



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO

Michelle de Souza Rocha

SUPORTE NO TRABALHO, VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: Modelo integrado
de estudo com jovens trabalhadores

Belo Horizonte

2021

Michelle de Souza Rocha

**SUPORTE NO TRABALHO, VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: Modelo integrado
de estudo com jovens trabalhadores**

Tese apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de Pesquisa: Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kely César Martins de Paiva

Belo Horizonte

2021

Ficha catalográfica

R672s
2021

Rocha, Michelle de Souza.
Suporte no trabalho, vínculos organizacionais e desenvolvimento de competências profissionais [manuscrito]: modelo integrado de estudo com jovens trabalhadores / Michelle de Souza Rocha. – 2021.
219f.: il., tabs.

Orientador: Kely César Martins de Paiva.
Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia (f. 191-208).

1. Trabalhadores – Brasil – Teses. 2. Jovens – Teses. 3. Administração de pessoal – Teses. I. Paiva, Kely Cesar Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658.314

Elaborada por Rosilene Santos CRB6-2527
Biblioteca da FACE/UFMG. – RSS 172/2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ATA DE DEFESA DE TESE

ATA DA DEFESA DE TESE DE DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora **MICHELLE DE SOUZA ROCHA**, REGISTRO Nº 277/2021. No dia 24 de agosto de 2021, às 14:00 horas, reuniu-se remotamente, por videoconferência, a Comissão Examinadora de Tese, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 28 de julho de 2021, para julgar o trabalho final intitulado "**SUPORTE NO TRABALHO, VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: MODELO INTEGRADO DE ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES**", requisito para a obtenção do **Grau de Doutora em Administração**, linha de pesquisa: **Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Profª. Drª. Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

APROVAÇÃO

REPROVAÇÃO

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Senhora Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 24 de agosto de 2021.

Profª. Drª. Kely César Martins de Paiva
ORIENTADORA - CEPEAD/UFMG

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal
PROPAD/UFPE

Prof. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça
CCSA/UFPE

Prof. Dr. Ricardo Ken Fujihara
UNB

Profª. Drª. Vânia Medianeira Mendes Costa
CCSH/UFSM



Documento assinado eletronicamente por **Kely Cesar Martins de Paiva, Presidente de comissão**, em 24/08/2021, às 18:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Diogo Henrique Hela, Usuário Externo**, em 24/08/2021, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **José Ricardo Costa de Mendonça, Usuário Externo**, em 24/08/2021, às 18:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Ken Fujihara, Usuário Externo**, em 24/08/2021, às 18:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vânia Medianeira Flores Costa, Usuário Externo**, em 25/08/2021, às 16:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0874215** e o código CRC **143C55B9**.

Dedico este trabalho — que nasceu da alegria de um sonho hoje realizado — a outro sonho que se faz presente nas nossas vidas. Minha pequena Isabella, sonhe, sonhe alto, pois a nossa vida é feita de incontáveis sonhos. Cresça em sabedoria, mas sem se esquecer das coisas mais simples e mais lindas da vida. Eu sempre estarei com você.

AGRADECIMENTOS

Escrevo meus agradecimentos em meio a um momento turbulento na História do mundo e do Brasil, como um registro do momento marcante que vivo (ou vivi) na construção desta tese. Não seria possível ficar indiferente. Dessa forma, peço licença para registrar algumas impressões particulares sobre o que estamos passando, fugindo um pouco dos tradicionais agradecimentos (muito merecidos — afinal seria impossível chegar até aqui sem tantas pessoas que se fizeram presentes nessa jornada), para divagar um pouco, talvez como aviso, mas mais como esperança de que essa seja uma lição que precisamos aprender.

Os últimos dois anos de doutorado foram complicados. Tenho a convicção de que o aprendizado é algo contínuo e que, uma vez que nos aventuramos nesse mundo, é impossível voltar a pensar da forma anterior. A formação é, na verdade, uma deformação.... No entanto, o que temos testemunhado é um retorno de pontos de vista que acreditava terem ficado em um passado há muito distante. Terra plana e o movimento antivacina são só algumas das distopias que temos ouvido e que parecem surreais. Ainda mais absurdo é ter um governo que se esforça em desacreditar e, com isso, desfinanciar a ciência ou subfinanciar. Eu fui testemunha do esforço de colegas que, assim como eu, olhavam o horizonte, incrédulos e sem esperança de que a situação poderia se reverter a curto prazo, se nem mesmo o mínimo, a bolsa de estudos, que nunca foi uma garantia dada as limitações orçamentárias que já existiam, agora se tornava ainda mais distante. As discussões sobre a saúde mental de alunos, professores e funcionários que já estavam em pauta nos últimos anos, virou tendência, tendo em vista tantas notícias ruins sobre como a universidade deveria ser conduzida em tempos tão incertos.

Mas, por ironia ou por outra convenção mística, um novo vírus trouxe consigo uma tormenta de discussões e literalmente expôs o preço alto do que é um país que menospreza a ciência. Ao mesmo tempo que um ministro da (des)educação vem a público acusando alunos das universidades de se dedicarem mais a plantações de maconha do que às pesquisas, um ataque particular às universidades públicas que são o berço da ciência nesse país, o mundo clama à ciência por uma solução para uma crise de saúde mundial. E enquanto a resposta não chega, foi alertada a necessidade por médicos/cientistas de se manter em quarentena em nossas casas para evitar o contágio e diminuir a curva crescente de casos que pode colapsar o nosso sistema de saúde público. A desigualdade social tomou ares de calamidade, pois virou questão de vida ou morte. Já o era, mas agora a questão ficou mais evidente.

Hoje, escrevo no meu escritório, de frente para o meu computador, em casa. Converso com amigos pelo celular ou pelas redes sociais, trabalho em *home office*, pois todo contato pessoal está desaconselhado (*#ficaemcasa*). Minha filhinha (a melhor notícia de 2020) ainda não conhece outras pessoas da família, devido ao isolamento. Várias medidas estão sendo tomadas para limitar a circulação de pessoas nas ruas. A palavra do ano de 2020 é *lockdown*, que significa o fechamento das cidades. A situação é de desalento: centenas, milhares de pessoas morrendo por dia e outras tantas que perderam o emprego e as condições de sustentar suas famílias, mas, também, há a esperança de que tudo passe, pois cientistas chineses, ingleses e americanos (ah, ciência, olha ela de novo!) anunciaram a tão esperada vacina e o vislumbre de que a vida pode aos poucos voltar ao normal... Mas de qual “normal” estou falando?

Espero que, ao final desse período tão sombrio, tudo volte ao normal, mas não ao que era antes. Desejo que esse período de recolhimento seja um momento de pensar no que realmente é importante em nossas vidas e como decisões ruins podem afetar a vida de tantas pessoas. Mais uma ironia: ao ficarmos isolados, mais rápido poderemos nos reencontrar. Espero que, ao ter mais tempo de ficar com nós mesmos, possamos pensar um pouco mais nas outras pessoas e repensar nossas próprias atitudes. O cenário ainda é de incerteza.

Meu primeiro agradecimento é a Deus, nosso maior professor, pelas lições de vida e de amor. Obrigada por ter me dado condições e me capacitado para chegar até esse momento. Obrigada pelo maior dom que é a vida. Pela minha vida, pela vida da minha família e pela vida que carreguei em mim e que é hoje o presente mais belo que recebi nesse período tão conturbado. Minha princesa Isabella veio ao mundo para mostrar que o que realmente importa é estar com as pessoas que amamos.

Agradeço ao meu companheiro de todas as horas, amor da minha vida, Herbert, “meu anjo”, que sempre me incentivou e sempre acreditou em mim. Pelos afagos, pelo apoio no desespero quando meus dados sumiram de repente e também pelos “puxões de orelha” ... Obrigada por ser meu abrigo e ainda mais agora que temos um novo sonho pela frente... O amor floresce e se transforma, e o nosso tem nome, sobrenome, perninhas, bracinhos e os sorrisos mais gostosos do mundo...

Agradeço imensamente a prof.^a Kely Paiva, minha orientadora que tem me acompanhado desde o mestrado. Obrigada pelas discussões, pelas reflexões, pelo café... Ser professor é um dom e dizem que o brilho no olhar de quem tem esse dom é inconfundível. Que

bom ter encontrado alguém com uma luz no olhar tão intensa, capaz de iluminar e inspirar outras pessoas. Minha eterna gratidão.

Agradeço ainda à empresa que acolheu a pesquisa e que prontamente viabilizou toda a coleta dos dados e o contato com os jovens. Agradeço especialmente ao professor Ricardo Ken Fujihara e à equipe, Pedro Carlos, Verônica Bastos e Soraia. Agradeço a todos os jovens trabalhadores que tiram um pouquinho do seu tempo para participar da nossa pesquisa. Obrigada a todos vocês por tornar nosso projeto possível.

Agradeço a minha inigualável parceira de artigos, confidências, de quarto em eventos... Jesuína, minha amiga, tia da Isabella, tenho você sempre em meu coração. Que alegria ter em você mais que uma parceira, uma amiga sempre presente mesmo longe.

Agradeço aos amigos e companheiros dessa jornada, aos colegas de doutorado, em especial ao Fábio Faiad (meu colega preferido da turma de duas pessoas e agora “jovem amigo doutor”) e a Renata Petrin; aos colegas do NECOP, Samara, Silas, Jane, Letícia, Jefferson, Gabriela e Ju Rios; aos professores e à equipe do CEPEAD/FACE. Agradeço ainda à prof.^a Vania Medianeira pelas contribuições preciosas no ensaio, na qualificação e na banca de defesa, aos professores Diogo Helal, Ricardo Mendonça, mais uma vez ao prof. Ricardo Fujihara e à prof.^a Diva Ester Rowe (que por força maior não pode estar presente na defesa) por aceitarem gentilmente nosso convite. Obrigada ainda ao CNPq pelo apoio financeiro ao projeto e à CAPES pela bolsa que recebi no primeiro ano do doutorado.

Obrigada aos amigos do CRAS Jardim Felicidade da Prefeitura de Belo Horizonte pela torcida. Aos professores Luciano Zille e Antônio Marques por terem me incentivado a seguir o caminho acadêmico ainda na graduação.

Agradeço ainda à minha família, em especial aos meus pais, que possibilitaram, dentro das suas dificuldades, condições para que eu pudesse correr atrás dos meus sonhos, sem nunca duvidarem de que eu poderia sim, chegar onde eu queria. Sou privilegiada, pois tive o apoio incondicional de vocês. Hoje podemos dizer: a garota, negra, pobre, que estudou a vida inteira em escola pública é doutora. E com muito orgulho. Gratidão sempre.

“Desejo que você, sendo jovem,
não amadureça depressa demais,
e que sendo maduro, não insista em rejuvenescer
e que sendo velho, não se dedique ao desespero.
Porque cada idade tem o seu prazer e a sua dor
e é preciso deixar que eles escurram por entre nós.”

Victor Hugo

RESUMO

O presente estudo visa analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social), os vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) e as competências profissionais de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal. Para isso, realizou-se uma pesquisa de natureza descritiva e explicativa de cunho quantitativo, com emprego de questionário eletrônico. A escolha do público justifica-se por representar um grupo com características peculiares, devido à fase de seu desenvolvimento e por ser a sua inserção um dos grandes desafios da política de emprego nos dias atuais. Trata-se ainda de um público mais vulnerável, que enfrenta maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e tende a encontrar ocupações mais precárias, agravada ainda pela baixa escolaridade e pela fragilidade da formação educacional de grande parte da população. Os dados de 2034 questionários válidos foram tratados estatisticamente, sendo todas as escalas revalidadas por meio de análise fatorial exploratória, os dados descritivos apresentados, e as relações de causalidade testadas por meio da técnica de modelagem de equações estruturais (SEM), a qual permitiu confirmar 10 das 13 hipóteses propostas. Esses resultados permitem confirmar o argumento de tese proposto na introdução deste trabalho, a saber, “a percepção de suporte no trabalho (formada pelos suportes organizacional e social) fomenta o comprometimento e o consentimento, e desestimula o entrincheiramento, tendo reflexos diretos sobre a formação de competências dos jovens trabalhadores”. Por fim, é possível destacar as seguintes contribuições do presente trabalho: (1) elaboração do modelo teórico validado, que compreendeu três grupos de construtos do campo de comportamento organizacional (suporte no trabalho, vínculos organizacionais e competências); (2) discussão e validação dos relacionamentos entre os construtos pesquisados, alguns ainda não haviam sido discutidos e validados na literatura anteriormente, estabelecendo um precedente para estudos futuros; (3) evidências de validade das escalas empregadas para o público jovem; (4) discussão sobre a singularidade do Entincheiramento para o público estudado; (5) revalidação da escala de competências profissionais para os jovens trabalhadores; (6) amplitude do estudo, com participação de jovens provenientes de todas as partes do país, o que possibilitou maior robustez nos achados e sua aplicabilidade ao público estudado; (7) representação dos jovens trabalhadores como um grupo de interesse acadêmico, no entanto, ainda pouco explorado. Dessa forma, o presente estudo contribui para o conhecimento do comportamento desse público no trabalho bem como apresenta, como principal implicação gerencial, potencialidade para

guiar ações das organizações de forma a elaborar programas de aprendizagem que realmente contribuam para o desenvolvimento profissional desses jovens, visando futuras inserções no mercado de trabalho. Limitações da pesquisa e sugestões para investigações futuras encerram o estudo apresentado.

PALAVRAS-CHAVE: Suporte no trabalho. Vínculos organizacionais. Comprometimento. Entrincheiramento. Consentimento. Competências Profissionais.

ABSTRACT

This study aims to analyze how the perception of support at work (organizational and social), organizational bonds (commitment, entrenchment and consent) and the professional skills of young workers allocated in a federal public company are related. For this, a descriptive and explanatory quantitative research was carried out, using an electronic questionnaire. The choice of the public is justified because it represents a group with peculiar characteristics, due to the stage of its development and because its insertion is one of the great challenges of employment policy today. It is also a more vulnerable public, which faces greater difficulties in entering the labor market and tends to find more precarious occupations, further aggravated by the low level of education and the fragility of the educational background of a large part of the population. Data from 2034 valid questionnaires were statistically treated, with all scales revalidated through exploratory factor analysis, descriptive data presented, and causality relationships tested through the structural equation modeling technique (SEM), which allowed confirming 10 of the 13 proposed hypotheses. These results allow us to confirm the thesis argument proposed in the introduction of this work, namely, "the perception of support at work (formed by organizational and social supports) fosters commitment and consent, and discourages entrenchment, having direct effects on training skills of young workers". Finally, it is possible to highlight the following contributions of the present work: (1) elaboration of the validated theoretical model, which comprised three groups of constructs in the field of organizational behavior (support at work, organizational bonds and competences); (2) discussion and validation of the relationships between the researched constructs, some of which had not been discussed and validated in the literature before, establishing a precedent for future studies; (3) evidence of validity of the scales used for the young audience; (4) discussion about the uniqueness of Entrenchment for the studied public; (5) revalidation of the professional skills scale for young workers; (6) scope of the study, with the participation of young people from all parts of the country, which allowed for greater robustness in the findings and its applicability to the studied public; (7) representation of young workers as an academic interest group, however, still little explored. Thus, the present study contributes to the knowledge of the behavior of this public at work, as well as presenting, as its main managerial implication, the potential to guide the actions of organizations in order to develop learning programs that really contribute to the professional development of these young people, with a view to future insertions in the labor market. Research limitations and suggestions for future investigations close the study presented.

KEY WORDS: Work Support. Organizational Links. Commitment. Entrenchment.
Consentment. Professional Competences

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Percepção de suporte organizacional	45
Figura 02 – Modelo teórico-hipotético integrado de Suporte no Trabalho, Vínculos Organizacionais e Competências Profissionais	58
Figura 03 – Modelo hipotético inicialmente proposto	157
Figura 04 – Valores do teste de <i>t</i> de <i>Student</i> do modelo estrutural	173
Figura 05 – Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)	177

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Evolução das taxas de emprego e desemprego para jovens de 15 a 29 anos do primeiro trimestre de 2012 ao primeiro trimestre de 2019.....	72
Gráfico 02 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise do suporte social no trabalho.....	147
Gráfico 03 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise dos vínculos organizacionais.....	150
Gráfico 04 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise das competências profissionais.....	153

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Sínteses dos artigos encontrados a partir das palavras-chave pesquisadas	32
Quadro 02 – As três bases do comprometimento organizacional	48
Quadro 03 – Resumo das hipóteses e principais referências bibliográficas.....	62
Quadro 04 – Fases da adolescência	65
Quadro 05 – Configuração do questionário de pesquisa	89
Quadro 06 – Critérios e parâmetros para Análise Fatorial Exploratória	99
Quadro 08 – Síntese da metodologia empregada na pesquisa.....	106
Quadro 09 – Resultados dos testes de hipóteses do modelo estrutural	178

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Termos utilizados na pesquisa bibliográfica.....	30
Tabela 02 - Taxa de escolarização, por sexo e grupo de idade (%)	76
Tabela 03 – Taxa de escolarização, por cor ou raça e grupo de idade (%)	77
Tabela 04 – Adequação da AFE: Testes KMO e Barlett - EPSO.....	111
Tabela 05 – Comunalidades das variáveis - EPSO.....	111
Tabela 06 – Variância Total Explicada - EPSO	112
Tabela 07 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - EPSO.....	113
Tabela 08 – Adequação da AFE: Testes KMO e Barlett - EPSST	114
Tabela 09 – Comunalidades das variáveis - EPSST.....	114
Tabela 10 – Variância Total Explicada - EPSST	115
Tabela 11 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - EPSST.....	116
Tabela 12 – Alpha de Cronbach - EPSST	116
Tabela 13 – Correlações de <i>Pearson</i> - EPSST	117
Tabela 14 – Adequação da AFE: Testes KMO e <i>Barlett</i> - MCO.....	118
Tabela 15 – Comunalidades das variáveis - MCO	118
Tabela 16 – Variância Total Explicada - MCO.....	119
Tabela 17 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - MCO	120
Tabela 18 – Adequação da AFE: Testes KMO e <i>Barlett</i> - MEO	121
Tabela 19 – Comunalidades das variáveis - MEO	121
Tabela 20 – Variância Total Explicada - MEO	122
Tabela 21 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - MEO	123
Tabela 22 – Alpha de Cronbach - MEO	124
Tabela 23 – Correlações de <i>Pearson</i> - MEO.....	125
Tabela 24 – Adequação da AFE: Testes KMO e <i>Barlett</i> – ECO	126
Tabela 25 – Comunalidades das variáveis - ECO	126
Tabela 26 – Variância Total Explicada - ECO	127
Tabela 27 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - ECO	127
Tabela 28 – Adequação da AFE: Testes KMO e <i>Barlett</i> - ECP.....	129
Tabela 29 – Comunalidades das variáveis - ECP	129
Tabela 30 – Variância Total Explicada - ECP.....	131
Tabela 31 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - ECP	132

