

Sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para trainees

Meanings of work for young people of a solidarity enterprise and for trainees

Betina Magalhães Bitencourt^{*1}, Fernanda Mitsue Soares Onuma^{**}, Valmíria Carolina Piccinini[†], Lilian Barros Moreira^{***} & Rodrigo Barros Severo^{****}

^{*}Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil

^{**}Universidade Federal de Alfenas, Varginha, Brasil

^{***}Universidade Federal de Lavras, Lavras, Brasil

^{****}Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil

Resumo

Os estudos sobre sentidos do trabalho tornaram-se bastante difundidos na academia brasileira. Neste, buscou-se compreender os sentidos do trabalho para jovens em organizações de trabalho distintas: *trainees* e trabalhadores de um empreendimento solidário. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas e foram analisados por análise de conteúdo. O sentido do trabalho está ligado às questões como classe social e grau de escolaridade. O contrato de trabalho também pode ser uma variável na atribuição de sentido do trabalho. Sugere-se que novos trabalhos busquem não só atentar aos fatores apontados, como também ao vínculo trabalhista que se estabelece.

Palavras-chave: Jovens, Sentidos do trabalho, Relações de trabalho na administração

Abstract

Studies about the meaning of work have become quite widespread in the Brazilian academy. In this sense, the authors aimed to contribute to the field by understanding the meanings of work for young people with different working organizations: trainees and workers of a supportive enterprise. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed by content analysis. The results suggest that the meaning of work may be linked to issues such as social class and educational level. The employment contract can also be a variable in the attribution of meaning. It is suggested that new studies seek not only to pay attention to the factors mentioned, but also to the labor relationship that is established.

Keywords: Young Adults, Meaning of Work, Labor Relations in Management

Introdução

Estudos acerca da relação entre os jovens e o trabalho no Brasil são na sua maioria recentes, pois esta é marcada pelas transformações no mundo, principalmente com relação ao mercado e às

relações de trabalho ocorridas nos últimos anos. Considera-se importante discutir o sentido atribuído ao trabalho pelos jovens uma vez que, segundo Dias (2009, p. 15), o emprego e a qualificação profissional são tomados como

¹Contato: betina.mb@gmail.com

necessários a sua inclusão social. Neste sentido, França Filho (2008, p. 29), observa que “a sociedade moderna é antes de tudo uma sociedade do trabalho”. O autor apresenta que a esfera econômica passa a desempenhar papel determinante na vida das pessoas, esta se torna “*locus* principal para a constituição de identidades individuais e coletivas” (França Filho, 2008, p. 29) que, por sua vez, perpassam a questão do trabalho.

O trabalho, mais que mera atividade de subsistência, pode ser considerado um importante meio de se conceder sentido à vida das pessoas, conferindo-lhes identidade e reconhecimento (Araújo, Sachuk, 2007; Ardichvili, Kuchinke, 2009). Por esta razão, o trabalho acaba afetando diversas dimensões da vida das pessoas, como observa Spilerman (2008). Para o autor, a precarização das relações de trabalho não impacta somente nas organizações, mas também na sociedade como um todo, influenciando em decisões da família como casamento, ter ou não filhos e deixar ou não a casa dos pais.

Dias (2009), em estudo sobre os sentidos do trabalho para jovens formandos em uma universidade pública, identificou uma articulação entre sentidos do trabalho e projetos de vida em que a possibilidade de desemprego após a graduação representava um sentimento de vulnerabilidade. Sugere-se, assim, que o trabalho tenha centralidade na vida dos jovens, uma vez que o mesmo pode ser visto como meio para a inclusão social. A juventude, conforme ela sugere, constitui uma etapa de transição da condição de educando para a inserção no mundo do trabalho, daí a importância de estudos acerca do trabalho para os jovens.

Segundo Abramo (2005), a noção de juventude remete a uma etapa do ciclo de vida; de ligação ou transição entre a infância e a primeira socialização, da dependência quase total e necessidade de proteção para a vida adulta; e, ainda, à fase máxima do desenvolvimento, ao se tornar capaz de fazer escolhas, de exercer atividades produtivas, reprodutivas e participativas. Estudos mostram que as idades que delimitam o fim e o início da juventude variam com o espaço e às vezes, no mesmo espaço, com o passar do tempo. Na maioria das vezes, o social se sobrepõe ao biológico (Rodrigues, 1997). A fase de transição

passa a servir como modelo normativo para a construção das trajetórias biográficas. Tradicionalmente, a ideia de transição tem como eixo principal a passagem da condição de dependência para a de independência, associada à vida adulta. Assim, a passagem das fases tem como referência alguns marcos como a conclusão dos estudos, o exercício de uma atividade produtiva, a saída da casa dos pais e a constituição de uma nova família (Leccardi, 2005).

Contudo, sabe-se que a juventude não representa um bloco homogêneo, capaz de responder por um conjunto de categorias fixas. Da mesma maneira em que há diferentes formas de socialização profissional relativas aos distintos grupos de jovens, pois variam em origem social, regional, étnica, gênero e/ou em capital intelectual. Há, sobretudo, o conceito de “juventudes”, antes de se falar em juventude (Reguillo, 2002; Abramo, 2005; Guimarães, 2005). Portanto, têm-se diferentes representações, anseios, interesses e comportamentos dessas múltiplas juventudes, atreladas a distintos contextos temporais e culturais, que resultam em diferentes caminhos de inserção profissional (Rocha-de-Oliveira, 2009), expectativas com o trabalho e construção da carreira. Com isso, pergunta-se se estas diferenças também se configuram com relação aos sentidos do trabalho.

Diante do exposto, o presente estudo é fruto de pesquisas realizadas com dois grupos de jovens trabalhadores, a saber: *trainees* de uma grande empresa, localizada no Rio Grande do Sul e trabalhadores de um empreendimento solidário, situado em São Paulo. Em ambos os casos, foram pesquisadas as dimensões dos sentidos do trabalho para os participantes, dentre outros aspectos com relação ao trabalho. A partir daí, surgiu o interesse de realização do presente estudo, no qual se buscou investigar o seguinte problema de pesquisa: os jovens trabalhadores atribuem do mesmo modo sentidos ao trabalho, independente do modelo de gestão da organização em que estão inseridos? Espera-se compreender o sentido do trabalho para jovens trabalhadores de um empreendimento solidário e para *trainees* de uma grande empresa, além de analisar se as diferenças/semelhanças quanto aos sentidos do trabalho estão ou não relacionadas ao modelo de gestão e organização do

trabalho.

O Trabalho e sua Centralidade

Denomina-se centralidade do trabalho ao grau de importância dado ao trabalho na vida das pessoas. Com relação à existência de centralidade do trabalho, destacam-se diferentes pontos de vista, assim como a respeito da permanência deste na sociedade contemporânea. Autores como Offe (1989) e Gorz (1982; 1995) propagam a era do fim do trabalho e a total perda de centralidade na vida das pessoas. Por outro lado, há os que afirmam que estamos vivendo uma realidade diferente e que o trabalho continuará existindo e ocupando lugar central nas nossas vidas, como Toledo e Hernandez (2000) e Antunes (2002).

