

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LÍVIA ANTONELLI E SILVA

SIGNIFICADO DO TRABALHO E GERAÇÃO Y: UMA ANÁLISE DO BLOG 20 E  
POUCOS, 20 E TANTOS.

CURITIBA,

2014

LÍVIA ANTONELLI E SILVA

SIGNIFICADO DO TRABALHO E GERAÇÃO Y: UMA ANÁLISE DO BLOG 20 E  
POUCOS, 20 E TANTOS.

Trabalho apresentado como requisito à obtenção do grau de Especialização no MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Samantha de Toledo Martins Boehs.

CURITIBA,

2014

# Significado do trabalho e geração Y: Uma análise do blog 20 E POUCOS, 20 E TANTOS.

Livia Antonelli<sup>1</sup>  
Samantha de Toledo Martins Boehs<sup>2</sup>

## Resumo

Entender, desenvolver e reter a Geração Y tem sido um desafio para as organizações. O trabalho apresenta um valor importante para o indivíduo possuindo relação direta com o desenvolvimento pessoal e profissional, influenciando na motivação, satisfação e realização. Este artigo teve como objetivo compreender as características, os elementos valorizados e o significado do trabalho para a Geração Y. Para melhorar o engajamento e a retenção dos jovens nos trabalhos que desempenham, espera-se que o trabalho com significado para a Geração Y oriente organizações, gestores e profissionais da área de gestão de pessoas a promoverem intervenções e mudanças, melhorando a qualidade de vida no trabalho e a eficácia organizacional.

Palavras-Chave: Trabalho. Significado do trabalho. Geração Y.

## 1. Introdução

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2012, o Brasil tinha 47,7% de sua população formada por crianças, adolescentes e jovens com até 29 anos. Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), a juventude brasileira apresenta uma heterogeneidade elevada, de diversas raças e classes sociais. Desta forma, enquanto alguns têm acesso a uma educação de boa qualidade e a outros ativos que lhes permitem uma adequada inserção no mercado de trabalho, outros sofrem com a falta de acesso a direitos básicos, comprometendo sua inclusão.

Jovens que nasceram no período de 1978 a meados de 1990 integram a Geração Y e são caracterizados, segundo Oliveira et al (2012), por um conjunto de comportamentos relacionados ao ritmo de mudança, elevada interatividade, rapidez no acesso à informação e entendimento de mundo. A Geração Y, diferente das gerações anteriores - Geração X e Baby Boomer, nasceu e cresceu em um mundo repleto de facilidades, em que a tecnologia e a ciência avançaram de maneira acelerada. Isto fez com que um maior número de profissões e áreas de atuação surgisse no mercado, dificultando as decisões relacionadas à carreira e ao futuro. Atualmente, inúmeros jovens sentem-se deslocados ao finalizarem o Ensino Médio,

---

<sup>1</sup> Pós graduanda do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano. Universidade Federal do Paraná (UFPR). Endereço para correspondência: CEPPAD/UFPR Av. Prefeito Lothário Meissner, 3400 – Jd. Botânico CEP: 80210-170 – Curitiba – PR. Endereço eletrônico: [liviaantonelli@gmail.com](mailto:liviaantonelli@gmail.com)

<sup>2</sup> Doutoranda, Professora e Coordenadora do Curso de Especialização MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Endereço eletrônico: [profsamantha.toledo@gmail.com](mailto:profsamantha.toledo@gmail.com)

muitos apresentam dificuldade para definirem a continuidade dos estudos e a inserção no mercado de trabalho.

Atualmente, jovens da Geração Y ocupam posições diversas dentro das organizações, influenciando o ambiente laboral e sendo influenciadas em sua formação e desenvolvimento profissional. Esta geração diverge das anteriores em relação aos motivos que levam a trabalhar, não desejando um emprego apenas por segurança financeira. Segundo Vasconcelos et al (2010), para os jovens, o trabalho é mais do que uma fonte econômica, deve também ser fonte de satisfação e aprendizado. A pesquisa realizada pelo grupo HAY (2014), demonstra que 49% dos jovens da Geração Y valorizam a oportunidade de aprender e desenvolver habilidades no trabalho, além disso, 48% dos entrevistados afirmam que querem ser valorizados e apreciados nas organizações. Para os jovens, encontrar um trabalho que tenha um propósito e um significado é fundamental.

Independente do perfil, Hassler (2008) afirma que, 80% dos jovens americanos de 20 e poucos anos estão insatisfeitos com a vida. Os desapontamentos são decorrentes, principalmente, da carreira ou escolha profissional, dos relacionamentos e da situação financeira. Os motivos estão relacionados às altas expectativas em encontrar um emprego ideal e também aos desafios e situações indesejadas que surgem inesperadamente na carreira. No Brasil, segundo a OIT (2009), quanto mais cedo o ingresso no mercado de trabalho, mais precária tende a ser a inserção laboral e maior o prejuízo na formação educacional dos jovens, influenciando a insatisfação e dificultando a construção de um futuro.

Diante desse contexto, é possível perceber que os jovens da Geração Y buscam encontrar um trabalho ideal, onde possam realizar os desejos e explorar ao máximo o potencial para se sentirem realizados. Ao se depararem com as adversidades e os contrastes entre o ideal e o real, os jovens se frustram e buscam mudanças: trocam de curso, de área de trabalho e, na maioria das vezes, deixam os empregos visando novas oportunidades em outras organizações ou de maneira independente. Para Vasconcelos et al (2010), esta mudança de comportamento altera significativamente os critérios de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos bastante valorizados pelas gerações anteriores.

