes marítimas etc.

De maneira geral, elas possuem todas as informações para que o navegador tome a decisão de onde navegar e onde atracar, contudo, nenhuma delas define o caminho a ser seguido, ainda que algumas sugiram estes.

Qual dos dois rumos será o melhor? Depende, depende da sua meta, das suas capacidades e do que você pretende com a viagem.

O fato relevante é que seja lá qual for a sua opção, ela será SUA. Com todos os ônus e bônus da decisão. Somente uma pessoa poderá definir a velocidade de sua viagem, quantas paradas terá se será feita somente de dia, se irá enfrentar as tempestades ou esperá-las passar e assim por diante.

Condutor ou passageiro

Para completar análise inicial de intenções vamos considerar mais um aspecto de definição: Ao pensar na sua atuação frente a sua carreira profissional como você se define; Condutor ou passageiro?

Optar pela condição de condutor exige que ao mesmo tempo exista uma clara declaração de aceitação da responsabilidade sobre as decisões que serão tomadas, com suas consequências, riscos e todo o trabalho que vem associado a ela.

Como perder um bom funcionário em apenas um passo

26 de setembro de 2016

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/como-perder-um-bom-funcionario-em-apenas-um-passo/98545/>

O artigo busca demonstrar a importância da motivação na manutenção de funcionários altamente qualificados.

O que está em alta são profissionais que querem ter oportunidade de crescimento e, principalmente, um ambiente de trabalho no mínimo agradável. A hierarquia centralizadora há muito deixou de ser método de garantia de atingimento de objetivos.

Assim sendo, não precisa muito para perder um bom funcionário, basta ignorar sua competência e dar a ele somente salário no final do mês.

Como sobreviver a um emprego que você odeia

<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/10/como-sobreviver-um-emprego-que-voce-odeia.html>

11/10/2016

Existem formas de tornar o dia a dia mais aceitável. Em coluna publicada no The New York Times, Alina Tugend escreveu sobre o assunto e reuniu dicas valiosas de especialistas em carreira para quem está nessa situação.

1. Faça listas
2. Desenvolva habilidades para a área para a qual você quer migrar
3. Considere falar com a chefia
4. Busque feedback positivo fora do trabalho
5. Não leve tudo para o lado pessoal
6. Cuidado para não reclamar demais
7. Não tem solução mesmo?

Dificuldades no ambiente de trabalho são as principais causas da rotatividade de funcionários

<http://www.contabeis.com.br/noticias/29708/dificuldades-no-ambiente-de-trabalho-sao-as-principais-causas-da-rotatividade-de-funcionarios/>

10/10/2016

Este movimento, também conhecido no mercado como turnover, não possui um padrão de ocorrência, mas, quando se torna alto, acaba sendo prejudicial para as organizações. Em uma companhia com altas taxas de troca de profissionais, os serviços não progridem porque diversas pessoas ocupam o mesmo cargo e a

atividade que estava sendo desenvolvida anteriormente pode não seguir da mesma forma. Outro fator gerado por este movimento são os custos em demissões e contratações. Portanto, para que uma empresa possa manter a equipe motivada e consiga reter os seus talentos é necessário conhecer as causas da rotatividade para preveni-la.

Doenças, mudanças e viagens são algumas das razões que levam um funcionário a deixar o seu emprego. Mas, o motivo que mais resulta neste movimento são as dificuldades no ambiente de trabalho.

“Problemas internos envolvendo o ambiente de serviço, benefícios, liderança, plano de carreira e rotina são fatores capazes de desmotivar um profissional e levá-lo a buscar outras companhias para trabalhar”, explica José Roberto Marques, master coach senior e presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC).

Outro elemento que está entre os principais motivos de rotatividade é a baixa remuneração e a falta de benefícios.

A liderança também é decisiva no momento de reter talentos.

Por sua vez, a rotina deve fazer parte da lista de preocupações dos líderes.

Está chegando o momento de investir na carreira

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/esta-chegando-o-momento-de-investir-na-carreira/99029/>

16 de outubro de 2016

A grave crise de desemprego que se abateu sobre o país está dando sinais de uma luz no fim do túnel. A economia deve crescer um pouco em 2017, mas será que todos estão preparados para enfrentar o mercado de trabalho?