Mesmo no século passado, Gorz (1982) já anunciava um deslocamento no lugar, antes central, do trabalho na sociedade, principalmente a partir de sua obra *Adeus ao Proletariado*. Em outra obra, o autor afirma que não vivemos mais em uma sociedade de produtores, pois

o trabalho não é mais o principal cimento social, nem o principal fator de socialização, nem a ocupação principal de cada um, nem a principal fonte de riqueza e de bem-estar, nem o sentido e o centro de nossas vidas. (Gorz, 1995, p. 16)

Offe (1989), ao discutir se o trabalho ainda é uma categoria sociológica chave, refere-se a três aspectos que problematizam o poder de determinação social deste: a heterogeneidade das formas de trabalho, o declínio da “ética do trabalho” e as mudanças da importância do trabalho, provocadas pelos constantes deslocamentos ocupacionais no decorrer da trajetória profissional. Isso resultaria em uma perda da centralidade do trabalho, acrescentada ao fato de que este não representaria mais a fonte principal de identidade e sentido.

Antunes (2002) argumenta que não há uma perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, uma vez que não se pode concluir que há uma perda na centralidade do trabalho no universo de uma sociedade produtora. Mesmo que haja uma tendência a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou um desenvolvimento do trabalho qualificado, tendo como consequência uma subproletarização dos

trabalhadores.

A redução do tempo de trabalho no processo produtivo, bem como a diminuição do trabalho manual e o incremento do trabalho intelectual não negam a lei do valor ao se considerar a centralidade do trabalho. Deste modo, o que acontece é que o trabalho não perde sua importância, mas o significado do que é trabalhar é que se modifica. Essa mudança ocorre conforme os limites entre trabalho e não-trabalho se tornam difusos, com o aumento da flexibilidade e do individualismo (Toledo, Hernandez, 2000; Antunes, 2002).

Segundo Maar (2006) a solidariedade e a ética das classes podem até ter diminuído. Mas a inserção social por via do emprego e do assalariamento continuam sendo uma realidade efetiva, que inclusive sustentam a auto-identificação social. Assim, na atual formação capitalista, o trabalhador, mesmo que alienado, é dependente do salário. Homens e mulheres, mesmo que sem emprego, permanecem como “sujeitos laborais assalariados”. O autor acrescenta ainda que a sociedade capitalista é incapaz de se reproduzir ou conservar sem a mediação do trabalho. Assim, pode-se inferir a centralidade, e a necessidade, do trabalho perante a formação social, capital e trabalho, mesmo que ele encontre-se em tendência declinante frente ao crescimento do capital.

A centralidade do trabalho pode ter, ainda, uma representação diferente durante o tempo de vida do trabalhador. Apresenta-se então o conceito de centralidade relativa do trabalho, que é influenciada por cada etapa da vida e mede a relação do trabalho com outros aspectos considerados importantes para os indivíduos. A partir desta ideia, pondera-se que a mesma pessoa dedique-se ao trabalho de maneira diferente, dependendo da etapa em que se encontra da trajetória profissional (Tolfo, Piccinini, 2007). Considera-se que a discussão a respeito da centralidade do trabalho seja indispensável para que se compreenda os sentidos e os significados atribuídos ao trabalho, conforme será visto a seguir.

Sentidos e Significados do Trabalho

Embora os conceitos de significado e sentido do trabalho sejam usualmente tratados como sinônimos nos estudos acadêmicos, Tolfo e

Piccinini (2007) fazem uma distinção. Por significado do trabalho, as autoras compreendem a representação social que é o trabalho, tanto em nível individual, quanto em nível grupal e em nível social. Já o sentido do trabalho é compreendido enquanto “um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico” (Tolfo, Piccinini, 2007, p. 40).

Assim, como Alberton e Piccinini (2009) expõem, enquanto o conceito de significado do trabalho relaciona-se ao entendimento social acerca do que se percebe como trabalho, o sentido representa dimensões pessoais em relação ao trabalho. Por esta razão, optou-se por tratar neste artigo não do significado, mas do sentido do trabalho, uma vez que o objetivo é compreender o sentido que os jovens atribuem ao trabalho, ou seja, as dimensões individuais que jovens inseridos em organizações com orientações distintas relacionam ao seu trabalho.

Conforme Morin, Tonelli e Pliopas (2007), estudos do grupo de pesquisadores do *Meanings of Work International Research Team* (MOW) mostraram que, ao redor do mundo, o sentido do trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade social e pessoal das pessoas. Morin (2001) estabelece que para que um trabalho tenha sentido para quem o executa, ele deve possuir determinadas características, como aquele que leva o trabalhador a algo, em outras palavras, ele é dotado de objetivo e realizado de maneira eficiente. O trabalho deve ainda ser moralmente aceitável, ou seja, executado de maneira socialmente responsável e deve ser intrinsecamente satisfatório, trazendo prazer e realização pessoal àquele que o realiza, por proporcionar a autonomia no trabalho, o aprendizado, a criação de oportunidades para que o trabalhador persiga seus ideais e realize suas ambições, estimulando suas necessidades de crescimento pessoal e senso de responsabilidade.

Ainda segundo Morin (2001), o trabalho com sentido deve também conceder retorno sobre o desempenho do trabalhador e ser capaz de mantê-lo ocupado. Deve garantir segurança, especialmente, em termos financeiros,

independência e autonomia, além de ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, proporcionando o surgimento de sentimentos de vinculação ao grupo de trabalho e laços de afeição, que contribuam na construção da identidade pessoal e social do trabalhador.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007), aplicando a abordagem de Morin (2001) para o estudo dos sentidos do trabalho indicaram que os brasileiros tenderam a se alinhar às concepções positivas sobre o trabalho, o que parece reforçar a centralidade do trabalho no contexto nacional. As autoras apontaram ainda que, mesmo dentro do grupo relativamente homogêneo, a idade parece ter sido um fator de influência nos sentidos sobre o trabalho, de modo que as autoras recomendaram que estudos futuros considerassem também a qualificação profissional e classe social para uma melhor compreensão dos sentidos sobre o trabalho.

A proposta do presente artigo se coloca, portanto, em certa medida, alinhada a esta sugestão, uma vez que os jovens entrevistados em uma grande empresa e no empreendimento solidário têm origens em classes sociais e qualificações profissionais distintas. Os *trainees*, na sua maioria, tiveram ali sua primeira experiência profissional, enquanto todos os jovens trabalhadores do empreendimento solidário já haviam trabalhado em outros locais para ajudar no sustento de suas famílias. Além disso, a totalidade dos *trainees* detinha como grau de escolaridade ensino superior completo, enquanto apenas um dos jovens do empreendimento solidário o tinha. Morin (2001) ainda destaca que os sentidos do trabalho são fortemente influenciados pela organização do trabalho. No presente artigo, buscou-se também contribuir a este respeito, ao se investigar os sentidos do trabalho para jovens inseridos em modelos distintos de organização do trabalho. A seguir, apresenta-se breve discussão a respeito da organização do trabalho e sua interface com os sentidos do trabalho.