O trabalho apresenta um valor importante para o indivíduo possuindo relação direta com o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Desta forma, é interessante perceber o significado e os elementos valorizados pela nova geração. Este artigo teve como finalidade

compreender as características, os elementos valorizados e o significado do trabalho para a Geração Y.

## **2. Sentidos e significado do trabalho**

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW - Meaning of Work International Research Team (1987) e por Morin (1996, 2001) demonstram que a maioria das pessoas, mesmo que tivesse condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuaria a trabalhar. Isto porque o trabalho, além de ser fonte de sustento, é um meio de possibilitar o relacionamento com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo, de ter ocupação e objetivo na vida.

As primeiras pesquisas sobre o sentido do trabalho iniciaram na década de 70, a partir dos estudos de Hackman e Oldhan (1975), dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida ao sentido do trabalho. Para eles, um trabalho que apresenta sentido deve ser importante, útil e legítimo para quem o executa. Nessa mesma linha, Morin (2001), ressalta três características fundamentais que contribuem para dar sentido ao trabalho: a variedade das tarefas (que possibilita a utilização de uma variedade de competências do indivíduo), a identidade do trabalho (em que o indivíduo consegue perceber a realização de uma tarefa do começo ao fim, responsabilizando-se e percebendo o resultado do seu trabalho) e o significado do trabalho (a capacidade do trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, de modo que contribua para a organização e para o ambiente social).

Os pesquisadores do grupo MOW (1987), foram os precursores na realização de estudos em diferentes países para identificar o significado que os indivíduos atribuem ao trabalho. Os motivos que dão esse significado, de acordo com Bendassolli (2009), foram agrupados nas seguintes dimensões: variáveis condicionais, variáveis centrais e consequências. A primeira dimensão é formada pela situação pessoal e familiar, pelo trabalho atual e pela história do indivíduo no trabalho. Na segunda dimensão, destaca-se a centralidade do trabalho, que corresponde ao grau de importância que o trabalho tem na vida do indivíduo em um determinado momento, e as normas sociais sobre o trabalho, ou seja, os valores morais, a ética do trabalho e as condutas sociais sobre as obrigações e direitos do trabalhador. A última dimensão, consequências, é composta pelos resultados valorizados do trabalho, os papéis que o trabalho atribui ao indivíduo e as necessidades que podem ser satisfeitas por

meio dele (segurança, retorno financeiro, vínculos sociais, sentido de utilidade, auto realização, etc).

O sentido do trabalho pode ser definido como uma estrutura afetiva formada por três componentes: significado, orientação e coerência. Um trabalho tem sentido se for feito de maneira eficiente, se conduz a alguma coisa, beneficia aos outros, corresponde aos interesses das pessoas, permite aprender, realizar-se, superar-se, exprimir-se e exercer poder (MORIN, 1996, 2001).

Para Borges e Alves-Filho (2003), o significado do trabalho tem uma perspectiva cognitiva, com três naturezas principais: subjetiva, uma vez que apresenta uma variação individual, refletindo a história de cada um, a forma como o indivíduo interpreta e dá sentido ao trabalho; sociohistórica, pois reflete os fatos compartilhados por um grupo de indivíduos e as condições da sociedade na qual estão inseridos; e dinâmica, já que o significado está em permanente processo de construção. Os estudos de Tolfo et al (2010), afirmam que, apesar das diferenças nas abordagens sobre sentidos e significados do trabalho, todos tem em comum a concepção de que eles são construídos pelos indivíduos a partir de suas experiências com a realidade vivida. Dessa forma, para dar significado ao trabalho, o indivíduo se baseia naquilo que vê, escuta e vivencia.

Morin (2001), realizou um estudo com estudantes de administração e administradores do Québec e da França para identificar a sua concepção sobre o trabalho e as características de um trabalho que tem sentido. De acordo com os resultados da pesquisa, para os estudantes, existem cinco razões que os motivam a trabalhar: 1. exercer a criatividade e realizar-se desenvolvendo os talentos; 2. adquirir segurança, ser autônomo e independente; 3. ter sentimento de vinculação, relacionar-se com os outros; 4. dar uma contribuição à sociedade; 5. dar sentido à vida, preenchendo as funções espirituais. Além disso, a mesma autora destaca o que esses estudantes esperavam de um trabalho ao se formarem: boas condições, com horários convenientes, preservação da saúde e um bom salário; oportunidades para aprender e prestar serviços; e um trabalho interessante e variado, com autonomia para decidirem como iam fazê-lo.

O significado que se atribui ao trabalho influencia na escolha de uma carreira. Para Bendassolli (2009), o trabalho é entendido como individualização, uma forma do “verdadeiro eu” se manifestar, desta maneira, a carreira refletiria a escolha do indivíduo e o caminho traçado por ele. No enfoque do trabalho como carreira, procura-se o desenvolvimento e o

aprendizado de conhecimentos necessários ao crescimento, autonomia e auto realização, tornando a busca de um significado pessoal prioridade para o indivíduo escolher um trabalho que se adeque melhor aos interesses e valores que possui (BENDASSOLLI, 2009; CAVALHEIRO, 2010).