Os empregos devem começar a surgir primeiramente nas áreas de serviço, que são impactadas mais rapidamente pela melhoria do humor na economia, enquanto no setor industrial pode demorar um pouco mais e só vão ocorrer quando os projetos começarem a ser retirados das gavetas e colocados para funcionar.

Mas para enfrentar um mercado de trabalho ainda reticente, é necessário estar preparado. Para isso é fundamental rever a sua empregabilidade, termo que define as condições básicas para um profissional ter sucesso no mercado, ou seja: formação adequada, atualização, conhecimento da área de atuação, idiomas e um bom networking.

Estes são os sinais de que a sua demissão está próxima

<http://exame.abril.com.br/carreira/estes-sao-os-sinais-de-que-a-sua-demissao-esta-proxima/>

29 setembro de 2016

Como diferenciar uma ameaça real de desligamento de mera paranoia?

Segundo uma pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), o medo do desemprego nunca foi tão alto no Brasil. Em junho de 2016, o indicador alcançou o maior nível desde 1999, quando começou a ser medido pela instituição.

Não demora para que o receio de ser o próximo da lista se transforme em paranoia: até um “bom dia” ignorado pelo chefe, por pura distração, pode incutir no funcionário a falsa certeza de que o pior se aproxima.

Para evitar que o medo alimente a ameaça, é importante distinguir situações imaginárias de evidências concretas — tudo com a óbvia ressalva de que é impossível prever o futuro, afirma Isis Borge, gerente da consultoria Robert Half.

“O sinal é mais grave se os cortes se sucedem, mas os resultados da companhia não melhoram”, diz Ribas. Se há mudanças estruturais à vista, como aquisições ou fusões, também é importante ficar alerta, já que muitas vezes elas acarretam dispensas de pessoal.

Dito isso, nem sempre a demissão é resultado de fatores externos: em muitos casos, o problema está no seu desempenho. “A cobrança por resultados é muito maior na crise”, afirma Borge. “Se você não tem conseguido atingir suas metas ou cometeu um erro muito grave, é bom ficar esperto”.

Hábitos que podem arruinar sua carreira

17 outubro 2016

<http://vejasp.abril.com.br/blog/bom-trabalho/habitos-que-podem-arruinar-sua-carreira/>

Em vez de ficar procurando culpados ao seu redor, preste atenção nos hábitos que costumam minar as perspectivas de ascensão de bons profissionais do mercado:

Não saber quais as suas três principais metas
Virar o defensor dos fracos e oprimidos
Demonstrar suas emoções a todo momento
Ser o pai de todos os filhos bonitos
Exageros no discurso

De Zuckerberg a Jobs: 7 dicas de carreira para se inspirar

http://www.panrotas.com.br/noticia-turismo/mercado/2016/10/de-zuckerberg-a-jobs-7-dicas-de-carreira-para-se-inspirar_140547.html
10/10/2016

Mark Zuckerberg

“O maior risco é não correr nenhum risco. Em um mundo que está mudando rapidamente, a única estratégia que está garantida ao fracasso é não correr nenhum risco.”

Warren Buffett

“O melhor investimento que você pode fazer é em suas próprias habilidades. Qualquer coisa que você possa fazer para desenvolver seu próprio negócio ou habilidade será produtivo.”

Steve Jobs

“A inovação faz a distinção entre líderes e seguidores.”

Oprah Winfrey

“O fracasso é somente um trampolim para a grandeza.”

Zhou Qunfei

“Meu pai havia perdido a visão, então se fôssemos colocar algum objeto em algum lugar, deveria ser no lugar certo e exato ou algo poderia dar errado. Essa é a atenção aos detalhes que exijo”,

Larry Page

“Se você está mudando o mundo, você está trabalhando em coisas importantes. Você deve estar animado em acordar todas as manhãs.”

Meg Whitman

“Estou sempre buscando a pessoa certa para solucionar um problema.”

O que me trouxe até aqui...

<https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/o-que-me-trouxe-ate-aqui/>
25/09/2016

Hoje resolvi “começar pelo começo”, falar as razões pelas quais decidi fazer concurso público. Afinal o que leva a alguém a prestar concurso? Dificuldade em encontrar trabalho na iniciativa privada? Salário? Estabilidade? Espírito público? ... Acho que não existe uma resposta única, certo ou errado e cada um pode e deve ter as suas motivações para tal.