Organização do Trabalho e os Sentidos do Trabalho

A organização do trabalho é entendida por Piccinini e Rocha de Oliveira (2011) como o conjunto de aspectos sociais e técnicos que, por

meio de processo de construção social, geram regras e normas que interferem na produção, bem como na divisão do trabalho. A organização do trabalho está relacionada à estrutura de poder e ao controle organizacional e tem sofrido mudanças decorrentes das pressões do ambiente, como a competição entre as empresas, bem como as forças econômicas, políticas, tecnológicas e sociais. Em reação, as organizações têm introduzido novas formas de gestão e organização do trabalho que nem sempre configuram inovações, podendo representar a reprodução de modelos já existentes.

Por meio de um histórico das mudanças ocorridas na gestão do trabalho no Brasil, considerando-se a formação do País e o resultado da influência do modelo de gestão estadunidense, Piccinini e Rocha de Oliveira (2011) buscam compreender as mudanças que ocorreram na organização do trabalho em âmbito nacional. Segundo os referidos autores, ao longo da trajetória dos modelos de gestão no Brasil, estes foram adquirindo novas roupagens sem, contudo, se desvincularem de sua lógica central, pautada na busca pela articulação dos interesses individuais dos trabalhadores aos da organização.

Colaborando para a discussão das transformações nos modos de organização do trabalho, Capelli et al. (1997) apontam que estas tiveram início com as pressões sofridas pelos empregadores para reestruturarem as operações a fim de alcançarem uma melhor performance. Como uma das suas consequências, essa reestruturação ocasionou uma redução nos postos de trabalho. Segundo Souza (2003), o desemprego representa somente uma parte de uma problemática ainda mais preocupante: a crise da sociedade salarial, decorrente da deterioração das relações de trabalho que marcaram o capitalismo pós-industrial. A massa de trabalhadores em busca de emprego, ou que se dedica a alguma atividade de maneira precária, constituem um conjunto que colabora para diminuir os níveis salariais daqueles empregados com carteira assinada, além de enfraquecerem as ações sindicais por conquistas trabalhistas.

Com isso, somam forças os empreendimentos solidários, como são chamadas as organizações da Economia Solidária. Nesta nova forma de produção, comércio e troca imperam a

cooperação, o respeito ao meio ambiente, a solidariedade e a ajuda recíproca entre os membros das organizações que a compõem. Segundo a Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES, 2009), a Economia Solidária apresenta quatro características: a cooperação, a dimensão econômica, a solidariedade e a autogestão. A cooperação refere-se à união de esforços e habilidades, convergência de interesses e objetivos, a propriedade coletiva de bens e a responsabilidade partilhada pelos resultados, sejam eles sobras ou prejuízos.

A autogestão é entendida como o conjunto das práticas participativas exercidas pelos membros de empreendimentos solidários como protagonistas nas ações partilhadas de direção, coordenação, planejamento, processos de trabalho e definições estratégicas (SENAES, 2009). Singer (2003a) afirma que a autogestão de uma empresa solidária difere completamente (ou assim deveria proceder) da gestão de uma empresa capitalista (que caracteriza a heterogestão), uma vez que na primeira, todas as informações relevantes se encontram disponíveis aos interessados, de forma transparente, o que, em tese, reduz os conflitos de interesses, uma vez que na empresa autogestionária a administração é democrática, com decisões tomadas coletivamente (Singer, 2006).

Lechat e Barcelos (2008, p. 99) entendem que a autogestão representa, dentro da Economia Solidária, “o divisor de águas com o cooperativismo empresarial e com todas as propostas que fazem da Economia Solidária um simples instrumento de geração de renda e trabalho, de desenvolvimento econômico”, uma vez que muitos empreendimentos que a compõem, apesar de solidários, não chegam a ser autogestionários. Esta dificuldade por parte dos empreendimentos solidários em alcançarem a autogestão é abordada por Castanheiras e Pereira (2008, p. 117) que afirmam que “tanto a economia solidária quanto a autogestão envolvem proposições que rompem com os pressupostos capitalistas, exigindo a adoção de novos conceitos e valores que não se sustentam somente por artifícios econômicos”.

Buscando-se, conforme Morin (2001), articular a organização do trabalho aos sentidos deste, com base em Antunes (2000), poder-se-ia inferir,

portanto, que um trabalho autodeterminado, como deveria existir em um empreendimento solidário, poderia colaborar para o fomento dos elementos que poderiam ajudar a fundar um novo sistema de metabolismo social, em que o sentido da sociedade se volte ao atendimento das reais necessidades sociais e humanas e o trabalhar se pautar em atividade livre, como auto-atividade baseada no tempo disponível. Com base nestas discussões, buscou-se compreender se existem diferenças/semelhanças quanto aos sentidos do trabalho para os jovens e se estas estão relacionadas ao modo de gestão/organização do trabalho da organização em que trabalham.

Relação dos Jovens com o Trabalho

A transição do período de formação para o mercado de trabalho tem sofrido influência das novas condições de trabalho e emprego. Rompe-se a noção de equiparação entre trabalho e emprego, de contratos a tempo completo e de longa duração, nos quais o vínculo empregatício não mais é estendido a toda a vida produtiva do trabalhador. Assim, mudam-se as relações de trabalho e, conseqüentemente, o sentido que as pessoas atribuem a ele devido às incertezas que os cercam, como as intensas transições entre situações ocupacionais, imprevisibilidade das trajetórias profissionais e individualização do trabalhador, que se torna o único responsável pelo seu caminho profissional (Offe, 1989; Guimarães, 2005).

Gorz (2004) promove a ideia de que os jovens teriam desenvolvido uma relação específica frente ao trabalho, tendo em vista a intensidade com que tiveram de conviver com essas mudanças na estrutura do mercado de trabalho. Segundo o autor, os jovens assumiriam a condição de “exilados do trabalho”, antecipando o fim da centralidade do mesmo, antes mesmo que esta se impusesse de modo socialmente mais amplo. Os jovens, portanto, são os precursores de uma mudança no significado do trabalho, diferentemente do que pensavam as gerações passadas, socializadas sob a ética do trabalho (Guimarães, 2005).

Guimarães (2005) constata que o trabalho aparece como referência central entre as opiniões, atitudes, expectativas e relatos de experiências ocorridos com os mais de três mil jovens

entrevistados, com idades entre 15 e 24 anos. A autora adota a hipótese de que a centralidade do trabalho não advém predominantemente do seu significado ético, mas sim da sua importância mais como uma demanda a satisfazer do que um valor a cultivar. Assim, tem-se que o trabalho mobiliza o interesse dos jovens, principalmente relacionado ao emprego.

Em pesquisa com jovens trabalhadores portugueses de diferentes classes sociais, Guerreiro e Abrantes (2005) constataram que com qualificações escolares, científicas e técnicas superiores frente às gerações passadas, os jovens acabam tendo acesso a oportunidades em setores em expansão. Em função disso, um contingente significativo deles tem investido na ideia de alongar o percurso de formação para alcançar melhores posições no mercado de trabalho e, desde cedo, alguns já ocupam cargos de decisão nas organizações e tem altos salários, mesmo em situação de precariedade nos contratos.