Segundo a pesquisa Projeto Sonho Brasileiro desenvolvida pela Box 1284 (2011), para o jovem, um trabalho com sentido é aquele que conecta a realização com a profissão dos sonhos. Para ter sentido, o trabalho deve gerar felicidade e realização pessoal, e não apenas ser uma forma de ganhar dinheiro. A partir deste conceito, surge uma nova perspectiva para o sucesso no ponto de vista dos jovens, ele deixa de estar relacionado à riqueza ou status e se torna: fazer o que gosta e conseguir aliar a vida pessoal à profissional. O dinheiro continua sendo importante, principalmente para a segurança, estabilidade, independência e bem-estar dos indivíduos, porém, a nova geração objetiva ganhar dinheiro fazendo o que acredita. Além disso, o trabalho deve ser divertido e dinâmico. Para a Geração Y, contribuir para a sociedade através do trabalho é um valor e implica fazer a diferença para a comunidade por meio da profissão.

Outro elemento a ser considerado para o significado do trabalho da Geração Y é o caráter de multidisciplinariedade para o envolvimento das tarefas. O jovem muitas vezes desempenha simultaneamente funções em grupos, organizações e projetos distintos, como: organizações não governamentais (ONG's), grupos religiosos, associação de moradores, centros acadêmicos, conselhos, empresas juniores, entre outros. Deste modo, a atividade laboral não é somente uma, em que o jovem coloca todas as expectativas, ele pode envolver-se em diferentes projetos e atividades que possui interesse para suprir as necessidades de realização.

Jovens não buscam, necessariamente, um grupo com uma identidade homogênea para se filiar de forma permanente. Muitos valorizam a possibilidade de transitar entre diferentes projetos, ter flexibilidade para atuar de formas mais pontuais e se conectar com o máximo possível de frentes em que acreditam. (PROJETO SONHO BRASILEIRO, 2011, p. 215).

Todos esses fatores refletem nas formas e perspectivas de carreira da Geração Y, um ambiente mais dinâmico, com múltiplas possibilidades de atuação e inseridos no que Bendassolli (2009) caracteriza por carreira portfólio e carreira proteana. Na primeira, o indivíduo tem o trabalho fragmentado em atividades, envolvendo-se em diferentes projetos ou experiências que podem lhe trazer retorno financeiro ou não, permitindo maior flexibilidade.

Na carreira proteana, o profissional tem experiências diversificadas de trabalho, ele é capaz de se adaptar a contextos e situações mantendo-se orientado por valores, necessidades e ideais.

### **3. A Geração Y**

#### **3.1. O perfil do jovem**

A pesquisa realizada pela agência brasileira Box 1284 (2011), revela que grande parte dos jovens que podemos caracterizar como da Geração Y teve uma educação privilegiada, em escolas particulares de referência. Além disso, algumas oportunidades como o intercâmbio e a facilidade ao acesso de informações, permitiram uma boa formação extra curricular a esses jovens, preparando-os da melhor maneira para iniciarem a carreira.

Os jovens da Geração Y são considerados gênios, muitos falam até cinco idiomas, absorvem uma grande quantidade de informações (principalmente, por influência da internet), valorizam a diversidade, preocupam-se com questões sociais e acreditam nos direitos individuais. Eles também são mais criadores do que receptores, formam redes para alcançar objetivos e priorizam o lado pessoal em relação às questões profissionais (RUMBLESERGER e TONELLI, 2011; VASCONCELOS et al, 2010).

Segundo Oliveira et al (2012), a passagem para a vida adulta tem três marcos: a entrada no mundo do trabalho, a saída da casa dos pais e o casamento. Para as autoras, o crescimento do desemprego e as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, fizeram com que ocorresse um aumento do tempo de estudos como meio de aumentar o capital cultural, principalmente nos países desenvolvidos. Esses fenômenos históricos e econômicos levaram à dispersão dos marcos e uma prorrogação para se alcançar a fase adulta.

De acordo com Jay (2013), em média, 80% das decisões mais importantes da vida serão tomadas até os 35 anos de idade. Desta forma, a grande maioria dos jovens acredita que os 30 anos são os novos 20, procrastinando decisões importantes ou abstendo-se de escolher e deixando que outros atores escolham por eles (a sociedade, os círculos sociais, a família, etc). Segundo a OIT (2013), atualmente, 19% dos jovens brasileiros não estudam e não trabalham. Para o IBGE (2013), o Brasil apresenta 9,6 milhões de pessoas entre 15 e 29 anos que não estão no mercado de trabalho e nem no sistema de ensino. Isso implica em uma exclusão social, os jovens são privados de oportunidades de crescimento, desenvolvimento e integração com a sociedade, uma vez que a inclusão ocorre, principalmente, através da escola e do trabalho.



### **3.2. As características de um trabalho ideal**

Segundo Arnett (2004), ao finalizar os estudos, o jovem da Geração Y deseja aproveitar ao máximo o potencial para obter um rápido aprendizado e crescimento profissional, muitas vezes em organizações diferentes. O autor esclarece que, ao realizarem um trabalho, eles querem ter a certeza de que estão desenvolvendo habilidades e competências, do início ao fim de um projeto. Desta forma, se eles percebem que não estão aprendendo ou se desenvolvendo profissionalmente, o reflexo negativo aparece rapidamente na performance.

Na pesquisa desenvolvida por Vasconcelos et al (2010) a Geração Y apresentou priorizar em suas carreiras aspectos relacionados ao Estilo de Vida (22%), a Criatividade Empresarial (18%) e ao Serviço ou Dedicção à uma causa (16%). Desta forma, assume-se que os jovens buscam trabalhos onde possam conciliar as necessidades pessoais, familiares e de carreira. Além disso, buscam criar novos produtos ou serviços e querem sentir que estão contribuindo para a sociedade, engajando-se em temas pertinentes, como: educação, saúde, mobilidade, segurança e política.