Tabela 32 – Alpha de Cronbach - ECP	135
Tabela 33 – Correlações de <i>Pearson</i> - ECP	137
Tabela 34 – Dimensões e itens pós-AFE.....	138
Tabela 35 – Dados sociodemográficos dos jovens pesquisados	139
Tabela 36 – Distribuição dos jovens pesquisados, por unidade da federação.....	141
Tabela 37 – Escolaridade dos pais dos jovens pesquisados	142
Tabela 38 – Composição e renda familiar dos jovens pesquisados.....	143
Tabela 39 – Dados profissionais dos jovens pesquisados	144
Tabela 40 – Comportamento profissional dos jovens pesquisados	145
Tabela 41 – Medidas de posição e dispersão dos construtos de suporte no trabalho	146
Tabela 42 – Medidas de posição e dispersão dos construtos de vínculos organizacionais	149
Tabela 43 – Medidas de posição e dispersão das dimensões das competências profissionais dos jovens pesquisados	152
Tabela 44 – Valores da qualidade do ajuste do modelo proposto na MEE.....	158
Tabela 45 – <i>Outer Loadings</i>	160
Tabela 46 – Avaliação da Validade Discriminante conforme teste das cargas cruzadas (<i>Cross-Loadings</i>).....	164
Tabela 47 – Avaliação da Validade Discriminante comparando-se o quadrado do AVE de cada construto (Critério de <i>Fornell-Larcker</i>)	168
Tabela 48 – Coeficiente de correlação de Pearson (R^2)	170
Tabela 49 – Valores do teste <i>t</i> de <i>Student</i>	171
Tabela 50 – Valores dos indicadores da validade preditiva (Q^2) e do tamanho do efeito (f^2)	174
Tabela 51 – Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado.....	175

LISTA DE ABREVIATURAS

AFE	Análise fatorial exploratória
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CC	<i>Composite Reliability</i>
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CNS	Conselho Nacional de Saúde
ECO	Escala de Consentimento Organizacional
ECP	Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores
EnANPAD	Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e pesquisa em Administração
EnGPR	Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de trabalho
EPSO	Escala de Percepção de Suporte Organizacional
EPSST	Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
MCO	Medida de Comprometimento Organizacional
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
MEO	Medida de Entrincheiramento Organizacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
SciElo	<i>Scientific Eletronic Library online</i>
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SPELL	<i>Scientific Periodical Eletronic Library</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
VL	Variável Latente

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	23
1.2 Objetivos	27
1.2.1 Objetivo Geral	27
1.2.2 Objetivos específicos	28
1.3 Justificativas	28
1.4 Estrutura da Tese	43
2. REFERENCIAL TEÓRICO	44
2.1 Suporte no Trabalho	44
2.2 Vínculos Organizacionais	46
2.2.1 Comprometimento Organizacional.....	46
2.2.2 Entrincheiramento Organizacional	50
2.2.3 Consentimento Organizacional.....	52
2.3 Competências Profissionais	54
3. PROPOSIÇÃO DO MODELO INTEGRADO PARA ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES.....	58
3.1 Hipóteses de estudo	59
4. JOVENS TRABALHADORES	64
4.1 O jovem e a(s) juventude(s).....	64
4.2 O jovem e o mercado de trabalho	70
5. METODOLOGIA.....	85
5.1 Caracterização da Pesquisa.....	85
5.2 Universo e amostra	86
5.3 Técnicas de Coleta de Dados	88

5.3.1 Dados demográficos	90
5.3.2 Medida de Comprometimento Organizacional (MCO).....	90
5.3.3 Escala de Consentimento Organizacional (ECO).....	90
5.3.4 Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO).....	91
5.3.5 Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO).....	92
5.3.6 Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST).....	93
5.3.7 Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores (ECP)	94
5.4 Análise e Tratamento dos dados	95
5.5.1 Análise Fatorial Exploratória (AFE)	95
5.5.2 Análise Descritiva de Dados.....	99
5.5.3 Modelagem de Equações Estruturais (MEE).....	99
5.5.4. Aspectos Éticos Envolvidos na Pesquisa.....	106
6. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	108
6.1. Preparação dos dados.....	109
6.1.1. Dados Ausentes e <i>Outliers</i>	109
6.1.2. Normalidade e Multicolinearidade	109
6.2. Análise Fatorial Exploratória (AFE).....	110
6.2.1. Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)	111
6.2.2. Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST).....	113
6.2.3. Análise Fatorial da Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)	118
6.2.4. Análise Fatorial da Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO)	120

6.2.5. Análise Fatorial da Escala de Consentimento (ECO).....	125
6.2.6. Análise Fatorial da Escala de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores (ECP)	128
6.3. Análise Descritiva dos Dados	138
6.3.1. Perfil dos respondentes	139
6.3.2 Análise Descritiva do Suporte no Trabalho.....	146
6.3.3 Análise Descritiva dos Vínculos Organizacionais.....	148
6.3.4 Análise Descritiva das Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores	151
6.4. Modelagem de Equações Estruturais (MEE).....	154
6.4.1. Avaliação do Modelo de Mensuração (<i>Outer Model</i>)	155
6.4.2. Avaliação e Ajuste do Modelo Estrutural (<i>Inner Model</i>)	169
6.4.3. Resultados dos Testes de Hipóteses	178
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	185
REFERÊNCIAS	190
APÊNDICE A – TERMO DE COMPROMISSO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	208
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	210

I. INTRODUÇÃO

A estrutura organizacional é influenciada por fatores que perpassam o julgamento e atitudes de seus trabalhadores, influenciando os resultados organizacionais (SCHUSTER *et al.*, 2013). Em contextos de incerteza, resultado das transformações ocorridas no mundo do trabalho, o relacionamento e os vínculos formados entre indivíduos e organizações também passam por mudanças significativas, tornando-se mais frágeis e pouco duradouros.

Frutos de tais cenários, as novas formas de produção, mais racionais e enxutas, desenharam um novo mercado de trabalho. As organizações têm solicitado um novo perfil de profissional, que esteja disposto a contribuir de forma ativa, empregando de forma produtiva seu tempo e sua dedicação. Esse profissional deve ser polivalente, com capacidade de trabalhar em grupos e ser mais autônomo, pois, como conhecedor de seu posto de trabalho, espera-se que seja capaz de fazer sugestões e fornecer ideias para melhorias na produção (MARTINS, 1997). Em contrapartida, as organizações devem propiciar um ambiente para o desenvolvimento de seus trabalhadores, em um sistema de troca, visando a ganhos mútuos entre esses dois atores. Esses ganhos para o trabalhador não são apenas de ordem financeira, mas também abarcam oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Dessa forma, o estudo sobre o tema suporte no trabalho (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008) focaliza como a percepção de apoio pode auxiliar no desenvolvimento de comportamentos positivos dos trabalhadores, favorecendo atitudes consideradas éticas, engajadas e voltadas aos objetivos da organização. A nomenclatura suporte no trabalho nasce da junção entre o suporte organizacional percebido e o suporte social, dois construtos que visam mensurar a percepção do indivíduo em relação a como a organização oferece suporte material e psicológico aos funcionários. A manutenção de vínculos positivos resulta em menor incidência de problemas de saúde, menores índices de insatisfação, de estresse e maior longevidade na organização (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008).

Inicialmente, o suporte organizacional foi definido como a crença sobre quanto o empregador cuida do bem-estar e valoriza a contribuição de seus empregados (EISENBERGER *et al.*, 1986). Logo, quanto mais o trabalhador percebe o suporte da organização, mais ele tende a se comprometer afetivamente com ela (RHOADES, EISENBERGER, 2002). O suporte organizacional constitui ainda forte antecessor de comportamentos vistos como desejáveis na

organização, como a satisfação no trabalho, a confiança, o comprometimento afetivo e uma menor tendência à rotatividade (SIQUEIRA, 2005; CAMPOS, ESTIVALETE, REIS, 2011; COSTA, BASTOS, 2013; SILVA, CAPELLOZA, COSTA, 2014).

O suporte social, por sua vez, é um conceito multidimensional que diz respeito à percepção de que existem pessoas que proporcionam ao indivíduo recursos afetivos ou materiais, bem como à sensação de pertencimento e de acolhimento por parte das pessoas constituintes da rede social do indivíduo (RODRIGUEZ, COHEN, 1998; SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008). Rodriguez e Cohen (1998) destacaram que o construto desempenha papel importante no enfrentamento de situações de estresse ao permitir que os indivíduos encontrem apoio nas relações pessoais, contribuindo, assim, para sua saúde física e mental.

De forma semelhante, o comprometimento organizacional mostrou relevância no mundo acadêmico, após estudos demonstrarem ser ele uma variável capaz de influenciar o alcance dos objetivos e metas organizacionais (PORTER, STEERS, BOULIAN, 1974; MEYER, ALLEN, 1991; WALTON, 1997). A maior parte das definições tem em comum o fato de que se trata de um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização, diminuindo suas chances de abandoná-la (DIAS, MARQUES, 2002). Rego e Souto (2002) atribuíram o interesse pelo estudo do comprometimento por este apresentar relação com várias atitudes e comportamentos relevantes para o contexto organizacional, como a assiduidade, *turnover*, pontualidade, desempenho, entre outros.

Estudos como de Rhoades e Eisenberger (2002), Siqueira (2005), Campos, Estivalete e Reis (2011) e Silva, Capelloza e Costa (2014) demonstraram existir relações entre o comprometimento e a percepção de suporte. A percepção de suporte organizacional aparece como antecessor do comprometimento afetivo, indicando que o aumento da primeira influencia o segundo, trazendo contribuições positivas para o desempenho, intenção de rotatividade e produtividade dos trabalhadores. No entanto, não foram encontrados estudos que atestem os efeitos da percepção de suporte organizacional sobre outros tipos de vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a organização, como o entrenchamento e o consentimento, o que poderia contribuir para os objetivos da organização. Investigar essa relação constitui um dos focos do presente estudo.

Os conceitos de entrenchamento e consentimento surgiram em resposta a problemas conceituais e empíricos relacionados à teoria do comprometimento. Autores como Morrow

(1983), Osigweh (1989), Barbosa e Faria (2000), Silva (2009) e Rodrigues (2009), Bastos *et al.* (2014) questionaram a configuração tridimensional, afirmando tratar-se de construtos diferentes e não pertencentes ao vínculo comprometimento, defendendo, portanto, a unidimensionalidade deste construto. O consentimento organizacional é definido como a “tendência do trabalhador a obedecer às demandas da empresa, personificadas por seus superiores” (SILVA, BASTOS, 2015, p. 93). Já o entrincheiramento é definido como a tendência do indivíduo a permanecer na organização devido às perdas associadas à sua saída, como benefícios, vantagens financeiras e investimentos no ajustamento ao cargo que restringem a percepção de opções fora da organização (RODRIGUES, BASTOS, 2011). O referido ajustamento ao cargo pode se dar, por exemplo, a partir das competências profissionais que o trabalhador forma e desenvolve ao longo de sua trajetória.

As competências profissionais, por sua vez, podem ser compreendidas como a capacidade do indivíduo de assumir iniciativas além das prescritas, mobilizar saberes, ser capaz de compreender e dominar novas situações de trabalho, ser responsável e reconhecido em sua capacidade por terceiros (ZARIFIAN, 2001; PAIVA, MELO, 2008). Dessa forma, é possível perceber que o conceito de competência ultrapassa o conceito tradicional de qualificação para o trabalho (ZARIFIAN, 2001), que surgiu em contextos de cargos e atividades rigidamente delineados, para os quais as capacidades eram prescritas pela chefia e/ou por protocolos internos às organizações. A implantação de novas lógicas de trabalho demandou um trabalhador mais independente, principalmente devido ao baixo grau de previsibilidade das tarefas, além de um alto emprego de soluções tecnológicas. O conceito de competência, portanto, conflui tanto para a capacidade de realização do trabalho, suas habilidades e conhecimento, quanto para a capacidade de entregar ou "comunicar resultados" (RUAS, 2005). Dessa forma, envolve o reconhecimento dessa competência pelo próprio trabalhador bem como pelos outros envolvidos no processo (clientes, superiores hierárquicos, pares, subordinados), o que torna o contexto do trabalho um importante fator nessa construção social (PAIVA, MELO, 2008).

Nesse sentido, Brandão e Borges-Andrade (2007) apontaram que o suporte organizacional, como variável contextual, exerce influência sobre a expressão de competências. Dessa forma, um empregado, influenciado por sua percepção acerca do tratamento que recebe da empresa (suporte organizacional), pode desenvolver e manifestar, ou não, as competências requeridas no trabalho. Por isso, torna-se útil refletir sobre quais variáveis podem influenciar essa relação.

Destaca-se que o modelo de Cheetham e Chivers (2000; 2005) proporcionou amadurecimento e ampliação do conceito de competência, ao buscar a integração de várias abordagens sobre o construto, considerando aspectos processuais, dinâmicos, assim como individuais, coletivos e sociais, além de atentar para macrorresultados (da atividade profissional), microrresultados (de atividades específicas) e resultados parciais (de atividade específica) (PAIVA, 2013b). No entanto, apesar de integrar uma gama de variáveis ambientais que podem incidir sobre a formação da competência, este modelo não prevê a influência dos vínculos formados pelo indivíduo e a organização sobre esse processo, concretizando-se aqui uma das contribuições desta tese.

Portanto, a partir do exposto, levantou-se o questionamento central a ser focalizado neste estudo: Como se relacionam o suporte no trabalho, os vínculos organizacionais e as competências profissionais de jovens trabalhadores?

Assim, a pesquisa desenvolvida nesta tese busca analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho, os vínculos organizacionais e as competências profissionais de jovens trabalhadores.

Note-se que as transformações ocorridas nos modos de produção colocaram os jovens no centro das mudanças que afetaram não apenas a inserção no mundo do trabalho, mas as formas individuais e sociais de transição para a vida adulta (PAIS, 1991). Os jovens trabalhadores configuram um grupo “especial” e vulnerável (BARLING, KELLOWAY, FRONE, 2005; LOUGHLIN, LANG, 2005; TUCKER, LOUGHLIN, 2006; KELLOWAY, BARLING, HURRELL, 2006; PERRY, PARLAMIS, 2006; CONSTANZI, 2009; PAIVA, 2012; PAIVA *et al.*, 2013), pois encontram-se em uma fase da vida na qual ocorrem intensas transformações não apenas de ordem biológica, mas também psicossociais. Coimbra, Bocco e Nascimento (2005) apontaram que existem “juventudes” diversas dada a variedade de vivências do que é ser jovem na atualidade, que apontam mais para uma diversidade do que um padrão ou uma linearidade. Isso reflete ainda a própria inconstância, não apenas do que é ser jovem, mas também do que é ser adulto nos dias de hoje (CAMARANO, MELLO, KANSO, 2006). O trabalho para o jovem, além de proporcionar um ambiente de aprendizagem e treinamento para as experiências futuras, significa uma oportunidade de desenhar sua identidade e seu papel enquanto participante de uma organização, carregando consigo ainda uma dimensão de realização pessoal (BAIJOT, FRANSSSEN, 1997). O trabalho em ambiente protegido, como o

definido pela Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 (BRASIL, 2000, 2005), traz contribuições importantes para o desenvolvimento de comportamentos e competências profissionais que terão reflexos por toda a vida laboral futura. Uma saudável primeira inserção no mercado de trabalho aumenta as chances de uma progressão positiva em termos de carreira (POSHMANN, 2007).

No entanto, a inserção dos jovens no mercado de trabalho, mais do que uma questão de significado do trabalho, constitui-se um dos grandes desafios da política de emprego nos dias atuais (POSHMANN, 2007). Trata-se de um público que enfrenta maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, dada a sua pouca experiência laboral, e tende a encontrar ocupações mais precárias e informais, situação agravada pela baixa escolaridade e pela fragilidade da formação educacional de grande parte da população (OLIVEIRA 2011; GUIMARÃES, ALMEIDA, 2013).

Dentro desse contexto, fornecer uma experiência de trabalho que proporcione um suporte adequado às necessidades identificadas no trabalho, como, por exemplo, as demandas por qualificação, e que se articule de forma a desenvolver uma vinculação positiva com a organização, culminando no desenvolvimento de competências, pode trazer efeitos benéficos ao público jovem que inicia sua inserção no mercado de trabalho.

Portanto, o argumento de tese a ser apresentado é que a percepção de suporte no trabalho (formada pelos suportes organizacional e social) fomenta o comprometimento e o consentimento, e desestimula o entrincheiramento, tendo reflexos sobre o desenvolvimento de competências profissionais dos jovens trabalhadores. Sob essa perspectiva, são apresentados os objetivos e a justificativa que estruturaram a construção desta tese.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social), os vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) e as competências profissionais de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar e analisar o suporte no trabalho dos jovens trabalhadores abordados;
- Identificar e analisar as dimensões do comprometimento, entrenchamento e consentimento dos referidos jovens;
- Identificar e analisar as dimensões das competências profissionais dos jovens abordados;
- Apresentar um modelo validado de análise integrado dos construtos estudados.

Diante disso, apresentam-se as seguintes justificativas para realização deste esforço investigativo.

1.3 Justificativas

Acredita-se que esta pesquisa é relevante para a área de gestão de pessoas e comportamento organizacional por focar os vínculos entre os trabalhadores e as organizações. Estudaram-se os elementos condicionantes dessa vinculação, associando-as em um modelo integrado, que age diretamente sobre o indivíduo e a organização, possibilitando uma maior compreensão das variáveis, gerando implicações gerenciais no que tange à proposição de melhorias nos processos de gestão de pessoas mais adaptativos para organizações e indivíduos, em especial os mais jovens.

Conforme apontaram Siqueira e Gomide Júnior (2014), as ações das organizações são capazes de fortalecer os vínculos do empregado com o trabalho e a organização, redundando em saúde, bem-estar, motivação e comportamento que auxiliam as empresas a se manterem competitivas no mercado. Diante da importância dos vínculos e do desenvolvimento de competências profissionais para a efetividade organizacional e para o desempenho profissional dos indivíduos, demanda-se entender como se articulam esses construtos, culminando na elaboração de um modelo integrado entre os conceitos, e, a partir dos resultados, sugerir estratégias voltadas às políticas de gestão de pessoas para os jovens trabalhadores.

Outro ponto a ser considerado é que o modelo visa expor a contribuição da organização na construção dos vínculos, através da percepção dos suportes social e organizacional, quanto às reações do trabalhador a esse suporte, expressos no seu comprometimento, entrenchamento e consentimento, redundando em como ele desenvolve, e em que medida, suas competências profissionais. Algumas relações, conforme mostrou o levantamento

bibliográfico a ser apresentado na sequência, estão bem fundamentadas como as relações entre o consentimento, entrincheiramento e comprometimento. O suporte organizacional e o suporte social em relação ao comprometimento também apresentam artigos que mostram as influências, bem como os colocam como um antecedente importante do comprometimento. No entanto, ainda são poucos os artigos que mostram a influência do suporte do trabalho diretamente sobre as competências e sobre os demais vínculos (consentimento e entrincheiramento). As relações entre entrincheiramento e consentimento e as competências também não estão mapeadas. Ainda há carência de trabalhos que tenham o jovem trabalhador como foco.

Considerando especificamente o público pesquisado, a construção do modelo permitirá ainda refletir como os construtos se articulam dentro desse contexto e como podem ser pensadas políticas de gestão de pessoas que possam incentivar o desenvolvimento desses trabalhadores, através do aprimoramento dos programas de jovens aprendizes, considerando sua atuação na organização atual e em outras organizações em um futuro próximo.

Foram realizadas pesquisas nas bases SciELO (*Scientific Eletronic Library online*), SPELL (*Scientific Periodical Eletronic Library*) e ANPAD (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração), através das bases dos eventos EnANPAD (Encontro da Associação de Pós-graduação e Pesquisa em Administração) e EGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho) buscando artigos nacionais que relacionassem as temáticas de competências profissionais, suporte no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, consentimento e jovens trabalhadores no período de 2010 a 2020, perfazendo, portanto, um período de 10 anos. A escolha das bases se dá pelas áreas de domínio de cada uma, no caso, o SPELL que traz artigos das áreas de Administração, Contabilidade, Economia, Engenharia e Turismo, e o SciELO que possui uma perspectiva mais ampla ao englobar periódicos das áreas citadas e de outras áreas de interface, com destaque para a Psicologia, que comumente discute temas ligados à Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Os eventos EnANPAD e o EnGPR foram selecionados devido a sua expressividade na área de Administração e a possibilidade de ter um panorama atualizado sobre as pesquisas relacionados aos temas, ainda que se tratem de artigos em fase de refinamento. Os eventos citados também são “termômetros” que podem apontar o quanto e como determinado assunto tem sido abordado pela comunidade científica brasileira naquele ano. Foram utilizados os campos de pesquisa “assunto”, “palavra-chave”, “título” em cada uma das bases. Os termos pesquisados estão expostos na tabela 01.