O movimento de precarização – tanto das relações de produção e trabalho, quanto das relações e papéis sociais – faz com que as experiências de vida e trabalho se tornem cada vez mais episódicas e desconexas, introduzindo alterações no movimento narrativo dos indivíduos. Com isso, segundo Guimarães (2005) não há um movimento de perda da significação do trabalho para os jovens, mas sim uma produção de novos e diferentes significados. Estes refletem o contexto do mercado de trabalho, a maneira como se dá sua inserção profissional, as expectativas com relação ao trabalho e o perfil do jovem trabalhador.

Procedimentos Metodológicos

O contato com o empreendimento solidário foi possível pela indicação de uma profissional de uma organização de representação de empreendimentos solidários. Foi realizada uma primeira visita ao empreendimento, apresentada a proposta e consolidou-se a possibilidade de realizar o estudo no local escolhido. Já a empresa foi escolhida por ter um Programa *Trainee* tradicional, reconhecido e, conseqüentemente, bastante disputado entre os jovens que almejam a carreira corporativa. Assim como na organização autogestionária, após os primeiros contatos, a proposta da pesquisa foi apresentada aos responsáveis e, a partir de então,

foram realizadas as entrevistas, todas presenciais e por meio de um roteiro semiestruturado. O período de realização das entrevistas foi no ano de 2010 e a faixa etária dos jovens entrevistados, em ambas as organizações, varia de 20 a 24 anos. Optou-se por estas organizações com o objetivo de abordar contextos que, na visão das autoras, mostravam-se como dotados de orientações distintas: um empreendimento solidário e uma grande empresa.

Tal como ocorreu com os participantes, as organizações foram preservadas. Para garantir o sigilo em termos de identificação, os participantes receberam nomes fictícios e, no caso dos trabalhadores do empreendimento solidário, também foram omitidas as ocupações dos entrevistados evitando sua identificação por colegas da organização. Dessa maneira, as organizações serão assim identificadas: “empresa” e “organização autogestionária”.

A empresa foi fundada em 1957 e é uma das maiores organizações do seu setor no Brasil. Atualmente tem mais de seis mil funcionários e tem nos Programas *Trainee* uma das principais formas de captação de jovens para atender as necessidades de renovação, fortalecimento e expansão dos negócios. A empresa realizou a primeira edição do Programa *Trainee* em 1991 e vem se consolidando como um dos Programas mais disputados do País.

Já a organização autogestionária foi fundada em 2000 por trabalhadores de uma antiga empresa metalúrgica. Após a falência da metalúrgica, com ajuda estatal, os trabalhadores conseguiram comprar a massa falida e fundar a organização autogestionária, uma união de cooperativas administrada pelos próprios trabalhadores.

O critério de escolha dos participantes foram contatos preestabelecidos e indicações - dos próprios entrevistados e dos responsáveis em cada organização -, caracterizando-se, assim, o método de conveniência para acesso aos participantes. A principal vantagem da utilização deste critério para compor o quadro de entrevistados é a agilidade e a rapidez para estabelecer os contatos. Por outro lado, por depender somente da indicação, tende-se a contatar somente alguns atores do processo, tornando possível a exclusão de outras pessoas inseridas neste mesmo contexto. Cabe ressaltar,

ainda, que o número de participantes não foi previamente fixado, uma vez que ele evoluiu e sofreu alterações no decorrer da pesquisa.

No caso da empresa, foi realizada uma reunião com a responsável de recursos humanos e alguns dos membros de sua equipe, encarregados pelo processo de recrutamento, seleção e desenvolvimento de *trainees*, para explicitação dos objetivos da pesquisa e para dirimir possíveis dúvidas em relação ao contato preliminar via e-mail. Após a reunião, juntamente com o aceite de colaboração com a pesquisa, o responsável pelo programa *trainee* enviou os contatos dos jovens que ingressaram na mais recente edição do programa, os quais integraram a pesquisa. Em razão da grande quantidade de atividades atribuídas aos *trainees*, a dificuldade encontrada para a realização das entrevistas foi a conciliação de horários disponíveis para tal.

Na organização autogestionária, foram feitas previamente entrevistas com representantes de três organizações de representação de empreendimentos solidários (UNITRABALHO, UNISOL e ANTEAG), a fim de se conseguir uma indicação de organização solidária que pudesse compor a pesquisa. A escolha por estas três organizações de representação se deu em razão da facilidade de acesso à sede destas, visto que todas se encontram em São Paulo e pelo reconhecimento que as mesmas possuem no campo da Economia Solidária. A partir da indicação destes representantes foi possível acessar a organização autogestionária que compõe a presente pesquisa. Nesta, solicitou-se a indicação de jovens trabalhadores que pudessem participar das entrevistas. A dificuldade encontrada para a realização das entrevistas com os jovens foi também a conciliação de horários, visto que as mesmas foram realizadas durante o período de expediente destes.

No contato com os possíveis participantes da pesquisa, foi definida a melhor forma de se fazer as entrevistas, questões como dia, horário e local foram acertadas de acordo com a disponibilidade dos participantes. Embora a não definição do número de participantes seja característica da pesquisa qualitativa (Godoi; Mattos, 2006), optou-se por manter os recortes do estudo, tendo como foco o corte geracional dos entrevistados e a sua

atuação nas duas organizações. Com isso, foi possível a realização da pesquisa com oito participantes, sendo cinco da organização autogestionária e três *trainees* da empresa.

A análise e tratamento dos dados se deram por meio de análise de conteúdo, que Campos (2004) define como um conjunto de ferramentas que possibilita a análise de dados qualitativos de pesquisas. Uma vez transcritas as entrevistas, procedeu-se a primeira etapa da análise de conteúdo, que consiste numa primeira leitura do material, a fim de que o pesquisador tenha suas primeiras impressões sobre os dados. Após esta fase, foi realizada a seleção das unidades de análise, quando os principais temas são escolhidos, conforme os objetivos de estudo e o referencial teórico adotado.

O próximo passo é a categorização, a separação dos temas em grandes enunciados denominados de categorias, de acordo com seu grau de proximidade, podendo estas ser apriorísticas ou não apriorísticas (Campos, 2004). No presente artigo, utilizou-se a categorização apriorística, questionando-se os entrevistados com fins de se compreender os sentidos do trabalho para os mesmos. Os resultados obtidos serão discutidos a seguir.

Sentidos do Trabalho para Jovens de um Empreendimento Solidário

Na organização autogestionária, os trabalhadores ingressam como celetistas, por um período de três anos, findado o qual podem manifestar seu desejo de se tornarem cooperados, seguindo o regimento interno da organização. Caso não o queiram, o contrato de trabalho é encerrado. Conforme a Lei 5764/71, as cooperativas podem contratar funcionários. Entretanto, para que o número de celetistas não ultrapasse o de cooperados, como ocorre nas chamadas “cooperados” ou cooperativas “de fachada”, os trabalhadores optaram por esse regime de contratação antes do ingresso dos novos trabalhadores na organização como cooperados. Por esta razão, os cooperados da organização autogestionária que se dispuseram a participar das entrevistas não se enquadraram na faixa etária de interesse desta pesquisa.