Neste contexto, surge o conceito do jovem transformador, aquele que observa o ambiente, acompanha as tendências, busca e leva o conhecimento por onde passa, gera ideias e mobiliza pessoas para ações positivas. Este jovem, é definido na pesquisa Projeto Sonho Brasileiro (2011) como jovem-ponte, uma vez que transita por mais esferas sociais do que a média das pessoas. De acordo com a mesma pesquisa, cerca de dois milhões de jovens brasileiros entre 18 e 24 anos são jovens-ponte, transformando a sua realidade para melhor.

### **3.3. O contraste entre o trabalho ideal e o real**

É importante destacar que, no Brasil, a Geração Y não pode ser generalizada. De acordo com Oliveira et al (2012), para muitos brasileiros o ensino superior ainda é um privilégio e a inserção digital um desafio. No relatório da OIT (2009), apesar de muitos jovens brasileiros entrarem no mercado de trabalho por necessidade ou por precariedade econômica e social, também existem aqueles que, por desejo de autonomia, independência, crescimento pessoal ou outras razões, decidem trabalhar mesmo que não seja por necessidade financeira.

Por conta desses fatores, o Brasil apresenta dois perfis da Geração Y: aqueles que, pela necessidade econômica, querem antecipar a vida adulta como forma de conseguir prover mais recursos para si e/ou para a família, e outro, formado por jovens interessados em manter os

benefícios do tempo livre ou de poder constituir uma base sólida para a carreira. Em comum, esses jovens tem como sonho a formação no ensino superior, entendendo a educação como importante para o futuro, e buscam conciliar o estudo, a formação profissional e o trabalho, tanto em situações em que são privilegiados pelas condições econômicas, quanto pela necessidade e desejo de construir uma autonomia financeira.

Acostumados aos restaurantes “fast-food”, comidas de microondas, serviços 24 horas, notas em apresentações e testes realizados nas escolas, fácil acesso à comunicação e ao compartilhamento de informações, a qualquer hora, de qualquer lugar, a geração Y não aprendeu a esperar, o que eles desejavam sempre foi entregue de maneira fácil e rápida. Desta maneira, ao se depararem com a realidade, muitos precisam do reconhecimento instantâneo, que nem sempre é possível no ambiente de trabalho, gerando decepção e frustração com os desafios que lhe são apresentados (HASSLER, 2008).

Nos estudos de Rumblesperger e Tonelli (2011), algumas referências negativas à Geração Y no ambiente organizacional são relacionadas à inexperiência, conflitos e desentendimentos, seja como superior ou subordinado. A arrogância e o individualismo também são características presentes nesses jovens, uma vez que para eles o ambiente competitivo tornou-se comum, aliado ao espírito de urgência.

#### **4. Metodologia e Análise**

O presente estudo apresenta caráter qualitativo e exploratório, uma vez que tem a finalidade de compreender as características, os elementos valorizados e o significado do trabalho para a Geração Y. Como instrumento para coleta dos dados, utilizou-se a análise documental do blog “20 E POUCOS, 20 E TANTOS”.

A pesquisa documental considera registros e materiais que ainda não receberam um tratamento analítico (reportagens, depoimentos, gravações, filmes, etc.) ou que de alguma forma já foram analisados, como: resultados, relatórios, tabelas, entre outros. São considerados documentos não apenas os escritos utilizados para esclarecer determinado assunto, mas qualquer objeto que possa contribuir para a investigação de um fato ou fenômeno (GIL, 2008).

O Blog tem como objetivo inspirar jovens a seguirem os seus sonhos e viverem o seu propósito. O conteúdo do Blog aborda histórias de jovens que gostam do que fazem a partir da publicação de depoimentos, projetos, dicas, notícias e outros dados relevantes que

funcionam como fonte de informação e motivação para que os leitores da Geração Y planejem a carreira e o futuro da melhor forma.

Este estudo utilizou como fontes principais de informação o depoimento de dezoito jovens de vinte a trinta anos que foram transcritos para o Blog e também de textos de autoria própria fornecidos pelos mesmos. A fim de preservar a identidade dos jovens, eles foram citados neste trabalho como “B”, fazendo referência à palavra “Blog”, seguidos de uma numeração de acordo com a sequência de depoimentos.

Os dados foram analisados e categorizados através da análise de conteúdo, que segundo Bardin (1977), é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

#### **4.1. O perfil do jovem**

Os depoimentos avaliados, demonstram que grande parte dos jovens tem prorrogado a fase adulta, principalmente aqueles que foram privilegiados pela situação econômica de suas famílias. Essa geração tem aproveitado a juventude para buscar o auto conhecimento através de algumas experiências como intercâmbios, estágios, atividades variadas e até mesmo um “período sabático” após a finalização dos estudos. Essas vivências propiciam a reflexão sobre si mesmos, sobre o que gostam de fazer e sobre os objetivos que tem para o futuro.

“A experiência mais marcante, que mudou a percepção que eu tinha sobre o mundo e me conectou com os meus valores e a minha essência foi o intercâmbio que fiz na Ásia.” – B1, 27 anos.

“Já visitei 30 países sob os mais diferentes intuitos: representando jovens líderes do Brasil, como facilitador, mestre de cerimônias, curioso e interessado em imersões culturais.” – B2, 25 anos.

“No final das contas, saí da faculdade com mais dúvidas que certezas. Afinal, o que eu queria mesmo era ser livre e descobrir quem eu era de verdade.” – B3, 25 anos.

Os jovens mostram-se confusos com relação à escolha de uma profissão ou de um trabalho que lhes agrade. Para essa geração, existe uma infinidade de opções e trajetórias, o que torna mais difícil tomar decisões. Na maioria das vezes, por se sentirem inseguros, os jovens da Geração Y podem não priorizar os seus reais desejos e objetivos.