Alcansei um alto cargo na empresa muito jovem e não tinha mais para onde crescer como funcionária;

Gostava tanto de meu trabalho que nem percebia que trabalhava igual louca e chega um momento em que temos que pensar se conseguiremos criar filhos assim, se nossa saúde pode ou não estar sendo comprometida. Quando comecei a fazer essa reflexão, cheguei a conclusão que aquele ritmo não conseguiria manter por muito tempo e que precisava pensar em algo para médio e longo prazo;

Quando se chega “lá em cima” e se tem um bom salário é bem provável que você, por melhor profissional que seja, passe a figurar na lista dos possíveis candidatos a demissão (sim, afinal com o seu salário contratam 05 recém formados, essa é a realidade do mercado!). Essa insegurança mexe demais com qualquer ser humano, você passa ter medo de financiar um carro/casa, de ter filhos, de não ter como arcar com o custo de uma família...

Os 7 pecados capitais do e-mail de trabalho

<http://exame.abril.com.br/carreira/os-7-pecados-capitais-do-e-mail-de-trabalho/>
2 outubro de 2016

1. Escrever a palavra “urgente” no assunto quando a questão não é urgente
2. Não colocar nada (ou escrever algo muito vago) no assunto
3. Deixar passar muitos erros de digitação
4. Incluir múltiplos destinatários quando a conversa é particular
5. Abusar da opção “Mandar com cópia oculta”
6. Escrever mensagens longas demais
7. Ter uma linguagem formal ou informal demais

Por que jovens estudantes devem ter uma mentalidade empreendedora

<http://noticias.universia.com.br/emprego/noticia/2016/10/03/1144174/jovens-estudantes-devem-mentalidade-empreendedora.html>

03 de Outubro de 2016

Ter uma mentalidade empreendedora é essencial para conseguir um emprego ou começar o próprio negócio.

No atual mercado de trabalho, com altíssima competitividade e oportunidades escassas, o estudante precisa ter uma atitude empreendedora e ser o dono do seu próprio futuro profissional. Contar somente com o auxílio das centrais de carreira da universidade para conseguir uma vaga de estágio ou emprego não é mais uma realidade. O universitário precisa arregaçar as mangas e lançar mão de novas formas de construir uma carreira.

5 atitudes empreendedoras para ter um futuro profissional de sucesso:

Eventos para universitários
 Estabeleça conexões com ex-alunos
 Faça cursos on-line
 Viva e coleciona experiências
 Comece seu próprio negócio

O trabalho está mudando

<http://www.tribunapr.com.br/blogs/voce-e-sua-carreira/o-trabalho-esta-mudando/>

18 de Outubro de 2016

O perfil dos postos de trabalho e perfil dos profissionais vêm mudando a cada década. Para se ter uma ideia entre as décadas de 70 a 90 o grau de escolaridade era ferramenta determinante para se manter na empresa e o salário podia ser negociado com a empresa.

De 2000 para cá, são as relações com a equipe, a visão global das coisas é que são indicadores para o seu bom desempenho. O salário é conquistado pelo resultado de seu trabalho e equipe e seu conhecimento é fruto de aprendizado contínuo.

Por que meninas não querem seguir carreira em TI?

<http://www.itforum365.com.br/carreira/perfil/por-que-meninas-nao-querem-seguir-carreira-em-ti>

6 De Outubro De 2016

A pesquisa Make Tech Her Story, realizada pela Computing Technology Industry Association (CompTIA) – associação sem fins lucrativos baseada nos EUA -, com meninas entre 10 e 17 anos, identificou diversos fatores críticos que desencorajam as jovens a considerar uma carreira em tecnologia.

De acordo com a pesquisa, meninas e meninos concordam que pais e responsáveis são a principal fonte para descobrir o que a tecnologia representa. Mas os meninos são mais propensos a começar a usar dispositivos móveis mais cedo, aos cinco anos de idade ou menos, do que as meninas (11% contra 5%). Os meninos também são ligeiramente mais propensos a explorar os funcionamentos internos de dispositivos de tecnologia por curiosidade (36% versus 30% de mulheres).

O estudo revelou também que o interesse das meninas pela tecnologia diminui com a idade.

Colombia

¿Cómo tratar el estrés laboral?

<http://www.elheraldo.co/tendencias/como-tratar-el-estres-laboral-289981>

3 de outubro de 2016

Sentirse cansado, fatigado y de mal humor pueden ser señales de alerta. Por ello, le dan recomendaciones para combatir este mal.