A organização autogestionária é uma união de

três cooperativas de produção de anéis, flanges e conexões de aço, constituída após a falência de uma empresa do mesmo ramo, localizada na região do ABC Paulista. Nesta organização existem duas formas de inserção no trabalho: os trabalhadores podem ser cooperados, que integram as cooperativas na forma de cooperados, ou seja, como “sócios proprietários” da organização e os celetistas, que são contratados pela organização, conforme referido anteriormente.

Independentemente de sua forma de inserção no trabalho, os trabalhadores podem exercer suas funções seja na área administrativa ou operacional. Os trabalhadores da área administrativa se ocupam das atividades de gestão da empresa, enquanto os da área operacional atuam diretamente na produção dos produtos. Cooperados e celetistas trabalham conjuntamente, sem distinção em relação à sua forma de inserção na organização. Por exemplo, operadores de determinada máquina trabalham conjuntamente, sejam estes cooperados ou celetistas. Segundo relatos dos entrevistados, há possibilidade de aprendizagem de novas funções em razão de a cultura organizacional permitir o intercâmbio de conhecimentos e a ajuda mútua no trabalho.

Partindo-se dos relatos dos entrevistados, a centralidade do trabalho se fez presente, contrariando o argumento de Gorz (2004) de que os jovens estariam antecipando o fim da centralidade do trabalho colocando-se como que na condição de “exilados do trabalho”. Para todos os entrevistados, o trabalho foi apontado como componente importante de suas vidas, como exemplificaram Daniel, Henrique e Pedro, jovens trabalhadores do setor produtivo da organização autogestionária.

Ah, pra mim sempre foi importante, quando eu comecei, lógico que eu não queria, eu tava brincando né, 14 anos de idade. Eu tava jogando bola ainda quando meu tio veio me chamar pra trabalhar. Aí ele falou: “você vai ter de deixar de jogar bola, vai ter que parar com isso, parar com aquilo”. (...) Aí, eu entrei nesse mercado, trabalhei, passou dois anos e fui mandado embora. Aí eu chorei, e vi a importância do trabalho. (Daniel, 23 anos)

Trabalho é a estrutura do homem, o homem sem trabalho não é ninguém. Mulher sem o trabalho... como é que você vai viver sem trabalho? É essencial na vida de qualquer ser humano. (Henrique, 22 anos)

O trabalho, no momento, acho que se eu não trabalhar, acho que eu morro. Quem paga minhas contas? (Pedro, 21 anos)

Para Joana, uma jovem trabalhadora do setor produtivo da organização autogestionária, ao trabalho atribui-se um sentido de subsistência, o qual fora encontrado também em pesquisa realizada por Dal Magro e Coutinho (2008). Citando Marx (1984, 2004), Dal Magro e Coutinho (2008) atribuem este sentido à influência do capitalismo, que transforma o trabalho não mais em um fim em si mesmo, mas um meio de manutenção da vida dos trabalhadores. Os relatos de Daniel e de Pedro, entretanto, podem indicar um contraponto a Guimarães (2005), para quem o trabalho, para os jovens, se coloca como central não mais enquanto valor ético, mas sim, como demanda a ser satisfeita, já que, para este jovem, é conferida importância ao trabalho e o mesmo é visto como “estrutura do homem”, extrapolando, assim, sua função de subsistência para tornar-se, como Araújo e Sachuk (2007) e Ardichvili, Kuchinke (2009) observam, um meio importante para se conceder sentido à vida das pessoas, bem como identidade e reconhecimento pessoal e social.

Trabalho? É uma maneira de eu me sustentar, né? (Joana, 20 anos)

Estes jovens trabalhadores tiveram experiências anteriores de trabalho em outras organizações e cursaram até o nível técnico de educação formal. Os relatos deles parecem indicar que, assim como Morin (2001) sugere, a classe social de suas famílias, que os motivou a buscar desde cedo seu ingresso no mercado de trabalho, colaborou para que atribuíssem ao trabalho maior ênfase no sentido de subsistência, em relação aos jovens *trainees*. Este sentido de subsistência relacionado ao trabalho também fora atribuído por Gabriela, outra jovem da organização autogestionária. Entretanto, ela atribuiu ainda outros sentidos ao trabalho, relativos à realização pessoal, à maturidade e à sociabilidade proporcionados pelo exercício da atividade laboral.

Para mim, o trabalho é tudo isso, é o sentir-se útil. Até a maturidade eu acho que entra nisso, é ter maturidade, você perceber que você está crescendo, que você está mudando, é você aprender muito mais, porque, eu falo, eu já trabalhei

em vários lugares e gostei de todos eles, mas, assim, a [organização autogestionária], até por ter a característica de cooperativa, ela é uma escola, porque você vê de tudo o tempo todo em todos os sentidos, porque você vê tanto de cooperado quanto de celetista. (Gabriela, 24 anos)

Singer (2003) já apontava que a situação de emprego é, por vezes, confundida com o trabalho, sendo assim, considerada a forma legítima deste. Assim, conhecer outras formas de trabalho, além da modalidade do vínculo empregatício, representou para a entrevistada um aprendizado. A própria organização do trabalho de maneira autogestionária, pode também representar um aprendizado acerca das formas possíveis não só de trabalho, mas também de sistema econômico, como sugere outro relato de Joana, ao comentar se achava que sua forma de conceber o trabalho havia se alterado com a experiência de trabalhar na organização autogestionária:

Mudou por questão de conhecimento, né? Porque eu fiquei conhecendo uma Economia Solidária, que é totalmente diferente de uma S.A., né? Mas, fora isso, porque eu continuo sendo celetista, né? Então, eu tenho que conduzir o meu trabalho... normal. (Joana, 20 anos)

Já o relato de Daniel, quando também questionado se trabalhar na organização autogestionária havia alterado sua forma de entender o trabalho, sugere que o trabalho nesta organização, em comparação com experiências anteriores em empresas, pode relacionar-se a um sentido de resgate da autoestima, pela possibilidade de aprendizado e de variedade de atividades.

Agora sim eu tenho vontade de acordar cedo pra trabalhar, estudar sei que vou crescer cada dia mais. Mas lá era sempre a mesma coisa, não tinha autoestima, era só aquilo, aquilo, ia ficar vinte, trinta anos lá e ia ser só aquilo. (Daniel, 23 anos)

Os resultados podem apontar, como Antunes (2000) sugere, que o trabalho autodeterminado (tal como empreendimentos solidários) favorece, ou deveria favorecer uma vida mais plena de sentido, dado que a vida fora do trabalho se encontra, de certo modo, influenciada pela vida no trabalho.

Conforme apresentado, os cinco jovens entrevistados na organização autogestionária mantinham vínculo de trabalho enquanto celetistas na organização. A análise dos resultados então sugere, como ilustra o segundo excerto do relato

de Joana, que ser celetista e não cooperado (situação que os próprios entrevistados relataram como equivalente a ser um “sócio” da organização, com maior participação nas decisões e estabilidade no trabalho) parece ter influenciado nos sentidos do trabalho para estes jovens. A seguir, discutem-se os resultados obtidos a partir das entrevistas com os jovens *trainees*.