“Escolhi o meu curso por aquilo que parecia ser mais interessante e mais útil no momento – tomei uma decisão meio que sem saber o porquê.”- B4, 23 anos.

“A escolha da profissão foi difícil e feita meio que às escuras. Sempre gostei muito das áreas criativas como música, artes e fotografia, mas precisava de uma profissão que oferecesse mais estabilidade financeira e acabei optando pelo Direito.” – B5, 26 anos.

“Até que em 2011 saí de um emprego que eu odiava para poder trabalhar exclusivamente como freelancer. Todo o meu trabalho era feito pela internet, o que me abria um leque de possibilidades literalmente do tamanho do mundo [...] Embora esse mundo de possibilidades devesse, em teoria, ser libertador, eu me sentia presa! [...] não ter nada de concreto que me prendesse em lugar algum (um emprego, no meu caso) provou ser um peso muito maior do que eu imaginava.” – B6, 24 anos.

#### **4.2. As características de um trabalho ideal**

A inovação é algo presente na realidade da Geração Y, os jovens relatam serem movidos pelo exercício de sua criatividade e pela possibilidade de construírem algo novo. Confirmando a teoria de Arnett (2004), eles querem ter a certeza de que estão desenvolvendo habilidades e competências quando estão trabalhando e, quando não encontram oportunidades para exercerem os seus talentos, a frustração aparece.

“Estava sujeito à uma liderança bastante negativa e desrespeitosa, mas como precisava do emprego e não contemplava muitas alternativas no momento, foi preciso seguir em frente e entregar o melhor trabalho possível.” – B5, 26 anos.

“[...] as atividades não eram tudo aquilo que eu imaginava. Com tanta diferença de comportamento e pensamento, tinha muita dificuldade para realizar o trabalho do meu jeito e pouca abertura para dar ideias e sugestões. Um dia a minha chefe me falou que o que ela precisava eram mãos para fazer e não cabeças para pensar.” – B7, 23 anos.

“No meu trabalho faço diversas atividades como vendas, recrutamento e seleção, organização de eventos e treinamentos, acompanhamento do trabalho dos jovens talentos nas empresas, entre outros. Isso fez com que eu me desenvolvesse ainda mais como profissional e descobrisse habilidades que desconhecia, como a facilidade para orçamentos e planejamento financeiro.” – B8, 30 anos.

Outro fator importante para os jovens é a aquisição de conhecimentos e a troca de experiências. Acostumados com a facilidade ao acesso de informações e com os avanços da tecnologia, eles desejam aprender a todo o tempo por meio de diferentes meios, não só através da universidade ou das escolas. Eles procuram ser auto didatas, utilizam as fontes de informação disponíveis para aprenderem o que sentem necessidade e apoiam-se em pessoas e oportunidades que possam fornecer as ferramentas que precisam para facilitar o aprendizado.

“Depois das experiências que tive, cheguei à conclusão de que precisava estudar e a melhor maneira seria sozinho. Eu lia sobre os mais variados assuntos: administração, marketing, espiritualidade, estratégia, autoconhecimento e por aí vai. Eu também conversava com as pessoas e comecei a procurar um emprego, queria aprender com a prática em alguma empresa.” – B9, 23 anos.

“Acredito que o aprendizado é fundamental. Não devemos ter medo do desconhecido. É preciso aprender novas lições, conhecer outras pessoas, lugares e situações.” – B10, 25 anos.

A conexão com pessoas interessantes, que possam acrescentar para o aprendizado e desenvolvimento profissional, aparece constantemente nos depoimentos dos jovens como algo importante para o trabalho. Eles querem se sentir rodeados de pessoas que admiram, que contribuam para os objetivos comuns. Além disso, os jovens demonstram gostar do trabalho em equipe e valorizar a colaboração, a cocriação e a troca de conhecimentos, contrastando a teoria de Rumblesperger e Tonelli (2011), de que a arrogância e o individualismo são características da Geração Y que se sobressaem no ambiente laboral.

“Quando fazia estágio tive uma experiência incrível! Conheci pessoas admiráveis, muitos sem estudo, mas que possuíam grande conhecimento por meio da experiência vivida no trabalho.” – B9, 23 anos.

“Aprendi a valorizar e admirar muito mais as pessoas que trabalham em parceria conosco e que se dedicam dia após dia para a educação.” – B11, 24 anos.

“Uma das coisas que eu mais gosto no meu trabalho é o contato com pessoas que tem objetivos semelhantes aos meus, que acreditam que dinheiro não é tudo [...]” – B8, 30 anos.

As histórias estudadas também demonstram que os jovens possuem interesses diversos e procuram conciliá-los. Eles gostam de se dedicar a projetos e atividades diferentes ao mesmo tempo. Esse fato ressalta os modelos de carreira comentados por Bendassolli (2009), como por exemplo, a carreira portfólio e a carreira proteana. Testar diferentes caminhos em um mesmo período é desafiador, mas a Geração Y demonstra enfrentar qualquer obstáculo para fazer o que gosta.

“Por cerca de dois anos, tive muito trabalho. Eram 3 ao mesmo tempo. Foi um período muito difícil, cheguei a dormir 3 horas por noite para conseguir dar conta de tudo.” – B12, 28 anos.

“Uma das maiores dificuldades nisto tudo é conciliar os trabalhos tão diferentes: é preciso muita organização, paciência e sacrifícios diários, mas a satisfação pessoal e o reconhecimento valem todo o esforço.” – B7, 23 anos.