Tabela 01 – Termos utilizados na pesquisa bibliográfica

Termos pesquisados	
Suporte organizacional	“Suporte organizacional”; "Percepção de suporte organizacional"
Suporte Social	“Suporte Social”; "Percepção de suporte social"; "Suporte social organizacional"
Comprometimento	“Comprometimento”; "Comprometimento afetivo"; "Comprometimento organizacional"
Entrincheiramento	“Entrincheiramento”; "Entrincheiramento organizacional"
Consentimento	“Consentimento”; "Consentimento organizacional"
Jovens trabalhadores	“Jovens trabalhadores”; "Jovens profissionais"
Competências profissionais	“Competência”; “Competências”; "Competências profissionais"

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Em nenhuma das bases pesquisadas foram encontrados artigos relacionando “suporte social,” aos termos “consentimento”; “entrincheiramento” ou “competências”. Foi identificado um artigo associando Suporte Social e Suporte Organizacional a “Jovens trabalhadores” (PINHO, MARTENS, MARTENS, 2015) e um artigo associando suporte social ao “comprometimento” em estudo realizado com professores municipais (CAMPOS, ESTIVALETE, LÖBLER, 2011).

De modo semelhante, não foram encontrados artigos que associavam o suporte organizacional com entrincheiramento ou consentimento. No entanto, foram encontrados 3 artigos que relacionam o suporte organizacional a competências (BRANDÃO, BORGES-ANDRADE, GUIMARÃES, 2012; MONTEZANO, ABBAD, 2015; DOURADO *et al.*, 2018); um artigo já citado sobre suporte no trabalho e jovens trabalhadores e 15 artigos sobre suporte organizacional e comprometimento, configurando uma relação bem mapeada na literatura.

Em relação ao comprometimento, foram encontrados um total de 10 artigos relacionando o termo ao consentimento e 32 artigos concernentes ao termo entrincheiramento. Esse achado indica, em primeiro lugar, a expressividade e o interesse dos estudiosos brasileiros sobre as temáticas, e, em segundo lugar, tendo em vista a base comum dos construtos no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), esses temas aparecem recorrentemente associados. No entanto, deve-se sublinhar que grande parte desses artigos tiveram como objetivo diferenciar os tipos de vínculos, isto é, estudos que colocam o comprometimento como antagonista ao

consentimento e principalmente ao entrincheiramento, buscando, portanto, fazer estudos discriminantes entre os construtos (SCHEIBLE, BASTOS, RODRIGUES, 2013; PEIXOTO *et al.*, 2015; TOMAZZONI *et al.*, 2017; RODRIGUES, BASTOS, MOSCON, 2019) ou relacioná-los a outros, como a qualidade de vida (MILHOME, ROWE, SANTOS, 2016; 2018), engajamento no trabalho (PEREIRA, LOPES, 2019) e justiça (COSTA, FILENGA, SIQUEIRA, 2012), por exemplo. Foram encontrados 2 artigos relacionando o comprometimento à competência (ARAÚJO, PEDRON, SILVA, 2018; MELO, 2020), 3 artigos sobre comprometimento e jovens trabalhadores (ROCHA, PAIVA, 2016; ROCHA *et al.*, 2019; ROCHA, PEREIRA-FERREIRA, FUJIHARA, 2020) e 3 artigos sobre competências profissionais e jovens trabalhadores (MURARI, HELAL, 2010; AMARO, BRUNSTEIN, 2013; DUTRA, RODRIGUES, 2020). Por fim, foi identificado um artigo sobre consentimento e jovens trabalhadores (ROCHA, PEREIRA-FERREIRA, FUJIHARA, 2020), mas não houve resultados para o termo entrincheiramento associado às competências profissionais e jovens trabalhadores.

O Quadro 01 mostra a síntese do levantamento dos artigos pesquisados.

Quadro 01 – Sínteses dos artigos encontrados a partir das palavras-chave pesquisadas

TEMAS	TÍTULO	AUTORES	PÚBLICO ESTUDADO	ANO DA PUBLICAÇÃO
SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO	Percepção de suporte e comprometimento: investigando a relação entre os construtos	CAMPOS, S. A. P. ESTIVALETE, V. F. B. REIS, E.	Trabalhadores de uma cooperativa agrícola	2010
	Suporte social, Suporte organizacional e comprometimento: um estudo com professores da rede municipal de ensino	CAMPOS, S. A. P. ESTIVALETE, V. F. B. LÖBLER, M. L.	Professores da rede municipal de ensino	2011
	O poder preditivo de percepção de justiça sobre suporte organizacional e seu impacto sobre o comprometimento afetivo	COSTA, L. V. FILENGA, D. SIQUEIRA, M. M. M.	Funcionários públicos da Grande São Paulo	2012
	Antecedentes do comprometimento no trabalho: a percepção de um grupo de gestores públicos sobre o papel da justiça organizacional, do suporte organizacional e social	NASCIMENTO, A. L. EMMENDOERFER, M. L. GAVA, R.	Gestores públicos	2012
	Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional	COSTA, F. M. BASTOS, A. V. B.	Trabalhadores de uma fruticultura	2013
	O trabalho de quem ensina: Suporte social, suporte organizacional e comprometimento	CAMPOS, S. A. P. ESTIVALETE, V. F. B.	Professores	2013
	O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade	SILVA, R. S. CAPPELLOZZA, A. COSTA, L. V.	Profissionais variados do estado de São Paulo	2014

(Continua)

	Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel do moderador da liderança	FERNANDES, C. M. SIQUEIRA, M. M. M VIEIRA, A. M.	Trabalhadores do Rio de Janeiro e São Paulo	2014
	Vínculos dos indivíduos com as organizações: Análise da produção científica brasileira 2000-2010	BASTOS, A. V. B. RODRIGUES, A. C. A. MACAMBIRA, M. O. BORGES-ANDRADE, J. E.	-	2014
	Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento duplo de empregados no modelo outsourcing	CORREIO, F. M. M. CORREIO, B. F. B. A.	Empregados de uma empresa de TI da área de mineração	2017
	Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior	CORADINI, J. R. SANTOS, L. A. MARZALL, L. F. SCHLEDER, M. V. N. TREVISAN, M.	Docentes de uma instituição de ensino superior privada da região central do estado do Rio Grande do Sul	2017
	Papel da percepção de suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho	BOHLE, S. A. L. CHAMBEL, M. J. MEDINA, F. M. CUNHA, B. S.	Funcionários de uma empresa chilena de varejo	2018
	O suporte organizacional como precedente para o comprometimento dos colaboradores	CILIATO, S. C. SANTOS, L. A. COSTA, V. M. F. GUSE, J. C.	Colaboradores de uma empresa prestadora de serviços	2018
	Análise das relações entre o suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional	CERIBELI, H. B. BARBOSA, R. M.	Trabalhadores das cidades de Ouro Preto e Mariana	2019
	Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior	MARZALL, L. F. CORADINI, J. R. SANTOS, L. A. COSTA, V. M. F.	Professores de ensino superior	2020

(Continua)

SUPORTE ORGANIZACIONAL E CONSENTIMENTO	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			
SUPORTE ORGANIZACIONAL E ENTRINCHEIRAMENTO	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			
SUPORTE ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIA	Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento	BRANDÃO, H. P. BORGES-ANDRADE, J. E. GUIMARÃES, T. A.	Gerente de agências bancárias	2012
	Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários	DOURADO, P. C. GONDIM, S. M. G. LOIOLA, E. FERREIRA, A. S. M. ALBERTON, G. D.	Docentes de nível superior	2018
	Aspectos que influenciam a expressão de competências de peritos criminais	MONTEZANO, L. ABBAD, G. S.	Peritos criminais	2019
SUPORTE ORGANIZACIONAL E JOVENS TRABALHADORES	A percepção de jovens da geração digital quanto ao suporte no trabalho oferecido pela organização	PINHO, M. S. MARTENS, C. D. P. MARTENS, M. L.	Estudantes universitários com experiência profissional	2015
SUPORTE SOCIAL E COMPROMETIMENTO	Suporte social, Suporte organizacional e comprometimento: um estudo com professores da rede municipal de ensino	CAMPOS, S. A. P. ESTIVALETE, V. F. B. LÖBLER, M. L.	Professores da rede municipal de ensino	2011
SUPORTE SOCIAL E CONSENTIMENTO	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			
SUPORTE SOCIAL E ENTRINCHEIRAMENTO	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			
SUPORTE SOCIAL E COMPETÊNCIA	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			

(Continua)

SUPORTE SOCIAL E JOVENS TRABALHADORES	A percepção de jovens da geração digital quanto ao suporte no trabalho oferecido pela organização	PINHO, M. S. MARTENS, C. D. P. MARTENS, M. L.	Estudantes universitários com experiência profissional	2015
COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO	Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas	ROWE, D. E. O. BASTOS, A. V. B.	Docentes de IES públicas e privadas	2010
	Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior	ROWE, D. E. O. BASTOS, A. V. B. PINHO, A. P. M.	Docentes do ensino superior	2011
	Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil	ROWE, D. E. O. BASTOS, A. V. B. PINHO, A. P. M.	Docentes do ensino superior	2013
	Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração à luz do desempenho	SCHEIBLE, A. C. F. BASTOS, A. V. B. RODRIGUES, A. C. A.	Funcionário de uma empresa de tecnologia da informação	2013
	Vínculo de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas	RODRIGUES, A. P. G. BASTOS, A. V. B.	Servidores públicos	2013
	Impacto do sistema de trabalho de alto envolvimento no comprometimento e entrincheiramento no MST: análise por modelagem de equações estruturais	FREIRE, D. A. L. MURITIBA, P. M. SILVA, L. V. MURITIBA, S. N.	Voluntários da organização social	2013
	Como se constroem e se desenvolvem o entrincheiramento e o comprometimento com a organização: análise qualitativa de diferentes trajetórias profissionais	RODRIGUES, A. C. A. GODIM, S. M. G. BASTOS, A. V. B. SAKAMOTO, R.	Trabalhadores de diversos setores	2013

(Continua)

	Comprometimento e entrenchamento com a carreira de enfermeiros: Estudo das relações dos vínculos em hospitais do Rio Grande do Sul	LIMA, M. P. COSTA, V. M. F. LOPES, L. F. D. SANTOS, A. S. TOMAZZONI, G. C.	Enfermeiros hospitalares de instituições públicas e privadas	2013
	Comprometimento e entrenchamento em carreiras do Estado: Estudo exploratório e confirmatório	SANTOS, A. P. BORGES-ANDRADE, J. E. LAROS, J. A.	Servidores públicos	2014
	Níveis de comprometimento e entrenchamento com a carreira, de enfermeiros de hospitais públicos e privados	LIMA, M. P. COSTA, V. M. F. LOPES, L. F. D. BALSAN, L. A. G. SANTOS, A. S. TOMAZZONI, G. C.	Enfermeiros de hospitais públicos e privados	2015
	Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre os gestores	PINHO, A. P. M. BASTOS, A. V. B. ROWE, D. E. O.	Gestores	2015
	Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão	PINHO, A. P. M. BASTOS, A. V. B. ROWE, D. E. O.	Gestores	2015
	Comprometimento e entrenchamento organizacional: explorando relações entre os construtos	BALSAN, L. A. G. BASTOS, A. V. B. FOSSÁ, M. I. T. LIMA, M. P. LOPES, L. F. D. COSTA, V. M. F.	Técnicos administrativos de uma universidade federal	2015
	Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar	VIDAL, D. N. RODRIGUES, A.P.G.	Bombeiros militar	2016
	Influência dos vínculos comprometimento e entrenchamento organizacional na qualidade de vida	MILHOME, J. C. ROWE, D. E. O. SANTOS, M. G.	Trabalhadores de diversos setores	2016

(Continua)

	A influência do comprometimento, do entrincheiramento e do suporte à transferência de treinamento sobre o impacto do treinamento no trabalho	BALSAN, L. A. G. COSTA, V. M. F. BASTOS, A. V. B. LOPES, L. F. D. LIMA, M. P. SANTOS, A. S.	Servidores de uma instituição pública de ensino superior	2017
	Comprometimento e entrincheiramento em carreiras do setor público: estudo exploratório e confirmatório	SANTOS, A. P.	Servidores públicos federais	2017
	Relação do modelo agency-community e os vínculos organizacionais	SILVA, R. C. D. COSTA, V. M. F. TOMAZZONI, G. C. LOPES, L. F. D. SANTOS, A. S.	Servidores técnico-administrativos em educação	2017
	Comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando os vínculos do indivíduo com a organização	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F. SANTOS, A. S. POSSER, T. G.	Trabalhadores do setor varejista	2017
	Comprometimento e entrincheiramento organizacional: possíveis correlações	MILHOME, J. C. ROWE, D. E. O.	Trabalhadores com vínculos formais das áreas públicas e privadas	2018
	Existem relações entre a qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional?	MILHOME, J. C. ROWE, D. E. O. SANTOS, M. G.	Trabalhadores	2018
	Comprometimento e entrincheiramento organizacionais: uma análise com duas instituições de ensino superior	SILVA, R. C. D. TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F.	Técnicos administrativos em educação de duas instituições de ensino superior	2018
	Comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho: análise bibliométrica	ARAÚJO, R. P. ROWE, D. E. O.	-	2018

(Continua)

	Delimitando o conceito de comprometimento organizacional: evidências empíricas de sobreposição entre o entrincheiramento e a base de continuação	RODRIGUES, A. C. A. BASTOS, A. V. B. MOSCON, D. C. B.	Trabalhadores de diferentes organizações	2019
	Comprometimento e entrincheiramento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: Um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino	PEREIRA, A. S. LOPES, D. D.	Servidores técnico-administrativos	2019
	Organizational commitment, entrenchment, consent and public polices: a study with public servants of a Brazilian institution of education	OLIVEIRA, P. N. ROWE, D. E. O.	Servidores públicos de uma instituição federal de ensino	2019
	Vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F.	Trabalhadores de um shopping center	2020
	Career profiles: Career entrenchment or adaptation to change?	OLIVEIRA, L. C. LOPES, M. P. GONÇALVES S.	Trabalhadores de setores diversos	2020
	Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: comprometimento, entrincheiramento e consentimento	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F. ANTONELLO, C. S. RODRIGUES, M. B.	Gestores	2020
	A influência da qualidade de vida no comprometimento organizacional e no entrincheiramento organizacional no contexto do serviço público	PASSOS, M. D. C. ROWE, D. E. O.	Servidores públicos	2020
	Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final o que vale são as regras	VITAL, M. S. PAIVA, K. C. M. PEREIRA, J. R.	Agentes de saúde	2020

(Continua)

	Influence of support transfer of training on the organizational commitment and organizational entrenchment links	BALSAN, L. A. G. COSTA, V. M. F. LOPES, L. F. D. SANTOS, A. S. BALSAN, F. B. V. BASTOS, A. V. B.	Servidores públicos de uma instituição de ensino superior	2020
COMPROMETIMENTO E CONSENTIMENTO	Comprometimento e consentimento organizacional: um estudo de validade discriminante dos construtos	PEIXOTO, A. L. A. BASTOS, A. V. B. SOARES, I. S. D. LOBO, J. R.	Trabalhadores de diferentes organizações	2015
	Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre os gestores	PINHO, A. P. M. BASTOS, A. V. B. ROWE, D. E. O.	Gestores	2015
	Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão	PINHO, A. P. M. BASTOS, A. V. B. ROWE, D. E. O.	Gestores	2015
	Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar	VIDAL, D. N. RODRIGUES, A. P. G.	Bombeiros militar	2016
	Comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando os vínculos do indivíduo com a organização	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F. SANTOS, A. S. POSSER, T. G.	Trabalhadores do setor varejista	2017
	Organizational commitment, entrenchment, consent and public polices: a study with public servants of a Brazilian institution of education	OLIVEIRA, P. N. ROWE, D. E. O.	Servidores públicos de uma instituição federal de ensino	2019
	Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: comprometimento, entrincheiramento e consentimento	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F. ANTONELLO, C. S. RODRIGUES, M. B.	Gestores	2020

(Continua)

	Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final o que vale são as regras	VIDAL, M. S. PAIVA, K. C. M. PEREIRA, J. R.	Agentes de saúde	2020
	Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes	TOMAZZONI, G. C. COSTA, V. M. F.	Trabalhadores de um shopping center	2020
	Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. PEREIRA-FERREIRA, J. M. FUJIHARA, R. K.	Jovens trabalhadores	2020
COMPROMETIMENTO E COMPETÊNCIA	IT project manager competences and team commitment: a new scale proposal	ARAÚJO, C. C. S. PEDRON, C. D. SILVA, F. Q. P. O.	Gerentes de projeto em ambiente de TI	2018
	Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior	MELO, N. A. P.	Docentes	2020
COMPROMETIMENTO E JOVENS TRABALHADORES	Relações fronteiriças entre as dimensões do comprometimento organizacional: contribuições de um estudo com jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. PAIVA, K. C. M.	Jovens trabalhadores de setores diversos da cidade de Belo Horizonte (MG)	2016)
	Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. BARBOSA, J. K. D. GUIMARÃES, L. R. PAIVA, K. C. M.	Jovens trabalhadores de setores diversos da cidade de Recife (PE)	2019
	Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. PEREIRA-FERREIRA, J. M. FUJIHARA, R. K.	Jovens trabalhadores	2020
ENTRINCHEIRAMENTO E COMPETÊNCIA	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			

(Continua)

ENTRINCHEIRAMENTO E JOVENS TRABALHADORES	Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. PEREIRA-FERREIRA, J. M. FUJIHARA, R. K.	Jovens trabalhadores	2020
CONSENTIMENTO E COMPETÊNCIA	Não foram encontrados artigos relacionando as duas temáticas			
CONSENTIMENTO E JOVENS TRABALHADORES	Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores	ROCHA, M. S. PEREIRA-FERREIRA, J. M. FUJIHARA, R. K.	Jovens trabalhadores	2020
COMPETÊNCIA E JOVENS TRABALHADORES	O estágio e o desenvolvimento de competências profissionais em estudantes de administração	MURARI, J. M. F. HELAL, D. H.	Jovens formandos em Administração	2010
	De estudantes a empreendedores: a competência empreendedora como um vir a ser	AMARO, R. A. BRUNSTEIN, J.	Jovens empreendedores	2013
	Vou concluir a graduação, mas não tenho experiência prática. E agora? Uma análise da percepção de jovens formandos em Ciências Contábeis sobre sua carreira e o desenvolvimento de competências profissionais	DUTRA, M. R. S. RODRIGUES, C. C. D.	Jovens formandos	2020

Fonte: Elaboração própria, 2021.

De forma semelhante, foi realizada busca, com os termos em inglês, no site de artigos internacionais *Web of Science*, que reúne bases de vários periódicos das áreas de ciências, ciências sociais, artes e humanidades. Foram localizados 233 artigos sobre suporte organizacional e comprometimento e 44 artigos sobre suporte organizacional e competências, 3 artigos suporte social no trabalho e comprometimento (XU *et al.*, 2020; YANG *et al.*, 2019; FAZIO *et al.*, 2017) e 5 artigos sobre comprometimento e competência (SIRI *et al.*, 2020; GONZÁLEZ *et al.*, 2018; NUMMINEN *et al.*, 2015; KIM, EISENBERGER, BAIK, 2016; BATISTELLI *et al.*, 2016). Foi localizado ainda um artigo sobre comprometimento e jovens trabalhadores (NAGELE, NEUENSCHWANDER, 2014). As demais combinações não retornaram resultados.