Sentidos do Trabalho para os Jovens *Trainees*

O *trainee* é um indivíduo egresso recentemente da universidade e que é admitido na condição de funcionário, mas com a vantagem de receber uma carga específica de treinamento. Após o período de adaptação e treinamento (geralmente um ano), o *trainee* permanece na organização ou é desligado da mesma, distinguindo-se do estagiário por ser um profissional formado e por ter vínculo empregatício.

Os *trainees* aprovados, mesmo durante o período de treinamento, já ganham responsabilidades e atribuições na empresa, assim como os demais colegas, exercendo atividades administrativas relativas ao departamento ao qual foram destinados (ex: marketing, comunicação, mídias digitais, entre outros). Entretanto, os *trainees* passam por vários outros departamentos para conhecerem as atividades realizadas nestes, ou seja, recebendo um tratamento diferenciado dos demais colegas de departamento que ingressam como contratados enquanto analistas, por exemplo. Durante o período de treinamento dos *trainees*, estes elaboram um relatório acerca de tais visitas a cada departamento da empresa, propondo novas ideias e melhorias para as atividades desempenhadas. Tal relatório deve ser entregue ao final do período de treinamento e é muito importante para a permanência ou não e conquista de novos cargos pelos jovens *trainees* na empresa.

Segundo os próprios participantes, o perfil do *trainee* basicamente é o mesmo: ser jovem, dinâmico, visionário, ter capacidade de comunicação, saber trabalhar em grupo, ser ético, maduro, valorizar a empresa e buscar o aprendizado constantemente. Alguns incluíram ainda pontos como ser de classe média, ter formação em universidades reconhecidas e ter tido notas boas, além de ser competitivo e ter ambição.

(...) todo mundo enxerga [o trainee] como um cara diferenciado que a empresa viu e tá investindo, isso tá implícito pra alguns poucos, mas tá explícito pra maioria das pessoas, então todo mundo valoriza muito (...).
(Paolo, 22 anos)

Há, portanto, um caráter especial ao cargo de *trainee*, uma vez que estes se sentem valorizados ao conquistar a vaga em um processo seletivo muito concorrido e, ainda, há um *status* por parte da empresa e dos meios de comunicação social com relação aos Programas *Trainee*. Esta valorização, entretanto, implica em pressão, pois os jovens buscam agir de acordo com o “perfil ideal” esperado, pois pensam que ao demonstrar certos atributos, serão notados e se destacarão. Além disso, o fato dos gestores buscarem selecionar pessoas com o perfil semelhante pode estimular a competitividade, pois por mais que todos sejam “especiais”, não irão surgir vagas em cargos gerenciais para todos ao mesmo tempo.

Questionados sobre a relação deles com o trabalho, dois dos entrevistados evidenciaram a centralidade do trabalho nas suas vidas, confirmando as conclusões de Toledo e Hernandez (2000) e Antunes (2002).

[O trabalho] é também uma forma de completar o sucesso pessoal, que é fazer uma rede de contatos, é amigos, é oportunidades, é conhecer coisas novas, eu acho que o conhecimento que o trabalho te gera também é muito importante, acho que basicamente é isso, são muitas coisas, sucesso profissional, sucesso pessoal vem com o profissional junto (...). (Paolo, 22 anos)

Trabalho pra mim (...) é um dos principais pontos da minha vida, até por que se tu for parar pra pensar assim tu passa a principal parte da tua vida trabalhando. Então eu quero aproveitar ao máximo isso (...) me divertindo mesmo, trabalhando. Trabalho para mim tem que ser uma coisa que te dê prazer. (...) Enquanto eu tiver feliz aqui, vou ficando, fazendo uma coisa que eu acho legal.
(Romeo, 22 anos)

O trabalho é apresentado como algo relacionado ao prazer e à realização pessoal, o que confirma com os dados de Applebaum (1995). Além disso, o trabalho para estes jovens também é central independente do emprego, pois este pode (e deve) ser trocado quando não corresponde mais às expectativas. Mais do que isso, o trabalho aparece como um elemento muitas vezes mais importante do que a família, muito pouco

mencionada na pesquisa com os jovens *trainees*, talvez por estarem em uma fase da vida que corresponde ao início da carreira profissional e, com isso, o foco prende-se a esta questão, conforme elucida o conceito de centralidade relativa do trabalho, de Tolfó e Piccinini (2007). Portanto, como também observa Guimarães (2005) não existe um movimento de perda da importância do trabalho para os jovens, mas sim uma produção de novos sentimentos com relação a este, os quais refletem o contexto no qual estão inseridos.

Ainda sobre a importância dada ao trabalho ser maior muitas vezes do que a outros aspectos da vida, somente uma participante apresentou uma ideia contrária.

Eu acho que é importante trabalhar (...) mas eu não boto o trabalho como centro da minha vida. Eu acho que ele é um dos objetivos, mas não é o principal, eu não vivo para trabalhar, eu não vivo para crescer na empresa, eu não vivo para crescer na hierarquia e me tornar presidente. O meu objetivo principal é que eu seja feliz no trabalho, se for como diretora, ótimo, se for como gerente, ok, se não for como nenhuma dessas, tudo bem. O importante é que eu goste do que eu to fazendo, que eu seja recompensada, bem recompensada por isso, mas que a minha vida não se resume a trabalho. (...) gosto de investir, gosto de qualidade de vida, gosto de poder ter fim de semana, gosto de poder, sei lá, investir num mestrado, num doutorado, continuar estudando e não parar de ter essa parte pessoal (...). E eu acho que é isso, de balancear as duas coisas assim: carreira e o resto da vida. (Milena, 23 anos)

Contudo, mesmo afirmando que o trabalho não é central na sua vida, a entrevistada aponta alguns objetivos, como investir em capacitação, como se isso fosse descolado da vida profissional. Além disso, ao falar sobre seus “objetivos principais”, ela menciona que é “ser feliz no trabalho” e, logo após, cita três possíveis situações, sendo “diretora” a primeira lembrada, seguida de “gerente” e “nenhuma dessas”, juntamente com expressões que aparentemente refletem uma hierarquia de sentimentos, como “ótimo”, “ok” e “tudo bem”, respectivamente. Todavia, juntamente com o “gostar do trabalho”, ressalta ser importante que “seja recompensada, bem recompensada”, o que pode estar relacionado à observação de a esfera econômica tem ocupado espaço privilegiado na vida das pessoas, tornando-se fator importante

para a participação na sociedade, entendida como “sociedade do trabalho”, como afirma França Filho (2008).

Tem-se, no geral, que para os *trainees*, o trabalho representa um meio de ser bem sucedido, de se realizar, crescer e aprender, mas desde que se goste do que faz. Ou seja, o trabalho tem que estar aliado ao prazer, senão não terá sentido para estes jovens. Contudo, o prazer, no relato de Milena, não aparece desligado da recompensa, de uma remuneração alta, compatível com a sua dedicação profissional.