“[...] Como uma forma de buscar forças em outras atividades e mudar de ares, decidi romper com tudo que fizera até então. Trabalhei em eventos, como garçomete em um restaurante, assistente administrativa em uma empresa de networking, monitora em acampamento e consegui até um trabalho no Perú. Em paralelo, continuava escrevendo. Aceitei todas as experiências, pois queria conhecer um pouco de cada coisa e me encontrar.” – B10, 25 anos.

“Durante a universidade, me envolvi com diferentes projetos e organizações: start-ups, empresa júnior, AIESEC, etc. Quanto mais me envolvia, mais gostava do ambiente empreendedor, da possibilidade de inovar, criar e, principalmente, aprender fazendo.” – B9, 23 anos.

### 4.3. O contraste entre o trabalho ideal e o real

Para alguns jovens, a independência chega cedo e é preciso crescer sem o auxílio dos pais, afirmando a concepção de Oliveira et al (2012) de que não se pode generalizar a Geração Y. Porém, os dados demonstraram que a necessidade de trabalhar não é um motivo para que o jovem abandone os objetivos que possui. Eles estão dispostos a fazer sacrifícios para trabalharem no que gostam e se realizarem profissionalmente.

“Hoje eu moro em um lugar legal e tenho uma situação confortável. Mas assumi cedo a minha independência e tive que aprender a adequar o meu estilo de vida em cada momento. Se for preciso abrir mão de algumas coisas não haverá problema.” – B9, 23 anos.

“A instabilidade de projetos como freelancer dificulta o planejamento e o orçamento financeiro, mas entendo que é uma dificuldade da profissão.” – B1, 27 anos.

“Muitos sacrifícios financeiros tiveram que ser feitos e a vida social acabou sendo deixada de lado para que fosse possível arcar com os custos iniciais.” – B11, 24 anos.

A dificuldade da Geração Y em esperar se faz presente em alguns relatos, afirmando a teoria de Hassler (2008), sobre a necessidade do reconhecimento instantâneo e da valorização dos resultados do trabalho. Quando não são reconhecidos ou valorizados por seus líderes, os jovens buscam novas oportunidades de emprego ou iniciam projetos próprios para suprir essa necessidade. Desta maneira, tem um ciclo curto nas organizações em que atuam. A rotatividade da Geração Y tem sido discutida frequentemente pelos profissionais da área de gestão de pessoas.

“Eu acreditava que seria muito rápido chegar a centena de milhares de usuários, mas a realidade mostrou-se mais difícil e precisei lidar com as frustrações. Os primeiros ‘nãos’ vieram com as tentativas de produção do site, várias sociedades que pareciam certas foram desfeitas até encontrar boas parcerias, a derrota em uma competição entre start-ups de todo o Brasil também foi difícil [...]” – B4, 23 anos.

“Não me via dependendo de um emprego com um salário fixo para o resto da vida. Para ter mais liberdade, maior desenvolvimento profissional e uma renda melhor, eu sabia que seria preciso me dedicar para um projeto pessoal em algum momento.” – B13, 26 anos.

Na pesquisa Projeto Sonho Brasileiro (2011), 90% dos jovens relatam que querem ter uma profissão que ajude a sociedade. O serviço ou dedicação a uma causa é encontrado facilmente nas histórias dos jovens no Blog, nas atividades que executam dentro e fora das organizações. Ao todo, oito jovens mencionaram atuar de alguma forma para o bem das pessoas e da comunidade, e o tema mais citado foi educação. O jovem da Geração Y deixa claro que, por meio de seu trabalho, espera engajar-se com temas relevantes e deseja

encontrar colegas que pensem de maneira semelhante. Quando se vê em um ambiente diferente disso, sente-se insatisfeito e procura alternativas que possam suprir esse desejo, dentro ou fora da organização em que atua.

“Decidi “me perder” para me surpreender, para descobrir no que eu realmente sou bom, em como eu posso contribuir para a minha comunidade e para o mundo serem melhores.” – B3, 25 anos.

“Eu quero continuar contribuindo para a construção de um mundo mais justo e para a formação de talentos e futuros líderes que também tenham esta visão.” – B8, 30 anos.

“Mudar o mundo é igual retirar uma baleia que está encalhada na areia da praia. Você jamais conseguirá sozinho, mas se você se unir a outras pessoas, pode ter certeza de que vai dar certo.” – B14, 25 anos.

Os jovens tem conhecimento que, para alcançar o trabalho dos sonhos ou o trabalho ideal, é preciso enfrentar dificuldades, sair da zona de conforto e persistir. Um obstáculo bastante comum nessa fase da vida é a comparação com os laços afetivos (família, amigos, colegas de trabalho, etc). Atualmente, com as redes sociais, os jovens observam o que os outros fazem, como fazem e quem se tornam, se comparando constantemente. Aqueles que optam por carreiras diferentes, muitas vezes sofrem preconceitos e algumas histórias do Blog mostram claramente a dificuldade dos jovens em lidar com a pressão pelo êxito, imposta pela sociedade e pelos pais preocupados com a estabilidade e independência financeira dos filhos.

“Enfrentei algumas barreiras, principalmente o preconceito por deixar de lado uma trajetória de carreira tradicional. Também tive que sair muitas vezes da zona de conforto e superar as dificuldades iniciais do negócio.” – B14, 25 anos.

“[...] Enfrentar a visão e o preconceito dos amigos e da sociedade com a minha nova carreira exigiu muita persistência.” – B1, 27 anos.