Recomendaciones

Aprender a manejar la agenda

Pausas activas

Dieta equilibrada

Descansar

Ejercitarse

¿Es introvertido? Estas claves le ayudarán a sobrevivir en el mundo laboral

<http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/claves-que-ayudaran-a-introvertidos-a-sobrevivir-en-el-mundo-laboral/66197>

Rodearse de gente más carismática es una de las estrategias que funcionan, como también dar con el trabajo que más se les ajusta.

¿Por qué a algunas personas les cuesta separarse del trabajo durante el fin de semana?

<http://www.wradio.com.co/noticias/sociedad/por-que-a-algunas-personas-les-cuesta-separarse-del-trabajo-durante-el-fin-de-semana/20161001/nota/3262105.aspx>

1 de octubre de 2016

Podría tratarse de un problema de personalidad.

En todo el mundo, una intensa mezcla de ambiciones individuales, brutales culturas empresariales y la tecnología que permite estar accesible las 24 horas del día, está contribuyendo a crear una crisis de estrés.

"Cuando te llevas el estrés del trabajo a casa, mantienes esa respuesta psicológica activada. Si eso continúa, no será bueno para ti", dice Jennifer Ragsdale, psicóloga en la Universidad de Tulsa, en Oklahoma, EE.UU.

Relaciones sociales en el trabajo pueden favorecer la salud laboral

<http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/salud/claves-para-tener-buena-salud-laboral/16724450>

11 de octubre de 2016

“Nos sentimos menos agotados y tenemos un mayor bienestar cuando nuestro equipo y nuestra organización nos brindan una sensación de pertenencia y comunidad, una sensación de ‘nosotros’”, aseguró el líder de la investigación, Niklas Steffens, de la Universidad de Queensland (Australia), publicada en la revista *Personality and Social Psychology Review*.

Según el estudio, los beneficios en la salud mental se generan en el respaldo que provee el grupo de trabajo, y también en el significado y propósito que la gente recibe por la membresía en los grupos sociales.

Claves para un buen ambiente

Gerentes y jefes: deben cuidar los resultados, el uso de los recursos y a las personas. Por eso deben trabajar y fomentar un buen clima laboral que sustente y sea combustible para obtener los retos.

Los líderes deben promover una organización que se comporte como comunidad, con gente corresponsable y copartícipe.

Es clave trabajar la comunicación. Esta no se debe centrar solamente en lo laboral, sino generar también un buen ambiente y pensar en el desarrollo de las personas. La gente se resiente cuando los jefes no reconocen los errores y no asumen las consecuencias, no se hacen corresponsables. También cuando el trato no es igual para todos los colaboradores; se sienten discriminados o menospreciados. Si no hay trato igualitario, no hay justicia, no hay relaciones de confianza.

Chile

¿Sufres en el trabajo? ¡Descubre si estás en un ambiente laboral tóxico!

<http://noticias.universia.cl/practicas-empleo/noticia/2016/09/27/1144009/sufres-trabajo-descubre-si-ambiente-laboral-toxico.html>

27 de septiembre de 2016

Desmotivación, cansancio, irritabilidad, mal humor, falta de productividad y estrés, son sólo algunas de las consecuencias de trabajar en un ambiente laboral hostil.

No hay buena comunicación

Hay mucho absentismo

Hay sobrecarga laboral

Las reglas de convivencia no son claras

No hay un responsable de recursos humanos a cargo

Has sido testigo o víctima de mobbing

¿No te sientes cómodo en tu trabajo? Sigue estos consejos para volver a ser feliz

<http://noticias.universia.cl/practicas-empleo/noticia/2016/09/28/1144039/sientes-comodo-trabajo-sigue-consejos-volver-feliz.html>

28 de septiembre de 2016

La falta de satisfacción en el trabajo puede remediarse siguiendo algunos sencillos consejos

Piensa positivo

No te obsesiones con el trabajo

Saca lo mejor de ti mismo

Actividades extra laborales con tus compañeros

Haz actividades fuera del trabajo

Tener una zona de trabajo a tu gusto

Escucha una buena música

Toma períodos de descanso

Come sano

Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública

<http://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>

9 octubre 2016

En español significa muerte por exceso de trabajo.