Os *trainees* detinham, em geral, em comparação aos jovens do empreendimento solidário, maior grau de escolaridade e situação socioeconômica mais favorável. Além disso, tiveram acesso formação complementar, como cursos no exterior, cursos de extensão universitária, pós-graduação, entre outros, que os auxiliou no ingresso no mercado de trabalho de maneira considerada privilegiada, como alguns reconhecem. Isso pode fazer com que a visão de mundo e do trabalho destes jovens seja influenciada por estes aspectos, conforme já relataram Guerreiro e Abrantes (2005) e Morin (2001), que considera a classe social e o grau de escolaridade participam do processo de atribuição de sentido ao trabalho.

Com relação à organização do trabalho, os relatos dos *trainees* elucidam a influência da estrutura disponibilizada pela empresa e, conseqüentemente, no sentido atribuído ao trabalho, confirmando os achados de Morin (2001).

Quando cheguei aqui eu meio que vi um mundo livre pela frente. (...) E tô conseguindo fazer projetos que eu acho que são legais. (...) o meu dia-a-dia ficou muito mais interessante, sabe. (...) Não tem um dia que eu acho chato, sabe. (...) Claro, óbvio que tem coisa ruim pra resolver, mas, de uma forma geral (...) a sensação que a galera tá confiando em mim. (...) [Mas, por outro lado] fica todo mundo te olhando e pensando “esse cara é trainee”. (Romeo, 22 anos)

Aqui a gente tem, é até desleal assim, tem conhecimento sobre todos os negócios, conhece um monte de gente diferente que vai te ajudar em vários assuntos e são portas, tu passa a ter a chave de ‘n’ portas dentro da empresa (...). (Paolo, 22 anos)

E aí com as palestras eu comecei a ver “que vocês serão os

“futuros gestores e tal” (...). A empresa te dá muito carta branca pra tu opinar mesmo (...). Nas coisas que eu acho que são boas, nas coisas que eu acho que podem melhorar, (...) e assim a gente diz que parece que trainee tem meio que licença poética pra fazer esse tipo de coisa. (Milena, 23 anos)

Observa-se que o fato destes jovens serem *trainees* reflete nas oportunidades disponibilizadas pela empresa, inclusive perante os demais funcionários, mesmo que mais experientes e/ou até mais qualificados, fato este que pode inclusive ocasionar conflitos na organização.

(...) essa formação de líderes, eu acho que isso é muito importante (...) “pô eu quero ser líder” (...), não quero ser um cara, tipo não quero ser um analista, assistente. (Paolo, 22 anos)

Mas às vezes tem assim “ah, só por que é trainee não sei o que” (...). Isso é até meio perigoso, por que trainee é muito disso “ah vocês foram selecionados porque vocês serão os gestores da empresa e tal”. Pode acontecer alguma coisa de arrogância de trainee e de ser assim “ah, eu sou mais do que os outros, eu sou mais do que aquele ali que tá sentado do meu lado”. E o contrário também pode acontecer, quer dizer, o outro dizer “ah, aquele ali é nojentinho só por que é trainee”. (Milena, 23 anos)

Confirma-se que o fato deles serem *trainees* está ligado ao sentido atribuído ao trabalho por estes jovens, uma vez que eles ratificam que a permanência deles na empresa está relacionada ao fato de terem encontrado aspectos convergentes com os quais eles valorizam no trabalho. Interessante observar, ainda, que Milena e Paolo foram estagiários na empresa e, após o período de estágio, foram contratados como funcionários da mesma. No entanto, eles narraram sentimentos diferentes com relação ao trabalho se comparados ao período que estão agora como *trainees*. Considera-se, portanto, que não apenas a organização do trabalho influencia na composição do sentido do trabalho para estes entrevistados, como também tem representatividade a forma de contrato, o vínculo, entre a organização e o trabalhador, seja como estagiário, funcionário ou como *trainee*, ainda que numa mesma empresa.

Considerações Finais

Buscou-se, ao longo deste artigo, compreender os sentidos do trabalho para jovens inseridos em organizações de trabalho distintas, a saber: *trainees*

de uma grande empresa e jovens trabalhadores de um empreendimento solidário. A escolha por estas organizações deu-se em razão da intenção das autoras em compreender os sentidos do trabalho para jovens trabalhadores de organizações com modelos de gestão guiados por orientações distintas: se na empresa capitalista, a posse do capital e do trabalho estão em mãos distintas, na organização autogestionária ambos se encontram nas mãos dos trabalhadores. A partir da discussão dos resultados sugere-se que, tal como apresentado por Morin (2001), a organização do trabalho, a classe social dos entrevistados e seu grau de escolaridade podem influenciar na atribuição de sentidos ao trabalho. Isso porque, possivelmente, em razão de sua classe social e grau de escolaridade, os jovens trabalhadores da organização autogestionária tenderam a atribuir maior sentido de subsistência ao trabalho.

A atribuição de sentido do trabalho articulado a valores morais se mostrou também predominante entre os jovens trabalhadores de empreendimento solidário em relação aos *trainees*. Tais resultados podem apontar, como Antunes (2000) sugere, que o trabalho autodeterminado (tal como empreendimentos solidários) favorece, ou deveria favorecer uma vida mais plena de sentido, dado que a vida fora do trabalho se encontra, de certo modo, influenciada pela vida no trabalho. Deste modo, diferentemente do que aponta Guimarães (2005), os jovens não estariam deixando de lado os valores éticos do trabalho para encará-lo enquanto demanda a ser cumprida. Conforme descrito, ao falar sobre o que o trabalho significa para os jovens *trainees* as respostas foram mais relacionadas à busca pelo prazer e pela satisfação no trabalho, ao invés de aspectos como o desempenho de alguma atividade remunerada por necessidade.

Entretanto, os participantes de ambos os grupos demonstraram apreço ao trabalho, principalmente os que o remeteram à ideia de aprendizagem e de realização por meio deste. Os jovens entrevistados visualizam nestes trabalhos uma oportunidade de crescimento profissional e, por isso, admitiram uma dedicação às respectivas organizações. Além disso, são todos jovens, com isso, pode-se sugerir que este empenho também se expresse como parte de uma centralidade relativa do trabalho, confirmando os achados de Tolfo e

Piccinini (2007).

Complementando as observações de Morin (2001) acerca dos fatores de possível influência aos sentidos do trabalho (organização do trabalho, classe social e grau de escolaridade), sugere-se, a partir da discussão dos resultados que também o tipo de vínculo trabalhista que se estabelece possa estar relacionado à atribuição de sentido ao trabalho. Entretanto, isto acabou contrariando o resultado de trabalhos anteriores, como o de Alberton e Piccinini (2009), segundo o qual a forma do contrato de trabalho não se fez relevante para o grupo pesquisado. Conforme o relato dos jovens trabalhadores da organização autogestionária, parece que os mesmos percebem que o trabalho dos colegas cooperados difere do seu, em razão da maior participação e estabilidade no trabalho que atribuem ao trabalho cooperado em relação ao trabalho com vínculo empregatício, assim como, nas suas devidas proporções, ocorreu com os *trainees*, que pareceram enxergar distinção entre o trabalho com o vínculo de estágio e com vínculo empregatício.