“Tomar as decisões que tomei exigiu muita coragem, principalmente para abrir mão da zona de conforto por diversas vezes. Fazer a família entender o que eu faço e me apoiar também sempre foi algo complexo.” – B9, 23 anos.

“Convencer a minha família de que era isso o que eu queria fazer não foi nada fácil, principalmente por todos os anos dedicados à faculdade, precisei ter muita paciência para superar a pressão e conseguir a compreensão e o apoio deles.” – B15, 24 anos.

Os jovens também demonstram empenhar-se verdadeiramente quando gostam de seus trabalhos. Em alguns relatos, observa-se que sacrifícios são feitos constantemente e que o cansaço e os problemas são praticamente esquecidos quando encontram satisfação naquilo que fazem.

“O início não foi nada fácil, utilizávamos o centro acadêmico da faculdade para trabalhar e dividíamos o espaço com o mais diverso perfil de pessoas.” – B11, 24 anos.

“Já tive que passar muitas noites trabalhando e o engraçado é que quando cursava a faculdade que não gostava nunca virei uma noite fazendo trabalho. Tive que aprender a enfrentar a resistência da família, administrar um negócio com pouquíssimo conhecimento, lidar com o desgaste físico e abrir mão da minha vida social.” – B16, 22 anos.

“Foi preciso abrir mão do intercâmbio após a faculdade, alguns projetos pessoais, grande parte da vida social e as visitas frequentes à família, devido aos altos picos de trabalho.” – B17, 24 anos.

Assim como no estudo de Morin (2001), as histórias dos jovens no Blog 20 e POUÇOS, 20 E TANTOS, retratam uma juventude que se sente feliz em um trabalho onde possa realizar-se, ter segurança, autonomia e independência, relacionar-se com os outros e dar sentido à vida. Em todos os relatos do Blog é possível encontrar situações, elementos e falas sobre a felicidade e realização dos jovens nas áreas em que atuam.

“Tenho 20 e poucos anos e o privilégio de dizer que trabalho com o que amo.” – B6, 24 anos.

“Hoje a minha principal motivação é fazer o que eu amo. Encontrei uma forma de fazer o jornalismo da maneira que eu acredito. Mesmo tendo que fazer coisas que não gosto, a diferença é que agora eu consigo ver significado no que eu faço.” – B12, 28 anos.

“O legal é que você acaba sendo do tamanho do seu objetivo, você é aquilo que sonha. Eu encontrei o meu objetivo, o meu propósito.” – B11, 24 anos.

“Independente do caminho, eu já tenho certeza de que preciso gostar do que eu faço e ter muita paciência.” – B5, 26 anos.

## **5. Considerações finais**

A proposta do artigo de estar focado nas características, elementos valorizados e no significado do trabalho para a Geração Y buscou compreender o valor que o trabalho apresenta para os indivíduos e sua relação com o desenvolvimento pessoal e profissional, que influenciam diretamente na motivação, satisfação e realização dos indivíduos.

Os resultados da pesquisa demonstram que a Geração Y tem buscado o auto conhecimento e a reflexão sobre si, sobre o que gosta de fazer e sobre os objetivos para o futuro. Para os jovens, um trabalho ideal é aquele que possibilita o desenvolvimento de habilidades e competências, o exercício da criatividade, a utilização dos talentos, a troca de experiências e o trabalho em equipe, fatores que corroboram com os estudos anteriores realizados sobre essa geração (ARNETT, 2004; VASCONCELOS et al, 2010; RUMBLESBERGER e TONELLI, 2011).

A Geração Y também valoriza a colaboração e quer estar rodeada de pessoas que admira, com quem possa aprender e trocar conhecimentos. Os jovens gostam de se dedicar a



diferentes atividades ao mesmo tempo e desejam contribuir para a construção de um mundo melhor por meio do trabalho, engajando-se com temas relevantes para a sociedade. Esses elementos contrastam com o que afirmam Rumblesperger e Tonelli (2011), de que são características dessa geração no ambiente de trabalho a arrogância e o individualismo.

Para fazerem o que gostam eles estão dispostos a enfrentar desafios, preconceitos e a pressão do sucesso imposta pelos pais e pela sociedade. Portanto, a necessidade de trabalhar não é um motivo para que os jovens abandonem os seus sonhos, confirmando que esta geração preocupa-se com a integração das necessidades pessoais, familiares e de carreira, bem como com a possibilidade de contribuir para a sociedade (VASCONCELOS et al, 2010).

Neste estudo, é possível notar que a Geração Y precisa amar o trabalho que desempenha para se dedicar verdadeiramente no universo em que está inserida. Os olhares devem estar voltados para compreensão do que cada indivíduo identifica como importante nas suas trajetórias profissionais para que dessa forma os jovens sintam-se engajados com as organizações nas quais trabalham. Bendassolli (2009) caracteriza como carreira subjetiva os valores, experiências e mentalidades dos indivíduos (o trabalho como definição da identidade, o interesse por diferentes atividades fora do campo do trabalho, entre outros). No mercado de trabalho atual o entendimento do papel da carreira subjetiva torna-se tão importante quando a carreira objetiva, que se refere ao mundo do trabalho (hierarquias, reestruturações, novas tecnologias, globalização, etc.).

Diante desse contexto, torna-se importante que as organizações compreendam os jovens, suas motivações, elementos de satisfação e realização no trabalho, desestigmatizando a imagem negativa que possuem no mercado e as concepções impostas pela cultura empresarial. Desta forma, será possível coordenar intervenções e mudanças organizacionais nas práticas de gestão de pessoas e nas relações líder-liderados, atendendo às necessidades de carreira da Geração Y e, conseqüentemente, melhorando o engajamento e a retenção dos jovens profissionais nas empresas que atuam.