De acordo com a revisão realizada, é possível notar que ainda existem campos não explorados das conexões entre os vínculos organizacionais e as competências profissionais. Com isso, torna-se pertinente a tentativa de integrar as temáticas em um modelo que possa mensurar os construtos, pois existem indícios na literatura de como esses estão articulados, sendo importante a realização de um estudo empírico que realmente demonstre a natureza dessas relações.

Por fim, a população jovem representa 17% do total da população brasileira (IBGE, 2019), cerca de 33 milhões de pessoas entre 15 e 25 anos que almejam oportunidades de ingressar no mercado de trabalho, buscando o seu desenvolvimento profissional através dos programas de trabalho protegido como a aprendizagem, logo, constitui vantagem à organização contratante e à sociedade conhecer como as competências profissionais são desenvolvidas nesse público, considerando que a experiência adquirida pode auxiliar na transição para outros cargos no mercado de trabalho (REIS, 2015). Chama atenção que, apesar da importância desse grupo para o mercado de trabalho, Paiva (2012), Paiva e Souza (2016), Souza, Helal e Paiva (2017) observaram que ainda há poucos estudos sobre jovens trabalhadores, constituindo uma lacuna a ser preenchida por pesquisas, tal como pretende o presente trabalho.

Esta tese integra o projeto “Comportamento Humano em Organizações e Competências Profissionais: Estudo com jovens trabalhadores” (Projeto Código 434264/2018-0, Chamada 01/2018 - Demanda Universal), financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), sob coordenação da Prof.^a Dr.^a Kely César Martins de Paiva.

1.4 Estrutura da Tese

A presente tese foi organizada em sete capítulos, a saber:

- 1) Inicialmente, têm-se a introdução, os objetivos a serem alcançados e a justificativa para a realização do estudo;
- 2) Logo após, tem-se a fundamentação teórica sobre a qual este trabalho se alicerça, bem como as hipóteses e o modelo teórico desenvolvido a partir das leituras realizadas. A primeira parte versa sobre o suporte no trabalho; a segunda parte aborda os vínculos organizacionais (comprometimento, entrenchamento e o consentimento); e, por fim, a terceira parte abarca as competências profissionais;
- 3) Na sequência, é apresentado o modelo teórico que integra os construtos estudados, objetivando estabelecer as relações entre esses construtos, elaborados a partir da literatura consultada, definindo as hipóteses teóricas que foram testadas na análise dos dados;
- 4) No capítulo quatro, é apresentado o público foco da pesquisa. É realizada descrição sobre as características dos jovens trabalhadores e sua relação com o mercado de trabalho;
- 5) No capítulo seguinte, é apresentado o percurso metodológico adotado, com enfoque nos critérios que guiaram a coleta e a análise dos dados;
- 6) No penúltimo capítulo, são apresentados os dados e as análises, bem como a discussão dos resultados das análises quantitativas empregadas nos dados da pesquisa realizada: análise fatorial exploratória, análise descritiva dos dados e a modelagem de equações estruturais;
- 7) O capítulo sete reúne as considerações finais, revisando o alcance dos objetivos propostos, com destaque para os achados mais importantes, as implicações para os jovens trabalhadores e para as organizações sobre esses achados, as limitações e sugestões para estudos futuros.

Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas, apêndices e anexos da pesquisa.

Prossegue-se com a exposição do referencial teórico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os tópicos seguintes visam abordar os principais estudos e autores que versaram sobre cada um dos temas centrais abordados nesta pesquisa. O primeiro tópico é o suporte no trabalho, e, na sequência, emergem as teorias que embasam os vínculos organizacionais, a saber: comprometimento, entrenchamento e consentimento. Tais vínculos serão abordados em conjunto, devido à tradição de pesquisas que relacionam essas temáticas. Por fim, serão discutidas as competências profissionais.

A articulação dos construtos em um modelo integrado será apresentada no Capítulo 3.

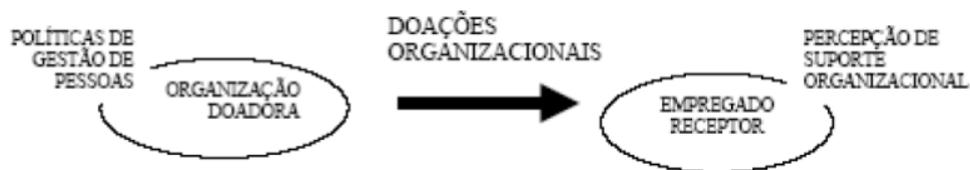
2.1 Suporte no Trabalho

O suporte no trabalho engloba o estudo de dois construtos associados ao contexto do trabalho: o suporte organizacional ou suporte organizacional percebido (POS) e o suporte social no trabalho. O suporte organizacional remete à percepção do empregado sobre a extensão em que a organização se preocupa com seu bem-estar (EISENBERGER *et al.*, 1986); já o suporte social no trabalho diz respeito à percepção de que existem pessoas na organização que proporcionam recursos ao indivíduo, à sensação de pertencimento e de acolhimento por parte dessas pessoas e crença de que ele é cuidado, respeitado e valorizado, em função de pertencer a uma rede de interação social (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2014). Apesar da diferença entre os conceitos, o suporte social no trabalho e suporte organizacional guardam uma origem em comum: a tendência de os trabalhadores personificar a organização (EISENBERGER *et al.*, 1986) e esperarem dela o reconhecimento dos esforços envidados em prol dos objetivos. Segundo Eisenberger *et al.* (1986), os trabalhadores encaram as organizações como entidades dotadas de personalidade própria e desenvolvem crenças relacionadas com o grau de valorização de suas contribuições e da atenção ao seu bem-estar que a organização demonstra. Logo, quanto mais os empregados perceberem suporte da organização ou das pessoas que a representam, mais se comprometem.

Gouldner (1964) explicou o relacionamento entre os trabalhadores e a organização por meio da chamada norma da reciprocidade. Segundo o autor, os empregados formam percepções sobre a organização, atribuindo a elas uma identidade, através da atuação de seus superiores, dos programas de gestão de pessoas, acreditando, dessa forma, manter uma relação com ela

(SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2014). Siqueira (2005) afirmou que o trabalhador desenvolve um esquema cognitivo, no qual ele se coloca no papel de receptor de doações (atuais ou futuras) da organização, traduzidas principalmente nas políticas de gestão de pessoas, e oferece sua dedicação. Ao mesmo tempo, ele se identifica com a organização como fonte de apoio. Observe-se a Figura 01.

Figura 01. Percepção de suporte organizacional



Fonte: SIQUEIRA, 2005, p. 85.

Esse reconhecimento tem, como resultados, comportamentos considerados positivos para a organização, como redução do absenteísmo, aumento de desempenho, satisfação, envolvimento, comprometimento afetivo, cidadania organizacional e bem-estar (RHOADES, EISENBERGER, 2002). Rodriguez e Cohen (1998) apontaram o suporte social no trabalho como elemento de proteção contra o estresse sobre a saúde e o bem-estar e de bons índices de saúde e longevidade (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008). A percepção de suporte organizacional e social é frequentemente associada ainda à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional, com destaque para o comprometimento afetivo (RHOADES, EISENBERGER, ARMELI, 2001; MEYER *et al.*, 2002; SIQUEIRA, 2005; SILVA, CAPELLOZA, COSTA, 2014). Silva e colaboradores (2014), em estudo sobre os construtos de percepção de suporte e comprometimento afetivo, perceberam maior influência do suporte sobre a intenção da rotatividade, favorecendo a permanência na organização. Estivalet *et al.* (2016) constataram que suportes social e organizacional têm influência importante sobre as experiências subjetivas positivas no trabalho e o bem-estar.

Como destacaram Paschoal, Torres e Porto (2006), ainda que a percepção de suporte organizacional e a percepção de suporte social no trabalho envolvam agentes diferentes, no caso a organização e as pessoas que nela atuam, os dois fenômenos podem ser considerados como a percepção do empregado sobre características e condições de trabalho. Zagenczyk *et al.* (2010)

mostraram que a percepção dos trabalhadores sobre o apoio organizacional recebido não é resultado apenas de avaliações pessoais sobre o tratamento recebido pela organização, mas também reúne dados fornecidos pelo contexto social. Dessa forma, o apoio recebido por chefias e colegas exerce influência sobre como o suporte organização é percebido. Dessa forma, a busca por um conceito unificado de suporte no trabalho, que reúna os dois construtos apresentados, pode trazer benefícios para uma compreensão mais ampla sobre o apoio que a organização deve proporcionar aos seus funcionários e a resposta desses em relação aos vínculos que podem ser formados nessa interação, podendo ser ainda benéficos para o desenvolvimento das competências necessárias ao trabalho.

2.2 Vínculos Organizacionais

Os vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização, usualmente chamados de vínculos organizacionais, referem-se ao relacionamento estabelecido pelo indivíduo com a organização, de natureza psicológica, fundamentada na busca de objetivos comuns e na identificação com o grupo (KRAMER, FARIA, 2007; SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2014). O vínculo tem natureza ativa, isto é, o indivíduo direciona intencionalmente seu esforço em direção a um objeto, no caso, a organização. Conforme destacaram Kramer e Faria (2007), o fato de um indivíduo estabelecer vínculos com a organização não significa que os objetivos serão realizados, mas influencia seu comprometimento com o desempenho e com os resultados alcançados, uma vez que os vínculos envolvem o sentimento de identificação, de pertença e participação na organização.

Um dos vínculos organizacionais mais estudados é o comprometimento, sendo o modelo tridimensional desenvolvido por Meyer e Allen (1991) uma das principais referências do assunto. No entanto, conceitos de consentimento e entrincheiramento apresentam-se como contraponto a esse modelo, oferecendo uma nova perspectiva sobre a natureza desses vínculos. Na sequência, os três tipos de vínculos abordados nesta tese são detalhados.

2.2.1 Comprometimento Organizacional

O conceito de comprometimento deriva de uma longa tradição de estudos que objetivam identificar e compreender os fatores pessoais do comportamento humano no trabalho (BASTOS, 1993). A importância de manter o funcionário comprometido é descrita como um

dos fatores responsáveis por atribuir qualidade e efetividade dentro da organização, diminuindo custos com desperdícios, e, principalmente, por reduzir a rotatividade de pessoal e o absenteísmo, e, ainda, por promover melhoria no desempenho (DESSLER, 1996; WALTON, 1997; SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Até o final dos anos de 1980, a pesquisa internacional sobre o construto esteve fortemente dominada pela perspectiva desenvolvida por Porter e colaboradores (1974) e consolidada no trabalho de Mowday, Porter e Steers (1979) que enfatizaram a natureza afetiva dos processos de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Porter, Steers e Boulian (1974, p. 3) definiram o comprometimento como a "força da identificação pessoal e o envolvimento com uma organização particular". Essa identificação estaria baseada em três fatores intimamente relacionados, a saber: a) Forte crença e aceitação dos valores objetivos da organização; b) Forte desejo de manter vínculo com a organização; e c) Intenção de se esforçar em prol da organização. As diversas conceituações sobre o comprometimento guardam entre si a compreensão do construto como uma força que resulta de um estado ou esquema mental que direciona ou restringe o comportamento do indivíduo a determinado curso de ação relevante para um ou mais objetivos (MEYER, HERSCOVITCH, 2001).

A investigação sobre diferentes perspectivas do comprometimento organizacional culminou no desenvolvimento do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), que veio substituir o modelo de Mowday, Porter e Steers (1979) em termos de domínio na pesquisa sobre comprometimento (BASTOS, 1993). A falta de consenso sobre o construto comprometimento dificultava, segundo Meyer e Allen (1991), a síntese dos resultados das pesquisas sobre o assunto. Nesse sentido, eles propuseram um modelo que reúne as principais correntes, permitindo auxiliar na interpretação das pesquisas até então existentes e servir como estrutura (*framework*) para pesquisas futuras. O Quadro 02 apresenta as descrições das três bases com comprometimento organizacional, tal como definido por Meyer e Allen (1991).

Quadro 02 – As três bases do comprometimento organizacional

Construto	Dimensões	Definição
Comprometimento Organizacional	Afetiva	Envolve o apego e a identificação do indivíduo com os valores da organização
	Calculativa ou Instrumental	Sugere a ligação do indivíduo à organização em relação à resposta satisfatória às necessidades e às expectativas dos trabalhadores como salário e status
	Normativa	Envolve o comprometimento em permanecer na organização e está relacionado a padrões morais que definem como o certo a se fazer

Fonte: Adaptado de Meyer, Allen (1991).

Meyer e Allen (1991) ressaltaram que as dimensões tratam de construtos distintos, independentes, e os pontos em comum entre elas são a visão do comprometimento como “um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do indivíduo com a organização e que possui implicações na decisão de continuar ou não como membro dela” (MEYER, ALLEN, 1991, p. 67). A principal consequência do comprometimento seria, portanto, a redução do *turnover* (MEYER, ALLEN, 1991). Por outro lado, elas derivam de estados psicológicos distintos: o comprometimento afetivo envolve ligações afetivas direcionadas à organização e se insere no campo da afetividade, enquanto os comprometimentos calculativo e normativo baseiam-se em crenças desencadeadas pela percepção do empregado em relação às trocas com a organização, configurando uma ligação de natureza cognitiva (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2014).

Segundo Beck e Wilson (2001), o comprometimento afetivo se desenvolve em resposta à experiências positivas no trabalho que produzem um sentimento de realização e satisfação pessoal, o que reflete em afetos positivos direcionados do indivíduo à organização.

No comprometimento calculativo ou de continuidade, o empregado analisa o quanto investiu na relação com a organização e quanto recebeu em troca de seu esforço, avaliando a possibilidade de romper o vínculo com ela em função de perda ou impossibilidade de manter os resultados obtidos até então (SIQUEIRA, GOMIDE JUNIOR, 2014).

Diferentemente do comprometimento calculativo, o comprometimento normativo baseia-se na percepção de obrigações e deveres morais para com a organização, que são acompanhados de sentimento de culpa, apreensão e preocupação quando o empregado pensa em deixar a organização (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2014). Trata-se também de um

vínculo de base cognitiva, no qual o empregado coloca-se como receptor das benfeitorias da organização — traduzidas principalmente nas políticas de recursos humanos — devendo, portanto, retribuir esse investimento, atribuindo a si o papel social de devedor. A forma pela qual o empregado deve retribuir também é baseada em esquemas mentais ou crenças que normalizam e internalizam regras de como isso deve ser feito, sendo a permanência na organização a principal forma de retribuição, segundo Meyer e Allen (1991).

O modelo tridimensional do comprometimento obteve destaque no campo acadêmico, sendo objeto de várias pesquisas nos cenários nacional e internacional. Segundo Costa e Bastos (2013) esse destaque se deve ao fato do comprometimento se apresentar como um preditor de comportamentos valorizados pela organização mais forte que os tradicionais, como a satisfação ou motivação no trabalho. O comprometimento, principalmente o de base afetiva, apresenta correlação positiva com a intenção de permanecer na organização e negativas com a rotatividade, absenteísmo e atrasos (MATHIEU, ZAJAC, 1990; MEYER, ALLEN, 1997; MEYER *et al.*, 2002; COOPER-HAKIM, VISWESVARAN, 2005; PANACCIO, VANDENBERGHE, 2009).

No entanto, o mesmo modelo também tem sido alvo de debates sobre sua precisão conceitual e empírica, que apontam para um "esticamento" do conceito (OSIGWEH, 1989), isto é, acomodação de diferentes elementos dentro de um mesmo conceito ou a sobreposição das dimensões (BASTOS, 1994, MEYER; ALLEN, 1991). Autores como Menezes e Bastos (2011) constataram que o comprometimento afetivo é um construto unidimensional, apontando que o vínculo do trabalhador e a organização são de natureza exclusivamente afetiva, descartando a dimensão instrumental como dimensão do comprometimento. Da mesma forma, ao considerar a formação de um vínculo baseada apenas em uma relação de autoridade, Silva (2009) e Silva e Bastos (2010) indicaram que o comportamento passivo e obediente a normas, como sugerido pela dimensão normativa do modelo tridimensional, não poderia ser considerado comprometimento. Dessa forma, ao conceber o comprometimento como um construto unidimensional, ele se distancia das ambiguidades e enfatiza a característica que melhor define o comprometimento que é o vínculo que une o indivíduo à organização, de forma que esse indivíduo contribua ativamente para consecução de objetivos. Assim, mantém-se a perspectiva de que o comprometimento promove união entre o indivíduo e a organização, dá estabilidade ao comportamento e direciona as ações (SILVA, BASTOS, 2010). Para fins desse trabalho, será considerado o comprometimento enquanto sua faceta afetiva.

Balsan (2017) propôs ainda que o comprometimento é anterior à entrada na organização, definindo-o como uma propensão, e que isso pode determinar sua vinculação futura e conseqüentemente seu desempenho no trabalho. Essa propensão seria embasada nas experiências anteriores, nas expectativas e circunstâncias da entrada do indivíduo na empresa (BALSAN, 2017).

Nesse sentido, diversos estudos foram desenvolvidos articulando as dimensões do comprometimento a outros construtos organizacionais, como políticas de recursos humanos (BORGES, 2005), treinamento (BALSAN *et al.*, 2017), qualidade de vida (MILHOME, ROWE, SANTOS, 2018; VITAL, PAIVA, PEREIRA, 2020), envolvimento, engajamento e satisfação no trabalho (LAMBERT *et al.*, 2016; PEREIRA, LOPES, 2019), tempo (ROCHA, COSTA, 2017; ROCHA *et al.*, 2019) e com variados públicos, como funcionários de saúde (BASTOS, LIRA, 1997; LIMA *et al.*, 2015), de empresa pública (BANDEIRA, MARQUES, VEIGA, 2000), hotéis (MEDEIROS, 2003), gerentes e gestores (DIAS, MARQUES, 2002; PINHO, BASTOS, ROWE, 2010; NASCIMENTO, EMMENDOERFER, GAVA, 2012; TOMAZZONI *et al.*, 2020), tribunais de justiça (BOTELHO, PAIVA, 2011), professores (CAMPOS, ESTIVALETE, LÖBLER, 2011; ROWE, BASTOS, PINHO, 2011; PAIVA, MORAIS, 2012; CAMPOS, ESTIVALETE, 2013; MARZALL *et al.*, 2020; MELO, 2020), jovens trabalhadores (ROCHA, 2016; ROCHA, FERREIRA-PEREIRA, FUJIHARA, 2020), entre outros. Assim, também importa entender pelo que e como o comprometimento de um trabalhador pode ser influenciado, ou seja, seus antecedentes. Por exemplo, Monday, Porter e Steers (1982) apontaram que o comprometimento tende a aumentar com a idade, sugerindo que trabalhadores mais velhos seriam mais comprometidos. Outro exemplo foi dado por Rodrigues e Bastos (2012) que informaram que, com o passar dos anos, aumenta a percepção de limitação de alternativas no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, as percepções positivas acerca dos investimentos realizados também tendem a aumentar com idade (MEYER, ALLEN, 1984).

Da mesma forma, é possível supor que existiria uma propensão ao entrincheiramento e ao consentimento, construtos que surgiram na esteira crítica, que questionam o modelo tridimensional.