Diante disso, recomenda-se que trabalhos futuros busquem compreender os sentidos do trabalho para trabalhadores cooperados e celetistas de organizações de economia solidária e/ou de funcionários com contratos distintos em uma empresa, atentando para possíveis distinções entre os sentidos do trabalho, a fim de se buscar investigar a possibilidade de que as formas de vínculo trabalhista possam também contribuir para o processo de atribuição de sentidos ao trabalho.

Referências

- Abramo, H. W. (2005) *Condição Juvenil no Brasil Contemporâneo*. In H. W. Abramo & P. P. M. Branco (orgs.). *Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional* (pp. 37-72). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Alberton, D. M., & Piccinini, V. C. (2009). O Sentido do Trabalho em Agências de Publicidade. In XXXIII EnANPAD, 33, São Paulo. *Anais...* São Paulo.
- Albornoz, S. (1992). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.
- Antunes, R. (2002). *Adens ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Editora da Unicamp.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a*
- afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Applebaum, H. (1995). The concept of work in western thought. In F. C. Gamst (Org.) *Meanings of work: considerations for the twenty-first century* (pp. 46-78). New York: State University of New York Press.
- Araújo, R., & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação de indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão da USP*, 14, 53-66.
- Ardichvili, A., & Kuchinke, P. (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155-167.
- Campos, C. J. G. (2004) Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Rev. bras. enferm.*, 57 (5), 611-614 .
- Capelli, P. et. al. (1997). *Change at work*. New York: Oxford University Press.
- Castanheira, M. E., & Pereira, J. R. (2008). Ação coletiva no âmbito da economia solidária e da autogestão. *Revista Katálysis*, 11 (1), 116-122.
- Cotanda, F. C., Silva, M. K., Almeida, M. L., & Alves, C. F. (2008). Processo de pesquisa nas ciências sociais: uma introdução. In C. R. J. Pinto & C. A. B. Guazzelli, (Orgs) *Ciências Humanas: Pesquisa e Método* (pp. 63-83). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cad. psicol. soc. trab.*, 12 (2), 189-202.
- Coutinho, M. C., Diogo, M. F., & Joaquim, E. P. (2008) Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *Psic*, 9 (1), 207-216.
- Dal Magro, M. L. P., & Coutinho, M. C. (2008). Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em "empreendimentos solidários". *Psicologia em Estudo*, 13 (4), 703-711.
- Dias, M. S. (2009). *Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de Universitários*. Tese de Doutorado - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina.
- França Filho, G. (2008). Definindo a gestão social. In J. T. Silva Junior, et. al (Orgs.). *Gestão Social: práticas em debate, teorias em construção* (pp. 26-37). Juazeiro do Norte: UFC.
- Godoi, C. K., & Mattos, P. L. C. L. (2006). Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico (pp. 301-324) In C. K. Godoi, R. Bandeira-De-Mello, & A. B. Silva. *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva.

- Watson, M. W. (1994). Vector autoregressions and cointegration. In R. F. Engle, & D. L. McFadden (Ed.). *Handbook of Econometrics* (Vol. 4, Chap. 47, pp. 2843-2915). Amsterdam: Elsevier.
- Gorz, A. (1982). *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense.
- Gorz, A. (1995). Trabalho necessário e racionalidade econômica. *Novos Rumos*, São Paulo, 24 (10), 15-20.
- Gorz, A. (2004) *Misérias do Presente, Riqueza do Possível*. São Paulo: Annablume.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2005). Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20 (58), 157-212.
- Guimarães, N. A. (2005). Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In H. W. Abramo & P. P. M. Branco (orgs.) *Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Leccardi, C. (2005). Facing uncertainty: temporality and biographies in the new century. *Young*, 13 (2), 123-146.
- Lechat, N. M. P., & Barcelos, E. D. S. (2008). Autogestão: desafios políticos e metodológicos na incubação de empreendimentos econômicos solidários. *Revista Katálysis*, 11 (1), 96-104.
- Lessa, S. (2002). Centralidade do trabalho: Qual centralidade? Qual trabalho? In S. Lessa. *Mundo dos Homens: Trabalho e ser social* (pp. 27-47). São Paulo: Boitempo.
- Maar, W. L. (2006). A dialética da centralidade do trabalho. *Ciência e cultura*, 58 (4), 26-28.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), 8-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007) O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19 (n.spe.1.) 47-56.
- Nardi, H. C., Yates, D. B., Fernandes, J. M., & Rodrigues, M. C. (2006). Subjetividade e solidariedade: a diversidade das formas de implicação dos jovens na economia solidária. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19 (2), 320-328.
- Offe, C. Trabalho: a categoria sociológica chave? (1989) In C. Offe. *Capitalismo Desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política* (pp. 19-69). São Paulo: Brasiliense.
- Paes De Paula, A. P. (2008). Maurício Tragtenberg: contribuições de um marxista anarquizante para os estudos organizacionais críticos. *Revista de Administração Pública*, 42 (5), 949-968.
- Reguillo, R. (2002). El Año Dos Mil, Ética, Política y Estéticas: imaginarios adscripciones y prácticas juveniles. In M. Margulis, et al. *Viviendo a Toda: jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades* (pp. 57-82). Bogotá: Siglo del Hombre/DIUC.
- Rocha-De-Oliveira, S. (2009). *Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses*. Tese de Doutorado em Administração – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Rodrigues, D. S. (1997). Resenha sobre o livro História dos Jovens. *Revista Brasileira de Educação*, 6 (5-6), 241-246.
- Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES) (2009). *O que é Economia Solidária?* Recuperado em 22 julho, 2009, de http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/ecosolidaria_oque.asp
- Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária (SIES) (2009). *Relatório nacional*. Recuperado em 22 julho, 2009 de <http://www.mte.gov.br/Empregador/EconomiaSolidaria/%20Fase2/Relatorios/EmpreendimentoResumoNacional.asp?Numero>
- Singer, P. (2003) Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In: P. Singer P. & A. R. Souza. *A economia solidária no Brasil: autogestão como resposta ao desemprego*. (pp. 360). São Paulo: Contexto.
- Souza, A. R. (2003). Economia Solidária: um movimento nascente da crise do trabalho. In: A. R. Souza, G. C. Cunha & R. Y. Dakuzaku (Orgs.) *Uma outra economia é possível: Paul Singer e a Economia Solidária* (pp. 320) São Paulo: Contexto.
- Singer, P. (2003b) *Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas* (pp. 139). São Paulo: Contexto.
- Singer, P. (2006). *Introdução à Economia Solidária* (pp. 127). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- Spilerman, S. (2009). How Globalization Has Impacted Labour: A Review Essay. *European Sociological Review*, 25 (1), 73-86.
- Toledo, E. G., & Hernandez, J. M. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. In *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 755-773).
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e Significados do Trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (n.esp.1), 38-46.

Recebido em: 13/12/12

Aceito em: 16/07/13