### ***Meaning of work and Generation Y: An analysis of the blog “20 E POUCOS, 20 E TANTOS”***

#### ***Abstract***

*Comprehend, develop and retain Generation Y has been a challenge for organizations. The work presents an important value to the individual, having direct relation to personal and professional development, influencing the motivation, satisfaction and*

*fulfillment. This article aims to comprehend the characteristics, valued elements and the meaning of work for Generation Y. To provide greater engagement and retention of young professionals in the work they perform, it is expected that the meaningful work for Generation Y guide organizations, leaders and professionals of talent management to promote interventions and organizational changes, improving the quality of work life and organizational effectiveness,*

*Key-words: Work. Meaning of work. Generation Y.*

## 6. Referências

- ADELIN, D. **Geração Y valoriza mais chance de aprender que remuneração.** São Paulo, Revista Exame: 2014. Seção Carreira. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/geracao-y-valoriza-mais-chance-de-aprender-que-remuneracao>>. Acesso em: 18 jul. 2014.
- ALL WORK AND ALL PLAY. São Paulo: BOX 1284, 2011. Disponível em: <<http://vimeo.com/44130258>>. Acesso em: 17 set. 2013.
- ARAÚJO, R. R. de; SACHUK, M. I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas.** Revista de Gestão USP, São Paulo, v.14, p.53-66, jan./mar., 2007.
- ARNETT, J. J. **Emerging Adulthood: The Winding Road from Late Teens through the Twenties.** Londres, Inglaterra: Oxford University Press, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.
- BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e Trabalho: Apropriações e Significados.** São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **Investigação Qualitativa em Educação: Uma introdução à teoria e aos métodos.** Porto – Portugal: Porto Editora, 1994.
- BORGES, L. O. de; ALVES-FILHO, A. **A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST.** Avaliação Psicológica, v.2, n. 2, p. 123-143, 2003.
- CAVALHEIRO, G. **Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência da depressão** (dissertação), orientadora: Suzana da Rosa Tolfo. Florianópolis, Santa Catarina: 2010.
- DEMO, P. **Avaliação Qualitativa.** São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1987.
- DUARTE, M. E.; LASSANCE, M. C.; SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, A. E. M. **A Construção da Vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI.** Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2010, Vol. 44, Num. 2 pp. 203-217.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey.** Journal of Applied Psychology, v.60, n.2, p.159-170, 1975.

HASSLER, C. **20 something manifesto: Quarter-lifers speak out about who they are, what they want, and how to get it.** Novato, California: New World Library, 2008.

SÍNTESE DE INDICADORES SOCIAIS: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE VIDA DA POPULAÇÃO BRASILEIRA. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

JAY, M. **The Defining Decade: Why your twenties matter and How to make the most of them now.** New York: Hachette Book Group, 2013.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working.** London: Academic Press, 1987.

MORIN, E. **L'efficacité organisationnelle et le sens du travail.** In: PAUCHANT, T. C. et al. (Coord.). La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature. Québec: Éditions de l'organisation, p.257-286, 1996a.

\_\_\_\_\_. **La quête du sens au travail.** Le papier a présenté dedans 9<sup>o</sup> Congrès International de l'Associations de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke. 27 out., 1996b.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho.** RAE: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.14, n.3, p.8-19, jul./set., 2001a.

MORIN, E.; TONELLI M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos.** Psicologia & Sociedade. Revista da associação brasileira de psicologia social ABRAPSO, SP, Edição Especial 1, v.19, p. 47-56, 2007.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTURA, D. S.; SCHWEIG, C. **Buscando o sentido do trabalho.** In: EnANPAD, 28<sup>o</sup>, 2004, Curitiba/PR. Livro de resumos dos trabalhos do XXVIII EnANPAD, Porto Alegre: ANPAD, 2004.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. **Juventudes, Gerações e Trabalho: É possível falar em Geração Y no Brasil?** Revista O&S - Salvador, v.19 - n.62, p. 551-558 - Julho/Setembro – 2012.

PROJETO SONHO BRASILEIRO. São Paulo: BOX 1284, 2011. Disponível em: <<http://pesquisa.osonhobrasileiro.com.br/indexn.php>>. Acesso em: 09 ago. 2014.

SILVA, L. A. e. **20 E POUCOS, 20 E TANTOS.** Curitiba, Paraná: 2013. Disponível em: <<http://20epoucos20etantos.com/>>. Acesso em: 17 abr. 2014, e durante todo o período de estudo.

TRABALHO DECENTE E JUVENTUDE NO BRASIL. Brasília, Distrito Federal: Organização Internacional do Trabalho, 2009.

TRABAJO DECENTE Y JUVENTUD EN AMERICA LATINA: POLITICAS PARA LA ACCIÓN. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo, 2013.

RUMBLESBERGER, F.; TONELLI, M. J. **A construção social de jovens profissionais nas revistas Exame e Você S/A.** XXXV EnANPAD, Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

TOLFO, S. R. da; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Psicologia & Sociedade. Revista da associação brasileira de psicologia social: ABRAPSO, SP, v.19, Edição Especial 1, p. 38-46, 2007.

TOLFO, S. R. da; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. **Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología.** Universitas Psychologica, 10(1), 175-188, 2010.

VASCONCELOS, K. C. A. de; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M. SILVA, A. R. L. **A Geração Y e suas Âncoras de Carreira.** Revista Gestão.Org – 8 (2):226-244 – Mai/Ago 2010.