De acuerdo con el Consejo Nacional en Defensa de las Víctimas de Karoshi, la verdadera cifra puede llegar a las 10.000 víctimas anuales, más o menos el número de personas que mueren cada año en accidentes de tránsito.

Por qué en Japón

"Después de la Segunda Guerra Mundial los japoneses eran los que tenían las jornadas de trabajo más largas del mundo. Eran unos adictos al trabajo de marca mayor", comenta Cary Cooper, un experto en manejo del estrés, de la Universidad de Lancaster, Reino Unido.

Las empresas le dieron la bienvenida a este nuevo orden social y comenzaron a financiar sindicatos, grupos culturales, casas para los trabajadores, transporte, instalaciones recreacionales, clínicas y guarderías.

En poco tiempo la vida comenzó a girar en torno al trabajo.

La causa del karoshi

Aunque parezca mentira, la causa puede estar en el tiempo que pasas en la oficina. Al analizar los hábitos y la salud de más de 600.000 personas, un grupo de investigadores encontró que aquellos que trabajaron 55 horas a la semana tenían un tercio más de probabilidad de sufrir un infarto que aquellos que trabajaron menos de 40 horas.

No supieron por qué, pero los autores especularon que el problema podría ser simplemente estar sentado por largos periodos frente al escritorio.

En muchos países, parte del problema no es la cultura de trabajar duro, sino la necesidad de aparentar que lo estás haciendo.

"Ahora se trata de hacer ver que llegar temprano y eres de los últimos en irte, aunque este comportamiento sea improductivo", explica Cooper.

Desempleo alcanza un 6,9%: No te confíes

<https://cl.igdigital.com/2016/09/desempleo-alcanza-un-69-te-confies/>

30 de setiembre de 2016

Perder el empleo debe ser uno de los eventos para los que muy pocos están preparados, y es que esta noticia muchas veces llega de sorpresa.

Aunque si has sido previsor y has ahorrado una suma que te permita vivir al menos por tres meses, periodo por el que podrías estar desempleado, puede que tu preocupación no fuera mayor.

Pero la mayoría de los chilenos financia sus gastos sólo con el dinero que les entrega un trabajo formal y de ese sueldo, destinan muy poco dinero para alguna emergencia de esta índole.

Y es que dadas las condiciones del mercado laboral en la actualidad, son muchos los chilenos que al quedar desempleados han decidido comenzar con sus propios negocios.

México

¿Trabajo para 2020? Potencia tus habilidades sociales

<http://expansion.mx/carrera/2016/09/26/trabajo-para-2020-potencia-tus-habilidades-sociales>

27 de setiembre de 2016

Tener destrezas sociales, como saber negociar, te hará más contratable: 38% de las empresas reconoce que no tener colaboradores con ese perfil impacta su operación de negocios.

En un periodo en el que la tecnología está suprimiendo algunas actividades y empleos, las empresas requerirán trabajadores con un perfil más diverso en cuanto a destrezas sociales, con capacidad, por ejemplo, de comunicar asertivamente, con inteligencia emocional para momentos de incertidumbre y que puedan resolver un problema en forma independiente.

Cómo evitar los chismes en el trabajo para un mejor funcionamiento laboral

<http://noticias.universia.net.mx/practicas-empleo/noticia/2016/09/27/1144010/como-evitar-chismes-trabajo-mejor-funcionamiento-laboral.html>

27 de setiembre de 2016

Para evitar darle poder a quien no lo merece y mantener un buen ambiente laboral, es necesario que cada trabajador se ocupe de sus propios asuntos, sin prestar atención a lo que se diga de los demás. Los chismes no son más que palabras que sirven para manipular, por tanto, los profesionales deben ser inteligentes a la hora de recibir información para absorber los que es importante y descartar lo que no sirve o puede ser dañino.

Al momento de enfrentarse como trabajadores a un rumor, la clave está en la ignorancia.

Ser transparente y directo en las relaciones laborales es la mejor forma de no dar lugar a este tipo de conductas, lo que te ayudará a convertirte en una persona de confianza para tus superiores y te abrirá la puerta a ascensos y nuevas oportunidades laborales.

Consejos para conseguir trabajo luego de ser despedido

<http://elmanana.com.mx/noticia/115692/Consejos-para-conseguir-trabajo-luego-de-ser-despedido.html>

9 de outubro de 2016

Santiago Vázquez Blanco, coach especialista en psicología positiva, afirma que la felicidad se divide en porcentajes: 50% es producto de la personalidad, 10% corresponde a situaciones externas y 40% depende de cómo el individuo responde y actúa ante las situaciones. Bajo esta fórmula, dependería de cada uno 'hundirse' o salir adelante ante una situación crítica como estar desempleado.