2.2.2 Entrincheiramento Organizacional

Bastos *et al.* (2008), a partir de estudos sobre carreira publicados por Carson, Carson e Bedeian (1995), propuseram o construto de entrincheiramento organizacional, embasados no

entendimento de que a permanência na organização devido ao risco de perdas de investimento (componente do comprometimento calculativo) estaria mais alinhada ao conceito de entrincheiramento do que ao de comprometimento.

O termo *entrincheiramento* é definido como a tendência de uma pessoa se manter em determinada carreira em virtude dos investimentos já realizados, dos custos emocionais advindos caso opte por mudar a direção da carreira, como também da percepção de poucas alternativas fora do seu campo de atuação (BASTOS *et al.*, 2008b). Carson, Carson e Bedeian (1995), com foco na carreira, abriram a possibilidade de analisar um tipo diferente de vínculo, capaz de explicar o comportamento do trabalhador em uma base diferente do comprometimento calculativo, que é a permanência na organização pela necessidade (RODRIGUES, BASTOS, 2012). Com esse norte, Rodrigues (2011) propôs uma adaptação do conceito de entrincheiramento ao contexto de carreira para o organizacional, com base em três dimensões, descritas por Rodrigues e Bastos (2015) da seguinte forma:

- a) Ajustamento à posição social (APS) que remete aos investimentos do indivíduo e da organização nas condições necessárias para o bom desempenho de determinada atividade e adaptação dos trabalhadores às posições em que se encontram;
- b) Arranjos burocráticos impessoais (ABI) referem-se à estabilidade e ganhos financeiros que seriam perdidos caso deixasse a organização, como férias e feriados pagos, participação nos lucros, remuneração, previdência, entre outros;
- c) Limitações de alternativas (LA) refere-se à percepção de restrições no mercado externo, seja por perceber restrições de mercado, seja por entender que seu perfil profissional não seria aceito por outras organizações, seja por limitações de idade, conhecimento, entre outras.

As duas primeiras dimensões são baseadas na teoria de *side-bets*, de Becker (1960), na qual o autor explica o comportamento como uma linha fortemente determinada, que implica o papel ativo do ator no sentido de rejeitar outras alternativas que se apresentem e o engajamento para se manter no emprego, com base no sistema de valores do indivíduo, ou seja, na consideração do que é efetivamente importante para ele. A última dimensão, Limitações de alternativas, baseia-se no comprometimento calculativo, como descrito no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Os estudos realizados por Rodrigues (2009), identificaram a sobreposição conceitual da dimensão calculativa ou de continuação do modelo

tridimensional, reforçando o argumento de que essa dimensão não seria componente do comprometimento, mas tipos de vínculos distintos.

Dessa forma, segundo Bastos *et al.* (2008b), não seria possível falar de vontade espontânea ou de comprometimento genuíno se o vínculo estiver embasado na falta de opções no mercado. O construto aponta que nem todas as bases motivacionais para a permanência em uma organização devem ser atribuídas a uma vontade, a sentir-se identificado ou estar afetivamente ligado a ela (RODRIGUES, BASTOS, 2012).

2.2.3 Consentimento Organizacional

O construto consentimento organizacional está embasado no enfoque sociológico, para o qual, descartando os elementos afetivos e psicológicos, são as relações de controle e autoridade que induzem o trabalhador a cumprir o papel dele esperado (PINHO, BASTOS, ROWE, 2010). A origem do consentimento estaria relacionada aos estudos de Weber (1980) sobre autoridade e de Burawoy (1979) sobre os mecanismos de desenvolvimento de comportamentos de aceitação à dominação pelo trabalhador. Halaby (1986) considerou que as relações entre empregado e empregador são estabelecidas por meio das relações de autoridade, que encontram nas relações hierárquicas de subordinação um dos principais fatores estruturantes das relações que regem o mundo do trabalho. Para Senge (1998), na maior parte, o que se considera como comprometimento não passa de aceitação ou consentimento. Para Silva (2009; 2013), vínculos baseados em consentimento, conformidade e obediência não podem ser abarcados pelo comprometimento. O trabalhador percebe o empregador como detentor de uma autoridade legítima, o que provavelmente conduz o empregado a consentir com as demandas da organização, sem envolver necessariamente uma postura ativa, crítica e contributiva para a mesma. Como destacam Keisler e Keisler (1973), o indivíduo pode ainda apresentar um comportamento obediente por razões diversas, visando ganhos pessoais como maior consideração das pessoas de seu convívio, prestígio e ou ganhos de ordem material, social ou afetiva, incluindo ainda um sentimento de obrigação, para evitar possíveis punições ou sanções.

Assim sendo, parece que a polaridade entre as noções de comprometimento e consentimento emerge da tensão entre o componente ativo e passivo do comprometimento, que se torna mais visível a partir do trabalho de Bar-Hayim e Berman (1992). A natureza passiva seria caracterizada por um forte sentimento de lealdade, dando origem a um conceito muito similar ao que Meyer e Allen (1991) denominaram de comprometimento de continuação. Em

contapartida, a natureza ativa seria representada pela conduta contributiva do trabalhador em prol da organização, traduzida em uma aceitação pessoal das normas e regras, mas que se distancia da aceitação acrítica.

Os estudos de Bastos *et al.* (2008c) e Silva (2009) que propuseram ser o consentimento um construto bidimensional: a primeira dimensão, *obediência cega*, seria a aceitação passiva e desprovida de crítica de uma ordem; e a segunda, *aceitação íntima*, estaria relacionada ao cumprimento de normas devido a uma concordância pessoal com elas (PINHO, BASTOS, ROWE, 2010). No entanto, Silva (2013), em novo estudo sobre a estrutura teórica do consentimento em comparação com o comprometimento, identificou a sobreposição do comprometimento à dimensão da aceitação íntima, o que fez com que o consentimento abarcasse, portanto apenas uma dimensão, a de obediência, tornando-o um construto unidimensional. Essa foi a perspectiva adotada no presente trabalho.

Considerando as exigências do mundo do trabalho, por trabalhadores engajados e capazes, a diferenciação entre comprometimento e o consentimento traz importantes reflexos às políticas de Gestão de Pessoas (SILVA, 2013), no que diz respeito ao fomento de ações que incentivem o comprometimento em contraste ao consentimento.

Como pode ser observado, o consentimento e entrenchamento são construtos bastante recentes na literatura nacional, e as principais pesquisas identificadas relacionavam as temáticas ao comprometimento organizacional, com foco na tentativa de diferenciar os construtos, estabelecendo limites teóricos mais claros entre os mesmos (RODRIGUES, 2011; SILVA, 2009). No entanto, ainda são pouco exploradas as relações – com exceção do comprometimento – desses construtos e outras temáticas comuns do campo de Gestão de Pessoas como o desenvolvimento de competências profissionais, assunto a ser abordado no tópico seguinte.

Antes, porém, frisa-se que os estudos têm demonstrado de forma consistente os reflexos do comprometimento, principalmente o de natureza afetiva, sobre o desempenho e a permanência do indivíduo na organização. No entanto, ainda não está retratado como esses vínculos se relacionam na formação das competências profissionais, ou seja, como esses influenciam a aquisição e desenvolvimento de capacidades essencialmente envolvidas no exercício das funções e nos resultados efetivos do trabalho. Assim, abre-se uma nova perspectiva na medida em que, até o momento, os consequentes do comprometimento circunscrevem-se a efeitos posteriores à adaptação do indivíduo no trabalho. Nesse caso, a

perspectiva é a de que os vínculos poderiam influenciar até mesmo o processo de adaptação do indivíduo, colocando as competências como mais um resultado dos vínculos.

Além disso, é possível supor que a existência do vínculo afetivo facilitaria o desenvolvimento de competências na medida em que torna o indivíduo mais inclinado a atitudes e comportamentos que sejam positivos à organização. Desse modo, as competências profissionais referidas são o assunto abordado no tópico seguinte.

2.3 Competências Profissionais

No mundo do trabalho, a palavra competência tem assumido diversos significados, normalmente alinhados a características dos indivíduos ou as suas atividades produtivas e a resultados decorrentes (McLAGAN, 1997). A preocupação com a competência no trabalho não é algo recente. Taylor (1970), em seus estudos sobre a produtividade, sinalizava para a necessidade de ter pessoas capazes de exercer atividades de forma rápida e eficiente. Dessa maneira, o papel da organização era recrutar pessoas mais adequadas ao cargo, bem como desenvolver essas habilidades através do treinamento para seu desempenho. A competência, portanto, resumia-se à qualificação para o posto de trabalho, considerando um ambiente caracterizado por cargos definidos e atividades rescritas por um sistema altamente burocratizado (ZARIFIAN, 2001; MASCARENHAS, 2013).

As mudanças progressivas no mundo do trabalho — decorrentes da intensificação da concorrência, da evolução tecnológica, uma baixa previsibilidade das tarefas e da necessidade de trabalhadores que acumulariam responsabilidades com maior flexibilidade — implicaram o estabelecimento de uma nova lógica laboral. Dessa forma, o trabalhador, por um lado, assume maior responsabilidade por sua função, o que gera uma crescente requalificação e o desenvolvimento de ambientes mais autônomos (KERN, SCHUMANN, 1984; ZUBOFF, 1989), mas, ao mesmo tempo, ele vira refém da necessidade de provar o tempo todo a sua capacidade, sendo descartado do ambiente laboral caso essa competência não seja efetivamente percebida. Paiva (2013b) afirmou que o discurso das competências se mostra muito conveniente, uma vez que se concretiza mais como uma forma de atribuir ao sujeito toda e qualquer responsabilidade por seu desempenho e pelos resultados que dele gerar.

Portanto, as condições de desenvolvimento das competências encontram-se atreladas ao contexto organizacional, mas também ao social e individual, em que as oportunidades não são

distribuídas de forma igualitária, o que gera um *gap*, ou uma distância entre as competências esperadas e o que efetivamente o trabalhador, por si só, pode fazer e faz efetivamente. A maior parte dos conceitos acerca da competência não contemplam os aspectos políticos e ideológicos que influenciam o construto e acabam por individualizar uma construção que é, de fato, coletiva. Essa individualização da responsabilidade sobre a construção das competências potencializa os cenários de exclusão no trabalho. Logo, conforme destacou Ramos (2001), o grande desafio dos sistemas de competência profissional seria realizar a conciliação entre a responsabilidade do indivíduo com sua carreira, o projeto de competitividade das organizações e o social com foco no governo e na sociedade em geral para prover recursos e oportunidades iguais para as pessoas se tornarem profissionais e serem reconhecidas como tal. E nesse sentido, o conceito de competência ultrapassa o de qualificação, evocando uma relação mais ampla do que simplesmente empregado e organização (PAIVA, 2013b).

O modelo de Cheetham e Chivers (2000; 2005) proporcionou uma ampliação no conceito de competência para além da ideia de aquisição de habilidades para o bom desempenho no trabalho. O modelo desses autores busca integrar várias abordagens sobre a competência, considerando aspectos processuais, dinâmicos, assim como individuais, coletivos e sociais, além de atender para macrorresultados (da atividade profissional), microrresultados (de atividades específicas) e resultados parciais (de atividade específica) (PAIVA, 2013b). Destaca-se, no modelo, a constituição da competência por componentes centrais — cognitiva, funcional, comportamental e ética — expressa por grupos de habilidades. A *componente cognitiva* é definida como a posse dos conhecimentos relativos ao trabalho e a habilidade de colocar esse conhecimento em uso (CHEETHAM, CHIVERS, 2005). A *componente funcional*, por sua vez, refere-se à habilidade de realizar diferentes tarefas de forma efetiva para produzir os resultados esperados. A *componente comportamental* diz respeito à habilidade de adotar comportamentos observáveis apropriados às situações de trabalho. E por fim, os autores descrevem a *componente ética* que é definida como a posse de valores pessoais e profissionais e a habilidade de fazer julgamentos baseados nesses em situações relacionadas ao trabalho (CHEETHAM, CHIVERS, 2005).

Paiva (2007), em estudo sobre a formação de competências profissionais com professores universitários, acrescentou a componente *política* ao modelo de Cheetham e Chivers (2000; 2005), tendo em vista a constatação da importância das relações de poder inerentes a qualquer organização. Dessa forma, o modelo analítico de Paiva (2007) completa a

proposição de Cheetham e Chivers (2000; 2005), que abarca, ainda, as metacompetências ou transcompetências que são competências gerais as quais poderiam ser observadas na ação diária do sujeito em termos de comunicação, criatividade, solução de problemas, aprendizagem e autodesenvolvimento, agilidade mental, análise e reflexão, revertendo por fim nas competências profissionais (cognitiva, funcional, comportamental, ética e política) e nos resultados esperados.

Os autores Cheetham e Chivers (2000; 2005) reconheceram a importância do contexto de trabalho e do ambiente para a competência profissional. Levantou-se, portanto, a questão se a habilidade de reconhecer os elementos desse contexto poderia constituir também uma das competências centrais. Tendo em vista essa constatação, Paiva, Rocha e Fujihara (2018) acrescentaram uma sexta competência, a *contextual* no escopo do questionário para avaliação em conjunto com as demais competências. A competência contextual seria, portanto, a habilidade do profissional em reconhecer as circunstâncias que estão envolvidas no seu trabalho e emitir comportamentos que sejam compatíveis com essa situação.

Paiva (2013b) ressaltou que o diferencial do modelo de competências profissionais está no reconhecimento das componentes que pautam as ações dos sujeitos no seu dia a dia, cujas avaliações em termos de terem sido, ou não, "competentes" transcendem as competências individuais. Além disso, a visão dinâmica do processo de formação e desenvolvimento de competências promove uma percepção ampliada do fenômeno, não se reduzindo a algo estático ou acabado, típico da qualificação. Em suma, para fins desta tese, adotar-se-á o conceito de competência profissional adaptado de Paiva e Melo (2008), a saber: o conjunto de todos os esforços individuais, sociais, coletivos e organizacionais no sentido da formação e do desenvolvimento de competências e das metacompetências, fundamentados na reflexão do sujeito na e sobre sua própria ação, propiciando resultados em termos macro, micro e parciais, observáveis pelo indivíduo e por terceiros.

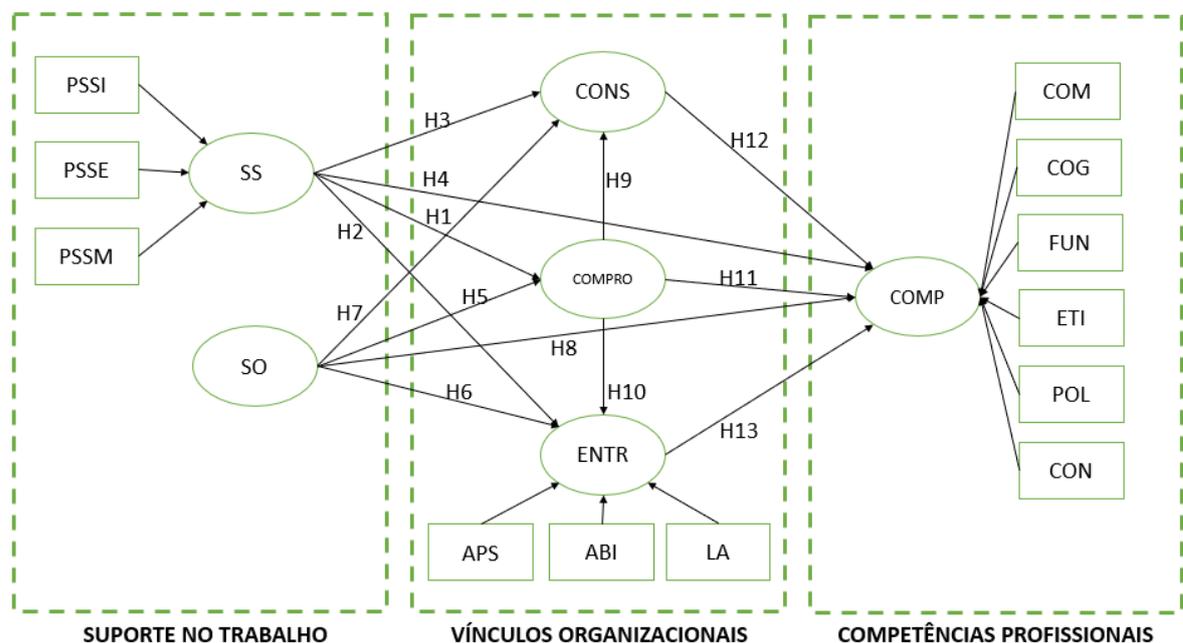
Considerando-se tais aspectos das competências profissionais e o grupo abordado na pesquisa empírica apresentada nesta tese, os jovens trabalhadores, há que se tecer algumas reflexões acerca de suas características e peculiaridades, já que se constituem os "trabalhadores do futuro" e, portanto, em pleno processo de formação de competências a partir de experiências laborais advindas de suas primeiras inserções no mercado de trabalho, o que pode ocorrer por meio das prerrogativas e do incentivo da Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2005). Antes,

porém, apresenta-se a proposição do modelo teórico de análise integrada dos construtos abordados.

3. PROPOSIÇÃO DO MODELO INTEGRADO PARA ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES

Com base no referencial teórico, propõe-se o seguinte modelo teórico-hipotético integrado entre as dimensões do suporte do trabalho, os vínculos organizacionais e as competências profissionais, conforme Figura 02.

Figura 02 – Modelo teórico-hipotético integrado de Suporte no Trabalho, Vínculos Organizacionais e Competências Profissionais



Nota: COMPRO - Comprometimento; CONS - Consentimento; COMPT - Competências Profissionais; COM - Dimensão Comportamental; COG - Dimensão Cognitiva; FUN - Dimensão Funcional; ETI - Dimensão Ética; POL - Dimensão Política; COM - Dimensão Contextual; ENT - Entrincheiramento; APS - Ajustamentos à Posição Social; ABI - Arranjos Burocráticos Impessoais; LA - Limitações de Alternativas; SO - Suporte Organizacional; SS - Suporte Social; PSSI - Percepção de suporte informacional no trabalho; PSSE - Percepção de suporte social emocional no trabalho; PSSM - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho.

Fonte: Elaboração própria (2021).

O modelo propõe a integração entre o suporte no trabalho, os vínculos organizacionais e as competências profissionais. A percepção de suporte no trabalho é alocada como variável antecedente agindo sobre o consentimento, o comprometimento e o entrincheiramento dos indivíduos. O motivo dessa alocação são estudos anteriores, como Rhoades, Eisenberger, Armeli (2001), Meyer *et al.* (2002), Siqueira (2005) e Silva, Capelloza e Costa (2014), que

apontaram o suporte no trabalho com um construto que age como precursor de outros construtos, no caso, o comprometimento, importantes para o desempenho de comportamentos desejáveis na organização. As relações entre o suporte no trabalho, o consentimento e entrincheiramento ainda não estão bem estabelecidas ou esclarecidas na literatura no campo do Comportamento Organizacional.

Propõe-se ainda estudar os efeitos do comprometimento sobre o consentimento e o entrincheiramento. O comprometimento, no modelo proposto, pode exercer um papel modulador da intensidade do entrincheiramento e consentimento, possivelmente, exercendo efeito na percepção dos jovens trabalhadores. Na literatura, estudo realizado por Vital (2019), com profissionais de saúde da família em Manaus (AM), mostrou que o comprometimento exerce efeito sobre o consentimento. Por fim, objetiva-se alinhar como a construção dos vínculos e o suporte no trabalho alteram a construção das competências profissionais. As competências profissionais foram tomadas como variável consequente no modelo proposto.

3.1 Hipóteses de estudo

A percepção de suporte pelo indivíduo pode desencadear sentimentos positivos de pertença, envolvimento e engajamento no trabalho, o que favorece o comprometimento. Essa relação já foi demonstrada em estudos como de Eisenberger *et al.* (2001), Siqueira (2005), Silva, Cappelloza e Costa (2014); Ciliato *et al.* (2018). O entrincheiramento também pode ser influenciado positivamente pela percepção de suporte, pois, uma vez que o trabalhador sinta que possui condições favoráveis na organização para realizar o seu trabalho, ele poderia aumentar a sua percepção de que a saída da organização seria prejudicial implicando custos altos a seu trabalho e carreira. Conforme destacaram Rodrigues e Bastos (2015), o entrincheiramento não é necessariamente um vínculo negativo, uma vez que participa na formação dos vínculos do trabalhador com a organização. Por outro lado, segundo os mesmos autores, ele se relaciona negativamente com o comprometimento, quando pautado em uma visão de oportunidades limitadas no ambiente de trabalho. De forma semelhante, a percepção de suporte também afetaria positivamente o consentimento, pois pode propiciar um sentimento de necessidade de retribuir as benesses recebidas da organização. Considerando o exposto, é possível delinear oito hipóteses sobre o relacionamento do suporte no trabalho, os vínculos organizacionais e as competências profissionais, quais sejam:

H1: O Suporte Social no trabalho tem impacto positivo sobre o Comprometimento.

H2: O Suporte Social no trabalho tem impacto positivo sobre o Enrincheiramento.

H3: O Suporte Social no trabalho tem impacto positivo sobre o Consentimento.

H4: O Suporte Social no trabalho tem impacto positivo sobre as Competências Profissionais.

H5: O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Comprometimento.

H6: O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Enrincheiramento.

H7: O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Consentimento.

H8: O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre as Competências Profissionais.

O comprometimento e o entrincheiramento podem exercer uma influência positiva sobre o desenvolvimento das competências, ao gerar incentivo de ordem emocional sobre as competências que forem apontadas como importantes para si e para a organização. O indivíduo comprometido afetivamente com a organização sentir-se-ia convidado a contribuir com os objetivos participando ativamente de ações de desenvolvimento como treinamentos, por exemplo, de maneira a desenvolver-se para atingir o que acredita ser benéfico para si e para a organização. O entrincheiramento, quando não há o comprometimento, gera perspectivas negativas no indivíduo quanto à sua permanência e envolvimento com o trabalho e a organização, mas pode, por outro lado, compelir ao desenvolvimento profissional, tendo em vista a necessidade de permanecer ligado à organização.

Dessas reflexões, advêm as hipóteses do modelo proposto, a serem testadas adiante:

H9: O Comprometimento impacta positivamente o Consentimento.

H10: O Comprometimento impacta negativamente o Enrincheiramento.

H11: O Comprometimento impacta positivamente as Competências.

Em relação ao comprometimento exercendo influência sobre o entrincheiramento e o consentimento, este ainda é um assunto pouco explorado. Estudos como de Rodrigues (2009; 2011), Silva (2009), Pinho, Bastos e Rowe (2010), Balsan *et al.* (2015), Milhome e Rowe (2018) apontaram para a diferenciação entre os construtos, no entanto, a existência de relações entre os mesmos ainda é pouco relatada. Em estudo com agentes de saúde de Manaus (AM), Vital e colaboradores (2020) exploraram a influência do comprometimento sobre os outros vínculos, e, como resultado, foi confirmada essa influência de maneira positiva apenas sobre o

consentimento, não sendo confirmada no modelo a relação entre comprometimento e entrincheiramento. Dessa forma, tendo em vista os trabalhos citados, é possível supor que o comprometimento tenha um efeito negativo sobre o entrincheiramento, pois representam caminhos opostos, ou seja: o profissional entrincheirado não permanece na organização por gostar ou desejar contribuir de forma ativa para seus objetivos, mas como forma de proteger-se e evitar possíveis danos à sua carreira e *status* (RODRIGUES, 2009; 2011). O comprometimento, por outro lado, pode impactar positivamente o consentimento, como apontado por Vital e colaboradores (2020), pois a ligação afetiva à organização pode fortalecer a necessidade de obedecer e ou ser fiel aos objetivos da organização, o que poderia ser reforçado caso exista um sentimento de fidelidade pela personificação de uma figura de autoridade ou poder.

Por fim, apresentam-se as duas últimas hipóteses delineadas para o estudo.

H12: O Consentimento impacta positivamente as Competências Profissionais.

H13: O Entincheiramento impacta negativamente as Competências Profissionais.

Por outro lado, o consentimento pode agir de forma negativa sobre o desenvolvimento das competências profissionais. Dentro da visão das competências como prerrogativa do indivíduo e da organização, sendo capaz de gerar valor social e valor organizacional (BRANDÃO, BORGES-ANDRADE, 2007; PAIVA, 2007), o consentimento poderia tornar o indivíduo mais submisso à organização. Caso esta não incentive ou imponha a necessidade de desenvolver competências, tendo em vista ainda que sejam poucas organizações que possuem planos estruturados para gestão de competências, essas poderiam não ser atingidas.

O quadro 03 sintetiza as principais referências bibliográficas consultadas para elaboração das hipóteses apresentadas.

Quadro 03 – Resumo das hipóteses e principais referências bibliográficas

Hipóteses	Descrição	Fontes Bibliográficas
H1	O Suporte Social tem impacto positivo sobre o Comprometimento	Eisenberger <i>et al.</i> (1986); Eisenberger <i>et al.</i> (2001); Rhoades, Eisenberger, Armeli (2001); Rhoades, Eisenberger (2002); Meyer <i>et al.</i> (2002); Siqueira (2005); Silva, Capelloza, Costa (2014); Ciliato <i>et al.</i> (2018); Rodrigues, Bastos (2015)
H2	O Suporte Social tem impacto positivo sobre o Enrincheiramento	
H3	O Suporte Social tem impacto positivo sobre o Consentimento	
H4	O Suporte Social tem impacto positivo sobre as Competências Profissionais	
H5	O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Comprometimento	
H6	O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Enrincheiramento	
H7	O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre o Consentimento.	
H8	O Suporte Organizacional tem impacto positivo sobre as Competências Profissionais	
H9	O Comprometimento impacta positivamente o Consentimento	Rodrigues (2009); Silva (2009); Pinho, Bastos, Rowe (2010); Balsan <i>et al.</i> (2015); Milhome, Rowe (2018); Vital <i>et al.</i> (2020)
H10	O Comprometimento impacta negativamente o Enrincheiramento	
H11	O Comprometimento impacta positivamente as Competências Profissionais	Brandão, Borges-Andrade (2007); Paiva (2007); Paiva (2013b)
H12	O Consentimento impacta positivamente as Competências Profissionais	
H13	O Enrincheiramento impacta negativamente as competências Profissionais	

Fonte: Elaboração própria (2021).

Dessa forma, a tentativa de integração em um modelo dos temas focalizados nesta tese representa uma possibilidade de esclarecer e dar maior robustez à construção teórica no campo. Na próxima seção, será apresentada a discussão sobre os jovens trabalhadores e seu relacionamento com o mundo profissional, tendo em vista ser este o sujeito em foco nesta tese.

E, na sequência, será descrita a metodologia empregada nesta pesquisa de forma a colocar as hipóteses aqui construídas em um estudo empírico com os referidos jovens trabalhadores.

4. JOVENS TRABALHADORES

O presente capítulo abordará o público-alvo deste estudo: os jovens trabalhadores. Por constituir um grupo de indivíduos em condições peculiares dada a etapa de seu desenvolvimento (BARLING, KELLOWAY, FRONE, 2005; LOUGHLIN, LANG, 2005; TUCKER, LOUGHLIN, 2006; KELLOWAY, BARLING, HURRELL, 2006; PERRY, PARLAMIS, 2006; CONSTANZI, 2009; PAIVA, 2012; PAIVA *et al.*, 2013), faz-se necessário conhecer como essa fase da vida está configurada frente ao contexto atual e à maneira como o trabalho se destaca nesse cenário.

4.1 O jovem e a(s) juventude(s)

A juventude é comumente definida como a fase do ciclo vital no qual acontece a transição entre o ser jovem para o adulto, o que envolve componentes biológicos, psicológicos e sociais. No entanto, a literatura sobre o assunto demonstra que não existe um consenso sobre qual o momento ou evento que seria a marca definitiva da entrada do indivíduo no mundo adulto dada as mudanças sociais que impactaram a própria definição do que é ser adulto (CAMARANO, MELO, KANSO, 2006). Algumas correntes sociológicas, de orientação crítica, questionam inclusive se existem tais marcos (GROPPO, 2017). Dessa forma, podem-se destacar duas abordagens que tratam o que é a juventude: o enfoque biopsicológico e o enfoque teórico sociocultural (POSHMANN, 2007).

Do ponto de vista biológico e psicológico, a juventude seria marcada pelas mudanças que envolvem transformações importantes no corpo e na mente do jovem. O corpo jovem adquire características próprias da maturação corporal que envolvem, principalmente, a preparação para reprodução. Nessa fase, denominada puberdade, há também a conquista de importantes marcos em relação às capacidades cognitivas com o desenvolvimento do pensamento abstrato e a construção de uma identidade própria, diferente e independente dos pais — por vezes em conflito —, o relacionamento com os pares e os primeiros interesses sexuais (KRAUSKOPF, 1999). Essas conquistas teriam um caráter mais ou menos universal, variando em que momento essas transformações ocorreriam se mais cedo ou mais tarde dentro do ciclo vital. Krauskopf (2004) destacou que as transformações pelas quais os jovens passam

não são encaradas da mesma forma para homens e mulheres: a nova condição desencadeia expectativas em relação aos papéis que cada um vai desenvolver na sociedade.

As transformações que ocorrem nesse período podem ser esquematizadas em três fases como mostra o Quadro 04. Ressalta-se, no entanto, que cada fase não é um padrão, podendo ocorrer de forma diferente, em tempos diferentes, para cada indivíduo (KRAUSKOPF, 1999).

Quadro 04 – Fases da adolescência

I. Inicial (10–13 Anos) – Preocupação com o físico e o emocional

- Conflito entre o corpo e a relação infantil com os pais
- Restruturação do esquema e imagem corporais
- Ajustes às emergentes mudanças sexuais, físicas e fisiológicas
- Estímulo às novas possibilidades que se abrem devido às mudanças biopsicológicas
- Necessidade de compartilhar os problemas com os pais
- Flutuações de humor
- Forte autoconsciência de necessidades
- Formação dos grupos com os pares
- Movimentos de regressão e avanços na exploração e abandono da dependência

II. Média (14–16 Anos) - Preocupação com a afirmação pessoal e social

- Diferenciação do grupo familiar
- Conflito paternal pela perda do filho idealizado
- Desejo de se afirmar como atrativo sexual e social
- Emergentes impulsos sexuais
- Exploração das capacidades pessoais
- Capacidade de situar-se frente ao mundo e a si mesmo
- Questionamento de aspectos comportamentais e posições prévias
- Preocupação pelo social
- Grupos heterossexuais
- Interesse por novas atividades
- O parceiro como extensão de si mesmo
- Busca de autonomia

III. Final (17–19 Anos) - Preocupação com o social

- Busca de afirmação do projeto pessoal-social
- Reestruturação das relações familiares
- Lócus de controle interno
- Desenvolvimento de instrumentos para a vida adulta
- Exploração de opções sociais
- Avanço na elaboração da identidade
- Conflito com os pais pela separação física
- Grupos com afinidades no trabalho, escola e na comunidade
- Relações com o parceiro com diferenciação e intimidade
- Capacidade de autocuidado e cuidado mútuo

Fonte: Adaptado de Krauskopf (1999).

Conforme mostra o Quadro 04, cada etapa implica importantes transformações e aquisições dos pontos de vista biológico, psicológico e social. Cumpre ainda destacar o papel das mídias e da tecnologia no desenvolvimento do jovem, pois ocupam um lugar importante na socialização no tocante a temas relacionados a identidade, o início da preparação para o trabalho, a aprendizagem dos papéis de gênero e o desenvolvimento de uma série de valores e crenças (ARNETT, 2008). Ao relacionar-se com as mídias, os jovens tem maior controle sobre sua socialização do que têm sobre a família e a escola, o que pode trazer consequências positivas, como a construção da identidade pela identificação com os pares (pessoas que dividem os mesmos gostos musicais, por exemplo) ou como negativas, em relação ao isolamento e a diminuição das relações sociais presenciais.

A adolescência, termo que significa “desabrochar” (CALLIGARIS, 2000), traz questionamentos sobre a dualidade entre estar fisicamente pronto para assumir papéis típicos do mundo adulto, no entanto, é imposto ao jovem um tempo de espera, ou “moratória psicossocial” (ERIKSON, 1976), no qual ele deve guardar os imperativos e se preparar para os desafios futuros. Essa moratória seria correspondente ainda a um período de experimentação, no qual ao jovem seria permitido transitar entre um papel e outro, sem o nível de responsabilidade de um adulto e que isso facilitaria a integração paulatina dos componentes da identidade infantil em uma identidade juvenil final (ERIKSON, 1976; KRAUSKOPF, 2004).

Os modelos tradicionais da sociologia da juventude baseados no modelo biopsicológico consideram uma linearidade no desenvolvimento do curso da vida, na qual se pressupõe uma sequência de eventos e etapas que o indivíduo "normal" deve superar, da infância à velhice. E cada categoria etária estaria ainda ligada a uma instituição social correspondente, a saber: a infância e a juventude, à escola e à preparação para o mundo do trabalho; o adulto, à plena inserção no mundo do trabalho (a fábrica, a empresa etc.); e o idoso, à aposentadoria e às instituições de longa permanência (PERALVA, 1997). Essa corrente de caráter funcionalista, influenciada pelas marcações biopsicológicas, posiciona o jovem como um “vir a ser”, ou seja, a juventude é concebida como um período de preparação para assumir determinadas funções sociais. Os jovens seriam definidos como sujeitos em construção, “da falta” ou do advir (DAYRELL, 2003; BARBOSA, 2021). A juventude seria compreendida, ainda, como um conjunto social cujos indivíduos são reunidos por um critério etário dentro de uma fase da vida, compondo um grupo homogêneo. No entanto, o que se observa é que, mesmo quando tomada como um grupo homogêneo, a condição social de “juventude” não se oferece de igual maneira

a todos os integrantes da categoria etária: existem diferentes expectativas para homens e mulheres e para as diferentes classes sociais (MARGULIS, URRESTI, 1996), entre outros marcadores.

A visão da juventude como uma categoria etária e grupos etários homogêneos influenciou as instituições modernas na tentativa de delinear o referido fenômeno, inclusive como uma forma de guiar ações de governos, voltadas a esse público. Órgãos internacionais, institutos de levantamento de dados e pesquisadores utilizam frequentemente a delimitação proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU), que caracteriza os indivíduos de 15 a 24 anos como jovens. O limite inferior estaria vinculado a um elemento biológico (o início da atividade reprodutiva) e o limite superior à integração sociocultural, isto é, ao cumprimento das expectativas mais comuns da sociedade ocidental em relação às responsabilidades adultas tais como o casamento, a saída da casa dos pais e a independência financeira (OLIVEIRA, 2011). Mas, mesmo esses órgãos internacionais assumem que a definição da juventude pela faixa etária é uma escolha arbitrária e que não pode ser generalizada. No Brasil, o Estatuto da Juventude, Lei 12.852 de 2013, no art. 1, §1º (BRASIL, 2013), define como critério etário a faixa de 15 a 29 anos, ou seja, um período etário um pouco mais extenso do que a definição mais comumente utilizada, sendo a faixa de 15 a 18 anos aplicável conjuntamente ao Estatuto da Criança e Adolescente, Lei 8.069 de 13 de julho de 1990 (BRASIL, 1990).

A observação do fim da juventude, enquanto uma sequência de eventos (término da formação escolar, entrada no mercado de trabalho e o casamento), respondia à dinâmica propiciada pelo crescimento econômico e do nível estável de emprego, que foi colocada à prova com as mudanças no mundo do trabalho, nos arranjos familiares e na nupcialidade (CAMARANO, MELO, KANSO, 2006). A estrutura econômica tem passado por alterações importantes com o alongamento da expectativa de vida, o aumento das complexidades da unidade familiar e a transição da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento. As transformações das formas de produção traduziram-se em novos desafios no mundo do trabalho que impuseram o prolongamento da juventude, com a extensão do tempo de preparação para o trabalho. Como apontou Calligaris (2000), as fragmentações do curso “natural” da adolescência à idade adulta alteraram o questionamento de “como se começa a adolescência?” para “como (e quando) se sai dela?”. As fronteiras entre a juventude e a idade adulta se esgarçaram, tornando a última também bastante precária. Os adultos vivem em meio ao emprego flexível, a

matrimônios instáveis e sob a constatação de que sua formação profissional pode não garantir sua manutenção no mercado de trabalho, exigindo uma formação continuada (GROPPO, 2017).

Pensar a juventude como fase universal seria, portanto, desconsiderar a situação e a condição cultural e psicossocial do(a) jovem. A juventude é transpassada por elementos sociais e culturais que a tornam diferente em diversos aspectos, marcando a impossibilidade de tomá-la como algo acabado, e que envolve ainda o exame de diversos elementos que integram não apenas as questões biológicas, mas também sociais, sendo essa última marcada pela inconstância e pela diversidade (GROPPO, 2017). O problema de confinar a juventude ao critério etário reside no fato de que essa visão recai em um reducionismo biológico ou psicobiológico, uma vez que entende a juventude como um acontecimento universal e natural inerente à vida humana (BARBOSA, 2021). Tal como explicou Bourdieu (1983), as divisões de idade são arbitrárias, e tanto a juventude como a sua contrapartida, a velhice, são construções sociais, passíveis de serem manipulados. Essa constatação embasa a segunda abordagem sobre a juventude, o enfoque teórico sociocultural. Conforme destacou Oliveira (2011), “para compreender a juventude é necessário considerá-la como um momento de vivência individual e como uma construção social” (OLIVEIRA, 2011, p. 91).

A abordagem teórica sociocultural (POSHMANN, 2007), por sua vez, interpreta a juventude enquanto conjunto social diversificado, logo, de caráter mais difuso, uma vez que reconhece a coexistência de várias culturas juvenis, formada a partir de interesses, condições sociais, oportunidades, entre outros aspectos, que justificam a utilização do termo juventudes, no plural, como forma de sublinhar essa diversidade (PAIS, 1990; ESTEVES, ABRAMOVAY, 2008). Essa corrente reúne perspectivas críticas e pós-modernas que, para além do fator biológico, buscam compreender como as várias condições sociais transpassam e se entrelaçam para caracterizar o que é a(s) juventude(s).

É importante notar que uma corrente não necessariamente exclui a outra, pois, segundo Pais (1990), a juventude pode se apresentar como um grupo ora homogêneo, ora heterogêneo. No entanto, é preciso reconhecer que os jovens estão inseridos em um conjunto social diversificado, em função das diferenças socioculturais (diversidade das formas de reprodução e produção sociocultural) que operaram uma subversão do conceito de adolescência e sua substituição por jovens ou juventudes, refletindo as variações produzidas sobre as formas de ser e se sentir jovem e que imprimem mais ambiguidades do que um consenso a tal perspectiva (PAIS, 1990). Significa reconhecer que a juventude ocorreria diferenciadamente entre sexos,

grupos sociais, étnicos, regiões geográficas etc. e que a contemporaneidade tem gerado “descronologização” do percurso etário, isto é, a desconexão dos atributos tradicionais da maturidade e uma vivência de papéis tradicionalmente adultos simultâneos à juventude (trabalho, família e independência financeira), resultando em trajetórias determinadas pela incerteza e imprevisibilidade (COIMBRA, BOCCO, NASCIMENTO, 2005; CAMARANO, MELLO, KANSO, 2006). Como destacou Camarano, Mello e Kanso (2006), a mudança de perspectiva sobre o que é a juventude é também uma consequência das mudanças sobre o que é ser adulto.