Reprogramar el optimismo

1. Cuida lo que dices. La felicidad, según especialistas en psicología positiva, es un bien escaso.
2. Deja las expectativas para otros.
3. Cultiva tus fortalezas.

Cuándo terminar una relación laboral

<http://elmanana.com.mx/opinion/114940/Cuando-terminar-una-relacion-laboral.html>

1 de outubro de 2016

1. Sentir malestar físico
2. Si no haces las cosas con entusiasmo, y haz llegado a hacerlo por meramente rutinario
3. Levantarte sin ganas de ir
4. Mal humor
5. no te sientes motivado

Estas son las carreras que te aseguran un trabajo estable

<http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2016/10/12/1144469/carreras-aseguran-trabajo-estable.html>

12 de outubro de 2016

Para quienes no saben qué estudiar y buscan una carrera segura, hay algunas que garantizan la estabilidad laboral y son una apuesta segura de cara al futuro.

El Foro Económico Mundial elaboró un informe sobre el futuro del empleo donde analiza las profesiones más prometedoras y con mayor estabilidad de cara al futuro.

Hagamos Radio. Consejos de CEO Manpower para millennials. Destino 104.1

<http://www.radioformula.com.mx/notas.asp?Idn=631837&idFC=2016>

8 de outubro de 2016

1. Mantén tus opciones abiertas.
2. Tu facilidad para aprender es la garantía para lograr tus objetivos.
3. Acepta la innovación y aprovecha la tecnología.
4. Descubre tus intereses y aplícalos a tu trabajo.
5. Las personas con una vida equilibrada aportan lo mejor a sus trabajos.

Niños dejan sus estudios por conflictos familiares

<http://amqueretaro.com/queretaro/2016/10/01/ninos-dejan-sus-estudios-por-conflictos-familiares>

1 de outubro de 2016

El tema de la deserción escolar no se da en la propia escuela; es decir, los conflictos familiares provocan que se dé una desintegración en su formación y ello conlleva al rezago educativo, de ahí que los niños y jóvenes dejan de interesarse y a sentirse inadaptados en el ámbito escolar.

Peru

Cómo conseguir trabajo sin experiencia laboral

<http://gestion.pe/empleo-management/como-conseguir-trabajo-sin-experiencia-laboral-2171761>

6 de outubro de 2016

Falta de experiencia laboral puede ser mejorada con claridad en la carrera, trabajos de verano o voluntariados, identificar los logros pasados y hacer cursos.

Criar un bebé y no abandonar la profesión dejó de ser imposible.

<http://gestion.pe/empleo-management/criar-bebe-y-no-abandonar-profesion-dejo-imposible-2171910>

7 de outubro de 2016

Servicios en plataformas tecnológicas proporciona a posibles empleadores, candidatas capacitadas y ansiosas por desempeñar funciones flexibles.

Descubre los consejos para ser feliz en tu trabajo

<http://noticias.universia.edu.pe/practicas-empleo/noticia/2016/09/29/1144094/descubre-consejos-feliz-trabajo.html>

29 de setembro de 2016

Aunque pienses que el trabajo es una obligación que tienes cumplir debes buscar la manera de cosechar los frutos de tu labor y optimismo. Si planeas una rutina diaria que haga que tus mañanas y días sean más llevaderos, encontrarás un nuevo propósito en tu trabajo y en tu relación con tus compañeros de trabajo.

- Mantener los problemas personales fuera del trabajo
- Desarrolla una red de apoyo en la oficina
- Comer saludable y beber mucha agua
- Muévete dentro del trabajo
- Personaliza tu puesto de trabajo
- No intentar cambiar a tus compañeros de trabajo
- Estar organizado
- Premiarse por los éxitos

Millennials, la generación más propensa a decir groserías en el trabajo

<http://gestion.pe/empleo-management/millennials-generacion-mas-propensa-decir-groserias-trabajo-2172184>

12 de octubre de 2016

Los jóvenes de esta generación están más dispuestos a trabajar con personas que digan groserías. Las mujeres jóvenes serían las más propensas a lanzar insultos en la oficina.