A dificuldade ou mesmo a impossibilidade de assumir os chamados papéis adultos, resultado das mudanças na sociedade e do acirramento da competição no mercado de trabalho, também causaram o prolongamento da juventude enquanto fase “moratória”, pois, como afirmou Krauskopf (2004), o conceito de moratória seria apropriado para as juventudes de classes que podem prolongar seu tempo de preparação, o que não ocorre da mesma forma para jovens em situação de pobreza, sendo, em alguns casos, negada essa possibilidade. Isso provoca o surgimento de jovens que não atingem a adultez em plenitude, oscilando em momentos de dependência e independência dos pais, formando a chamada “geração ioiô” (PAIS, 1990). Logo, os limites etários estão embaralhados bem como os atributos de cada um (GROPPO, 2017).

Há ainda que se considerar que a juventude é representada pela busca do eterno “espírito” e aparência jovem, tornando-se um símbolo e um ideal para a sociedade. Nessa perspectiva, a juventude perde sua conexão com uma faixa etária e passa a significar um valor a ser conquistado e mantido por qualquer idade, através do consumo de bens e serviços (MARGULIS, URRESTI, 2008; DEBERT, 2010). Apesar da idealização da juventude como um tempo “feliz” de experimentação, paradoxalmente, ela também constitui uma ameaça, quando os jovens assumem comportamentos considerados desviantes, associados aos excessos, à violência, à criminalidade e à delinquência, fatos vistos como respostas contraculturais e ameaças à ordem estabelecida (ESTEVES, ABRAMOVAY, 2008). Um exemplo atual pode ser dado no período de pandemia de COVID-19, em que o aumento de números de casos relacionados aos jovens leva pesquisadores e grande público, principalmente através da mídia, a questionar a chamada “inconsequência” da juventude e a impulsividade, que afasta o medo da doença, desafiando qualquer imposição sanitária. Ao mesmo tempo que, em determinados momentos da história, a nomeada “rebeldia” da juventude é aclamada como uma forma de

renovação das estruturas da sociedade, em outros momentos é vista como problema. Assim, a juventude constitui um problema social à medida que se distancia (ou desvia) da aquisição das responsabilidades adultas socialmente convencionadas (ABRAMO, 1994).

Os caminhos frequentemente apontados para preparação do jovem para as responsabilidades da vida adulta são a educação e o trabalho. Essa díade, presente em vários estudos (PAIS, 1991; DAUSTER, 1992; MARTINS, 1999; PIKANÇO, 2015; POSHMANN, 2007; PEREGRINO, 2011; CORSEUIL, FRANÇA, POLOPONSKY, 2020; ORTIZ, COLUSSI, 2021), mostra a importância da educação e do trabalho para a formação do jovem, não apenas como uma maneira de evitar desvios rumo à vida adulta, em um sentido higienista, mas como espaços — escola e organizações — de socialização que auxiliam o jovem na fase de descoberta de si mesmo e de vislumbre do seu futuro. Uma questão levantada pela literatura é que o trabalho se apresenta como uma das maiores dificuldades dos jovens (PAIS, 1990; POSHMANN, 2007; GONÇALVES *et al.*, 2008) não apenas pelo acesso, dificultado pela falta de experiência e formação, mas também pelas condições desse trabalho. É apontada também a falta de políticas públicas que facilitem ou apoiem a inserção desse jovem no mercado de trabalho (POSHMANN, 2007; SANTOS, GIMENEZ, 2015). E mesmo com o aumento da escolarização — a proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade que terminaram a educação básica obrigatória, ou seja, concluíram, no mínimo, o ensino médio, manteve uma trajetória de crescimento e alcançou 48,8% em 2019 (IBGE, 2020) —, principalmente para as camadas mais populares, a realidade sobre a inserção dos jovens no mercado de trabalho é diversa. Esse assunto será tratado na sequência.

4.2 O jovem e o mercado de trabalho

Em um ambiente de instabilidade, alguns grupos sociais são apontados como mais susceptíveis e afetados pela conjuntura contemporânea de precariedade e vulnerabilidade psicossocial, dentre eles, destacam-se os jovens (OIT, 2009). Nesse momento de descoberta e de formação da identidade,

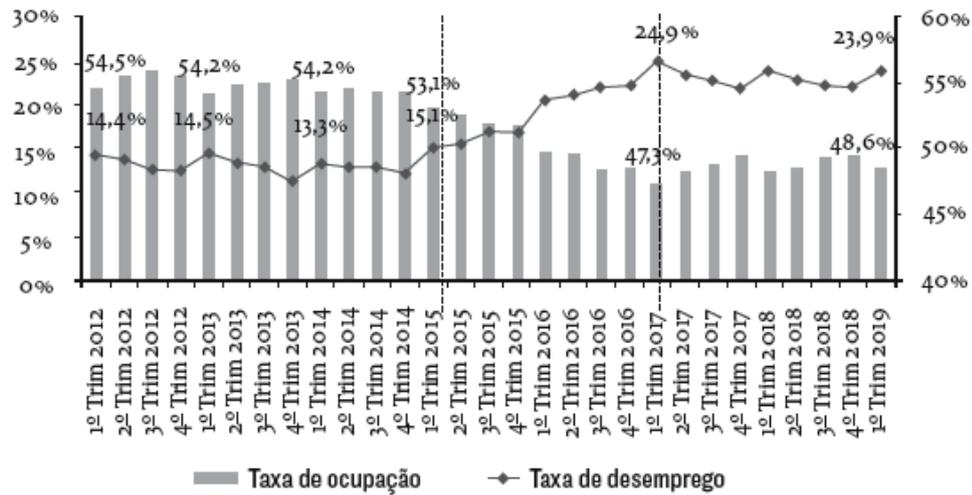
(...) o trabalho se configura como um importante espaço de socialização, aprendizado e discussão das responsabilidades e modos de agir e de pensar na vida adulta, além de ser o local no qual aprendem muitas das estratégias que irão utilizar no futuro, enquanto trabalhadores (OLIVEIRA, 2011, p. 91).

O primeiro emprego é considerado um momento crucial na vida do jovem, pois, quanto melhores as condições de acesso, mais favorável pode vir a ser a sua evolução profissional; por

outro lado, quanto mais precária e antecipada a inserção no mundo do trabalho, mais marcado desfavoravelmente pode ser o desempenho no futuro (POSHMANN, 2007). O Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013), em seu artigo 14, define que o jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições propícias de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social. No artigo 15, definem-se quais são essas condições de proteção, que envolvem, entre outras, a compatibilização entre o tempo de trabalho regular, o que inclui estágios, a aprendizagem profissional e a formação escolar. Portanto, constituem temas importantes as discussões sobre como esse jovem busca sua inserção no mercado, a compatibilização entre trabalho e escola, o sentido do trabalho para esse jovem e como se dá o desenvolvimento de suas competências dentro do ambiente organizacional.

Em relação à inserção do jovem no mercado de trabalho, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que, apesar da participação expressiva no percentual de pessoas economicamente ativas (28% em 2019), as taxas de desemprego são mais elevadas para o segmento juvenil em comparação com os adultos. Do total de pessoas desocupadas, mais da metade (54,6% em 2019 e 54% em 2020) são jovens entre 16 e 29 anos de idade, refletindo as restrições de oportunidades para os jovens no mercado de trabalho (CORSEUIL, FRANCA, 2020). O Gráfico 01 mostra a evolução das taxas de emprego e desemprego para esse público, incluindo dados do início da pandemia de COVID, em 2019.

Gráfico 01 – Evolução das taxas de emprego e desemprego para jovens de 15 a 29 anos do primeiro trimestre de 2012 ao primeiro trimestre de 2019



Fonte: CORSEIL *et al.*, (2020), p. 507.

No Gráfico 01, é possível perceber uma diminuição acentuada da taxa de ocupação entre o primeiro trimestre de 2012 e o 1º trimestre de 2017 com uma leve oscilação atingindo seu pico no 4º trimestre de 2018 (48,6%) e nova queda no primeiro trimestre de 2019. A taxa de desemprego, por outro lado, apresentou tendência de aumento, atingindo maiores níveis no 1º trimestre de 2017 (24,9%) e no 1º trimestre de 2019 (23,9%). Até o 2º trimestre de 2019, a taxa de desemprego registrada para a faixa de 18 a 24 anos ficou em 27,3%, mais do que o dobro da taxa de desemprego para a população em geral em 2018 (12,7%) e 2019 (13,9%) (IBGE, 2019). Em 2020, em plena pandemia, a taxa de desemprego para a população jovem teve um novo aumento para 14,6%, com leve queda no 2º trimestre de 2020, chegando a 13,9%. No entanto, considerando o aumento da parcela de jovens que permaneceram desempregados, de 50,2% para 62,7%, houve um incremento importante no tempo de transição. Em 2013, a proporção de jovens desempregados que buscavam trabalho há pelo menos um ano, que era de 29,9%, aumentou para 38,8% no mesmo período de 2019, fato esse que tende a piorar nos próximos anos caso não aconteça uma recuperação econômica, com abertura de postos de trabalho voltados para esse público. Os dados mostram que o jovem apresenta mais dificuldade para inserir-se no mercado de trabalho e que, em comparação com a população em geral, o seu tempo de espera é maior. As oscilações do mercado tendem a afetar mais esse público, como demonstram os dados sobre a queda da ocupação. Por fim, a demora na reinserção configura-

se como um fato preocupante, principalmente para os jovens que estão iniciando sua carreira profissional durante a pandemia, pois isso pode significar maiores entraves à sua trajetória futura. Ainda que não seja possível, nesse momento, ter um panorama geral dos efeitos dessa emergência sanitária sobre o mercado de trabalho, principalmente para o jovem, alguns impactos já podem ser percebidos no ano de 2020.

De acordo com dados da PNAD Contínua (2020), 8,9 milhões de trabalhadores de todas as faixas etárias perderam seus empregos entre abril e junho de 2020 em relação ao período de janeiro e março do mesmo ano (CORSEUIL, FRANCA, 2020). De forma semelhante, isso se refletiu no quantitativo de jovens ocupados que caiu de 48,6% para 41,4% no 2º trimestre de 2020. Em consequência, o percentual de jovens fora da força de trabalho ou inativos aumentou de 36,8% no 1º trimestre de 2020 e atingiu 44,7%, algo considerado sem precedentes no período coberto pela PNAD contínua (CORSEUIL, FRANCA, 2020). Essa situação é ainda mais grave para as mulheres jovens: mais de 50% estavam fora da força de trabalho. Assim, Corseuil e Franca (2020) concluíram que o fechamento de postos de trabalho provocou o aumento significativo das taxas de desemprego entre os jovens.

Por outro lado, Reis (2015) já destacava que a situação de desemprego, principalmente de caráter contínuo, acaba por empurrar um grande número de jovens para informalidade, principalmente os de baixa renda, sendo comum para alguns o ingresso nesse tipo de atividade antes mesmo do término da formação escolar. A combinação entre trabalho e estudo traz a figura do “jovem estudante trabalhador” e/ou do “trabalhador estudante”, de acordo com a carga horária dedicada para cada atividade, o que nem sempre constitui uma equação equilibrada (GROPPO, 2017). Como apontou Poshmann (2007), os jovens de classes sociais mais altas podem financiar sua inatividade, prolongando o tempo de preparação investido principalmente na formação acadêmica possibilitando maiores chances de ocupar cargos com remunerações maiores, geralmente após a conclusão do ensino superior. Por outro lado, os filhos de famílias de baixa renda ingressam mais cedo no mercado de trabalho em cargos muitas vezes informais, precários ou de baixa remuneração (POSHMANN, 2007; REIS, 2015) devido à necessidade de obter renda para custos próprios e composição da renda familiar.

O trabalho do jovem, em particular dos de baixa renda, sempre esteve associado a formas precárias e degradantes de exploração da atividade laboral (SANTOS, GIMENEZ, 2015). A taxa de informalidade da inserção dos jovens era 41,4% no 1º trimestre em 2013 e passou para 45% no 1º trimestre de 2019, representando um aumento de 8,7%. Poshmann

(2007) apontou que o primeiro emprego tende a apresentar características de pior qualidade em dimensões relacionadas a salário, informalidade e estabilidade, uma vez que se trata de jovens que ingressam no mercado no qual encontram poucas oportunidades, sendo, dessa forma, encaminhados para vagas de menor qualidade vislumbrando obter alguma experiência e uma renda com a qual possa se sustentar. Pais (1991) destacou que, para os jovens, trabalho (informal) é diferente de emprego (formal), sendo o primeiro mais comum do que o segundo, e uma característica marcante dessas ocupações informais é que são frequentemente temporárias, o que faz com que o jovem retorne rapidamente ao desemprego, reiniciando o processo de inserção no mercado de trabalho (REIS, 2015). Outra consequência é que o curto período trabalhando não resolve por completo o problema da experiência para ocupar postos de melhor qualidade (CORSEUIL, FRANÇA, POLOPONSKY, 2020), e a inserção precária no mercado de trabalho traz consequências importantes para o futuro desses jovens, principalmente em relação à continuidade dos estudos, uma vez que o tempo dedicado ao trabalho pode entrar em conflito com as obrigações escolares, provocando a evasão.

Entre 2017 e 2018, uma série de importantes alterações foram implementadas na legislação trabalhista brasileira que aumentou o grau de flexibilização das relações laborais, com destaque para a maior facilidade conferida à terceirização (CORSEUIL, FRANÇA, POLOPONSKY, 2020) e os modelos de contratos flexíveis que atingem principalmente os trabalhadores mais jovens, na busca da inserção no mercado. Paralelamente a essas mudanças, o fenômeno da “uberização”, que, de forma simplificada, significa a transferência das responsabilidades do empregador ao trabalhador, o qual precisa arcar com todos os custos do seu trabalho, tornou-se uma das formas mais comuns de exploração do trabalho dos jovens. Abílio (2020) apontou que a “uberização” reflete as exigências do mercado em relação aos trabalhadores em geral, mas que tem os jovens como principal alvo, os quais, devido à inexperiência e necessidade de obter renda, submetem-se a formas precárias de trabalho. Entre 2019 e 2020, Corseuil e colaboradores (2020) mostraram que o trabalho por conta própria constituiu um motor para entrada dos jovens na informalidade, não justificada apenas pela fase do ciclo econômico, mas também devido à possibilidade de a deterioração das condições de trabalho dos jovens ser de cunho estrutural, reforçando as preocupações com esse grupo da população. Um exemplo dessa situação é descrito por Abílio (2020), em estudo com jovens entregadores (até 29 anos), no qual mostra a realidade do trabalho para esse público com consequentes prejuízos devido à extensão da jornada (média de 9 a 10 horas, entre 6 e 7 dias

por semana) e à perda de identidade profissional, uma vez que não se veem como uma categoria. Os jovens entrevistados consideram o trabalho de entregas como algo temporário, como uma possibilidade de renda, tendo em vista algo melhor no futuro, como uma vaga permanente ou a possibilidade de fazer um curso superior. No entanto, esses jovens, em sua maioria negros (71% dos entrevistados), se veem presos a um sistema que cobra cada vez mais produtividade — definida pelo número de entregas — e o incentivo constante à competição entre os trabalhadores.

A informalidade e a exploração do trabalho dos jovens também podem trazer consequências graves no que diz respeito principalmente à diminuição da possibilidade de acúmulo de conhecimento e habilidades valorizadas, podendo comprometer a trajetória profissional desses jovens por vários anos e, conseqüentemente, a trajetória futura da produtividade do trabalho no Brasil (POSHMANN, 2007; CORSEUIL, FRANÇA, POLOPONSKY, 2020). A aquisição dessas habilidades passa necessariamente pela escolaridade e pela experiência em ambiente de trabalho protegido e direcionado ao momento do jovem. Nesse sentido, a Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000, 2005), tenta assegurar que o jovem, compreendido entre 14 e 24 anos (limite superior não se aplica a pessoas com necessidades especiais) adquira experiência profissional em um ambiente estruturado, garantindo a sua inserção social e profissional. Essa lei regulamenta a contratação de jovens através de um contrato de aprendizagem no qual o empregador se compromete a ofertar formação técnica e profissional, caracterizada por atividades teóricas e práticas no ambiente de trabalho. Um dos principais eixos da Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2005) é o incentivo à continuidade dos estudos, colocando essa continuidade como uma das obrigações para permanência no programa e, portanto, no trabalho formal. Nesse ambiente, o jovem pode desenvolver comportamentos e competências profissionais que sejam úteis à organização atual e a trabalhos futuros, já que pode ser contratado por empresas privadas ao término do contrato como aprendiz. Note-se que os contratos de aprendizagem constituem um passo à frente em relação ao trabalho informal por combinar treinamento formal e práticas no ambiente de trabalho. Reis (2015) e Corseuil, Foguel e Gonzaga (2019) mostraram que jovens que passaram por programas de aprendizagem têm o tempo de transição entre o desemprego e um novo emprego reduzidos em comparação com outros jovens que não tiveram essa oportunidade.

Em resumo, Pais (1991) definiu a principal dificuldade do jovem no mercado de trabalho: a diminuição dos postos de trabalho, principalmente em decorrência da introdução de

novas tecnologias com as exigências de maior qualificação e experiência, o que se mostra incompatível com o momento de vida e com a formação, bem como a significativa mobilidade ocupacional dos jovens, com a circulação por diversas situações de trabalho (formação, aprendizagem, precário, temporário, em tempo parcial, desemprego, inatividade, emprego). A precarização do trabalho, em consequência da sua fraca especialização ou qualificação, iria orientá-los para atividades nos setores mais periféricos, antes de atingirem a estabilidade ou assumirem maiores responsabilidades, o que deixa pouca possibilidade de progredir na carreira profissional (MARTINS, 1997; CASTRO, ANDRADE, 2013). No momento atual, a pandemia acoplada a seu efeito desastroso à saúde, trouxe no seu bojo um impacto ao mercado de trabalho, bem como impôs a interrupção da construção de habilidades devido à paralisação dos sistemas educacionais e de formação profissional, que são fundamentais para ampliar as chances de os jovens conseguirem um trabalho decente na fase de recuperação da economia (SILVA, VAZ, 2020). Ainda que a escolaridade, em tempos incertos, não seja mais uma garantia de uma inserção no mercado de trabalho, quando aliada à experiência adquirida, torna o jovem mais confiante e aumenta suas possibilidades de inserção futura (POSHMANN, 2007).

Nesse sentido, a escolaridade representa um ponto de atenção: apesar do aumento geral da escolaridade dos jovens (a proporção de jovens que concluíram a formação básica, isto é, concluíram o ensino médio, aumentou de 47,8% em 2018 para 48,8% em 2019), a partir dos 18 anos a proporção entre os estudantes e os não estudantes é muito próxima (1,0% de diferença) (IBGE, 2020). Considerando a taxa de escolarização dos anos de 2016 a 2019, as mulheres apresentam maior escolaridade que os homens na faixa de 18 a 24 anos, o que corresponde às jovens mulheres que se escolarizaram fora da faixa etária comum ou o ingresso no ensino superior, conforme mostra a Tabela 02.

Tabela 02 - Taxa de escolarização, por sexo e grupo de idade (%)

Grupo de idade	Ano x Sexo											
	2016			2017			2018			2019		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
15 a 17 anos	87,2	87,4	87,1	87,2	87,4	86,9	88,2	88,1	88,2	89,2	89,6	88,7
18 a 24 anos	32,8	31,6	34,1	31,7	30,8	32,6	32,7	31,3	34,2	32,4	30,7	34,2

Legenda: H- homens / M – mulheres

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (2020)

Entre os anos de 2016 e 2019, houve uma flutuação da taxa de escolarização para pessoas de cor preta ou parda, com aumento entre 2018 e 2019; no entanto, comparativamente a pessoas brancas, as taxas ainda são muito menores, tanto na faixa de 15 a 17 anos quanto na faixa de 18 a 25 anos (IBGE, 2020). Esta última faixa é considerada uma faixa crítica, pois são jovens que, em geral, estão em transição da escola para o trabalho, mesmo os que ingressam precocemente no mercado de trabalho (CAMARANO, MELO, KANSO, 2006; OIT, 2009). Logo, a taxa de escolarização menor para as pessoas de cor negra ou parda pode representar uma menor inserção no mercado ou uma inserção mais precária. A Tabela 03 mostra as taxas de escolaridades para o público jovem em relação à cor de pele.

Tabela 03 – Taxa de escolarização, por cor ou raça e grupo de idade (%)

Grupo de idade	Ano x Cor ou raça											
	2016			2017			2018			2019		
	Total	Branca	Preta ou parda	Total	Branca	Preta ou parda	Total	Branca	Preta ou parda	Total	Branca	Preta ou parda
15 a 17 anos	87,2	88,8	86,3	87,2	88,3	86,4	88,2	88,5	88	89,2	90,9	88,1
18 a 24 anos	32,8	37,4	29,4	31,7	36,7	28,4	32,7	38,8	28,9	32,4	37,9	28,8

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual (2020)

A baixa escolaridade é uma questão importante e compromete o futuro dos jovens e da economia do país. Considerando que o ambiente de trabalho atual tem demandado uma melhoria da qualificação, a baixa escolaridade torna o jovem mais vulnerável no caso de demissões. Os jovens, sobretudo de famílias mais pobres, ao ingressarem mais cedo no mercado de trabalho, impulsionados pela necessidade de obter renda e frustrados com a má qualidade da educação oferecida, acabam presos a um ciclo vicioso: a perpetuação da pobreza (OIT, 2009; GUIMARÃES, ALMEIDA, 2013).

A combinação de altas taxas de desemprego e a evasão escolar, aliadas ainda ao desalento em relação às oportunidades de trabalho e à descrença em um cenário de melhoria das condições sociais, fomentaram um fenômeno denominado “geração nem-nem”, isto é, jovens que não estão inseridos no mercado de trabalho e que não estudam. Entre 2012 e 2014, o percentual de jovens que não estudavam nem estavam ocupados no Brasil manteve-se estável; no entanto, entre 2014 e 2016, esse percentual aumentou de 22,7% para 25,8%. Entre 2019 e 2020, esse percentual subiu para 27% na faixa de 18 a 24 anos. Uma explicação seria o

fechamento de vagas de trabalho durante o *lockdown*, o que tornou o mercado ainda mais estrito para os jovens. Mediante a situação de retração econômica, era esperado que isso gerasse um efeito de aumento no desalento, isto é, jovens que, devido às dificuldades encontradas no mercado (não ter experiência profissional ou qualificação; ser considerado muito jovem ou por não ter oportunidades na localidade), desistissem de buscar colocação, no entanto, foi observada a manutenção das taxas de 11,7% tanto no primeiro quanto no segundo semestre de 2020 (CORSEUIL, FRANÇA, 2020), o que representa um fato positivo, pois trata-se de jovens que ainda buscam posições mesmo em um cenário negativo. No entanto, há a preocupação quanto ao número expressivo de jovens que se tornaram inativos e que o tempo de espera prolongado possa engrossar as taxas de desalentados mediante a persistência da situação de pandemia. Outra consequência do desemprego e da inatividade é o impacto sobre a construção da identidade e do significado do trabalho para esse público.

Em relação ao sentido do trabalho para esses jovens, um estudo com menores aprendizes, Amazarray e colaboradores (2009) apontaram que o trabalho para este público significa sobrevivência, independência financeira, possibilidade de melhorar de vida, formação profissional privilegiada e valor moral, entre outros. Os jovens veem o trabalho como um meio de ajudar a família, de adquirir independência financeira e conquistar a liberdade. Bajoit e Franssen (1997) demonstraram esse mesmo panorama ao estudarem jovens belgas. O trabalho tem uma dimensão instrumental (ganhar a vida), mas, apesar de seu caráter penoso, ele comporta também uma forte dimensão expressiva (realizar-se social e pessoalmente). Ao lado do salário, que é um critério importante e capaz de justificar mudanças de organização contratante, trata-se de “gostar do trabalho”, “de se sentir bem” e “de estar num bom ambiente”. Para esses jovens, cuja inserção se efetua, frequentemente, por meio de empregos pouco qualificados no setor dos serviços, as relações de trabalho não são mais vividas como relações de produção, mas como relações estritamente hierárquicas e burocráticas (vazias de conteúdo) ou, inversamente, como relações interpessoais, ligadas às categorias do afetivo. Lara (2018) realizou pesquisa com jovens trabalhadores de diversos setores em relação à percepção de justiça, prazer e sofrimento, e seus achados mostraram que a percepção de justiça influencia positivamente a vivência de prazer no trabalho, isto é, à medida que sentem que a organização tem postura justa em relação aos jovens, tratando-os com urbanidade, sendo justa a distribuição de benefícios entre outras, isso aumenta a percepção de prazer no ambiente de trabalho, tornando-o mais propício ao jovem que inicia sua carreira. Costa (2018), por sua vez, conduziu

estudo sobre como as dimensões da tarefa se relacionam com as dimensões da ergonomia e danos no trabalho de jovens trabalhadores, também de empresas diversas. Tendo em vista que o jovem nessa etapa da carreira tem pouco controle sobre suas atividades laborais e que normalmente estas possuem caráter predominantemente repetitivo, o autor descreve as dificuldades dos jovens em relação, por exemplo, à autonomia, à continuidade das atividades, às características físicas do ambiente (temperatura, altura dos móveis, etc.) que influenciam diretamente a forma como esses jovens desenvolvem seu trabalho.

Torres (2019), em estudo conduzido com o mesmo público, investigou as relações entre prazer e sofrimento e atitudes retaliatórias, constatando a vivência de prazer e sofrimento no trabalho desenvolvido pelos jovens. Estes, apesar de aprovarem as condições de trabalho oferecidas pelas empresas onde estão inseridos e relatarem satisfação com os relacionamentos entre pares e superiores, identificaram situações de injustiça acerca das quais manifestaram desejo de ter atitudes de retaliação contra a organização. Fonseca (2003), em estudo com jovens aprendizes em Belo Horizonte, demonstrou que o conceito de trabalho para esses jovens está ligado às ideias de independência e autonomia. O trabalho ainda comporta a ideia de oportunidade e é visivelmente carregado de explicações, geralmente, centradas nas pessoas, principalmente sobre o conceito de merecimento, para justificar o aproveitamento ou não das oportunidades. Franco, Magalhães e Paiva (2017) mostraram que os jovens trabalhadores são fortemente influenciados pelo imaginário organizacional, associando ao trabalho ideias de liberdade, acesso ao consumo, fonte de renda e de relações sociais, mas também, de forma dialética, com o cumprimento de atividades maçantes e pouco criativas, o controle direto dos pares e chefia, os conflitos, a submissão e a falta de reconhecimento devido à pouca instrução formal e experiência do aprendiz. Ainda segundo os autores, as condições concretas do jovem, associadas aos interesses pessoais e de classe, poderiam impulsionar o enfrentamento, no entanto, tornam os jovens mais propensos a se identificarem com esse imaginário organizacional.

Rizzo e Chamon (2011) identificaram a presença de três grandes classes de discurso dos(as) jovens: vida profissional; trabalho, lazer e família; e pessoal. Os autores constataram que os jovens entrevistados demonstram preocupação em progredir na vida, adquirir experiência e, principalmente, preparar-se para o futuro. Em seu imaginário, o trabalho aparece como uma alternativa importante de ascensão, o que é um discurso típico de classe. O trabalho é simbolizado como uma oportunidade, que demanda esforço, mas, ao mesmo tempo, como

algo prazeroso e com sentido positivo. Um desses pontos positivos identificados é a possibilidade de adquirir bens de consumo, como roupas e telefone celular, lazer, de modo geral. Além disso, pagar as contas em casa mostra uma preocupação em prover a si e a outras pessoas que fazem parte de sua família, o que, muitas vezes, o responsável pela casa não pode fazer, e isso é visto pelo jovem como motivo de orgulho, como se eles se sentissem mais úteis com tal contribuição. Outro ganho importante para os adolescentes é a amizade que surge quando ele começa a se relacionar com os colegas de trabalho e a desenvolver vínculos com outras pessoas inseridas em seu círculo de convivência.

Em estudo com jovens trabalhadores operários em São Paulo, Martins (1997) destacou que o trabalho, além da subsistência quando considerados jovens provenientes de famílias de baixa renda, também assume um papel enquanto valor cultural e econômico, sendo a ideologia do trabalho repassada como uma estratégia de socialização e de formação das novas gerações que não necessariamente se opõe a escola, mas a complementa. E, para além disso, a inserção no trabalho evitaria os desvios na trajetória do jovem, isto é, o envolvimento com a criminalidade e a violência. Apesar de ser uma visão naturalizada de que o trabalho teria um efeito opositor à delinquência, o que se observa é que, quanto mais cedo acontece a inserção do indivíduo (criança) no mundo do trabalho, maiores são os prejuízos para sua formação (DAUSTER, 1992). Apesar da proibição do trabalho antes dos 16 anos, exceto na condição de aprendiz, conforme legisla o Estatuto da Criança e Adolescente, (BRASIL, 1990) e a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), a realidade do trabalho infantil ainda é algo presente na sociedade brasileira, disfarçada pelo discurso moralizador e de higiene social.

A falta do trabalho ou o desemprego produzem consequências sobre a construção do jovem sobre sua identidade como pessoa e como trabalhador. Segundo Bajoit e Franssen (1997), a maioria dos jovens vive o desemprego sob a forma de culpabilidade ou da vergonha, sendo ele uma espécie de obstáculo à efetivação de sua identidade social e pessoal. Pais (1991) por outro lado, afirmou que a vivência do desemprego não é vivida da mesma forma para jovens de classe altas e baixas. Enquanto o desemprego para as jovens de maior renda pode representar uma oportunidade de se formar ou se dedicar a outras atividades ligadas, por exemplo, à acumulação de bagagem cultural, a vivência do desemprego nas classes mais baixas se torna um problema, na medida em que compromete a subsistência do jovem. O sentimento de desvalorização social, de desestruturação do tempo e o mal-estar ligado à situação são os traços comuns e generalizados da experiência de desemprego em qualquer idade. Sarriera *et al.* (2001),

em estudo com jovens de classes populares, destacaram que, na fase do desenvolvimento em que se encontram, situações de desemprego ou de trabalhos com condições precárias poderão ter implicações na saúde mental deles e, conseqüentemente, no desenvolvimento de sua identidade ocupacional.

Tendo em vista os dados apresentados, fica explícito que o trabalho é parte fundamental da vida juvenil. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), o trabalho é identificado como o problema mais significativo dos pontos de vista social e coletivo, juntamente à violência, sendo o principal fator de mobilização e de demanda, que se manifestaria pela reivindicação de um trabalho decente e com sentido e de um emprego estável. Ainda segundo a OIT (2009, p. 50), trabalho decente seria “um conceito dinâmico, uma trajetória, antes que um estado ou situação”. Mais do que um emprego com “bom” salário (no sentido de adequação às capacidades e atividades desenvolvidas) e boas condições de trabalho (no que tange principalmente à segurança no trabalho e a condições próprias ao efetivo desenvolvimento das atividades laborais), trata-se de uma inserção social que promova oportunidades de crescimento e desenvolvimento psicossocial e profissional. Mesmo diante de um cenário difícil, a necessidade de trabalhar não pode ser um impeditivo para a melhoria de seu nível educacional e de sua qualificação (OIT, 2009). E no momento de precarização de vínculos de trabalho e ataque às garantias fundamentais, entre elas a da educação com o congelamento de recursos públicos, crianças e jovens tornam-se o alvo principal dos problemas do país, sentindo de forma ainda mais contundente os reflexos da falta de tais recursos e geração de oportunidades, principalmente para aqueles provenientes de famílias de baixa renda, para as quais o trabalho do jovem ajuda no sustento da casa. A necessidade de auferir renda que possa contribuir tanto para o sustento da família quanto prover suas próprias necessidades de consumo não pode ser minimizada, conforme destacaram Gonçalves e colaboradores (2008): em uma cultura consumista, a aquisição de objetos e serviços (o celular “da moda”, o tênis “do momento” etc.) carrega um alto valor simbólico e se articula com necessidades de consumo futuras, como a compra da casa própria, carro, entre outros bens. Logo, fazem-se necessárias políticas públicas que garantam a proteção contra condições precárias de trabalho, a violência e a exploração (POSHMANN, 2007; PAIVA, 2013a; GUIMARÃES, ALMEIDA, 2013).

A criação de políticas que incentivem a permanência do jovem na escola poderia auxiliar na melhoria da qualidade da formação e na empregabilidade desse jovem ao sair. Como apontou Poschmann (2007), a postergação da inatividade juvenil possibilita a ampliação da escolaridade

e a melhor preparação para o ingresso posterior no mercado de trabalho. Programas sociais de garantia de renda, ainda que não diretamente voltados ao público jovem, como o Bolsa Família, possibilitam que as famílias tenham alguma renda e não dependam da inserção do jovem no mercado de trabalho, dando oportunidade a esse jovem de dedicar-se por mais tempo apenas aos estudos (POSHMANN, 2007). Na impossibilidade dessa postergação, o trabalho, dentro do contexto da juventude, deve ser espaço para a experimentação, para a descoberta e uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional em um ambiente protegido e compatível com a progressão escolar. Por isso, o crescimento de modalidades de trabalho protegido e regulamentado, como os programas de aprendizagem e estágio, Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008), devem ser incentivados para que o jovem tenha condições reais de desenvolver competências profissionais e, nesse contexto, proporcionar condições de desenvolvimento profissional orientado e visando a sua integração com a escola (NARCISO, 2016). Educação e trabalho devem se aproximar como parceiros complementares na formação do jovem, e não como contrários, o que acomete grande parte dos jovens principalmente de baixa renda.

Em suma, a inserção do jovem no mundo do trabalho é um assunto complexo, que envolve diversos fatores de ordem social. Apesar de ser um público com participação expressiva no mercado de trabalho, como foi mostrado, as crises econômicas e outros fatores de ordem estrutural geram impacto importante na sua empregabilidade, sendo esse público mais sensível a essas flutuações. O trabalho, além do aspecto financeiro, representa para o jovem uma forma de realização e de socialização. Autores como Poschmann (2007) ressaltaram que a extensão do período de inatividade é interessante para aquisição de conhecimentos e habilidades através da educação, no entanto, enquanto forma de subsistência e na impossibilidade de abster-se de entrar no mercado de trabalho, as formas de trabalho protegido, que valorizam ao mesmo tempo a formação prática e treinamento formal, deveriam ser incentivadas como políticas públicas, para que mais jovens tenham essa oportunidade. No entanto, o que se constata é que a inserção do jovem se dá principalmente em atividades informais, em setores periféricos e condições precárias, o que traz prejuízos para a construção de sua trajetória profissional futura.

Uma vez inseridos no mundo trabalho, interessa saber como os jovens desenvolvem suas competências e habilidades dentro do ambiente de trabalho. A situação do jovem trabalhador desperta interesse acadêmico, considerando suas particularidades, que, na literatura, ainda não foram totalmente exploradas (OLIVEIRA, 2011). Estudos sobre a formação de

competências profissionais dos jovens trabalhadores, em contexto de trabalho protegido, como resultado do período de formação dentro da organização ainda é um assunto inédito do ponto de vista de pensar quais fatores podem influenciar essa formação. No presente trabalho, foram selecionados o suporte e os vínculos organizacionais, buscando saber como eles influenciam as competências que esses jovens têm oportunidade de desenvolver durante o programa de aprendizagem na empresa pesquisada.

Note-se que estudos com este público têm sido desenvolvidos, e, apesar de ainda serem poucos, seus resultados podem contribuir para compreensão dos achados na pesquisa de campo envidada para fins desta tese. Dentre eles, destacam-se os seguintes estudos com jovens trabalhadores:

- a) sobre suporte no trabalho: Foi encontrado um único estudo de Pinho, Martens, Martens (2015), sobre a percepção de suporte no trabalho de jovens da geração digital, mostrando que os jovens se tornam mais engajados no trabalho à medida que percebem esse apoio.
- b) sobre vínculos organizacionais: Sobre o comprometimento, foram localizados 3 estudos: Rocha e Paiva (2016), Rocha *et al.* (2019) e Rocha, Pereira-Ferreira e Fujihara (2020). Nos três estudos, os autores trabalharam a temática de comprometimento organizacional — os dois primeiros dentro do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), e o mais atual, com as perspectivas do entrenchamento e consentimento — e a percepção dos jovens trabalhadores de setores diversos, mostrando que a principal forma de vinculação dos jovens com a organização é através do comprometimento.
- c) sobre competências profissionais: Foram localizados 4 artigos sendo um a respeito da formação de competências de jovens empreendedores (MURARI, HELAL, 2010) e os outros três acerca da formação das competências profissionais associadas a cursos superiores (Administração, Ciências Contábeis e Enfermagem) (AMARO, BRUNSTEIN, 2013; NAGELE, NEUENSCHWANDER, 2014; DUTRA, RODRIGUES, 2020). Os três artigos mostram iniciativas de formação de competências dentro do ambiente universitário e creditam tais oportunidades às experiências principalmente de estágio e o suporte oferecido pela universidade ao desenvolvimento das competências exigidas para os futuros profissionais. A avaliação dos formandos, apesar de predominantemente positiva, é de que se trata

de um desenvolvimento parcial, sendo necessária a implantação de outras iniciativas.

No próximo tópico, serão apresentados os critérios que nortearam a escolha do público pesquisado bem como os procedimentos metodológicos para coleta, análise e tratamento dos dados da pesquisa.

5. METODOLOGIA

Os tópicos seguintes têm por objetivo apresentar a metodologia adotada na pesquisa a fim de cumprir os objetivos propostos. A metodologia diz respeito à aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados na construção do conhecimento, com o objetivo de comprovar sua validade e utilidade para a sociedade (PRODANOV, FREITAS, 2013).

O primeiro tópico apresenta a caracterização da pesquisa, e, no seguinte, têm-se o universo e o público a ser estudado. O terceiro tópico versará sobre a ferramenta para a coleta de dados, e, em “tratamento dos dados”, quarto tópico, serão expostas as técnicas para análise dos dados a serem recolhidos. Tendo em vista a realização de pesquisa com jovens, serão apresentados os cuidados em relação ao tratamento ético das informações dos participantes e suas respostas.

5.1 Caracterização da Pesquisa

A pesquisa realizada é de natureza descritivo-explicativa (GIL, 2002; VERGARA, 2004). A pesquisa descritiva tem por objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002). Nesse tipo de pesquisa, o pesquisador tenta descrever ou definir o assunto, criando um perfil de um tipo de problema, pessoas ou eventos (COOPER, SCHINDLER, 2016). O estudo descritivo, no entanto, não explica por que um evento aconteceu ou por que as variáveis interagem de determinada forma (GIL, 2002; COOPER, SCHINDLER, 2016). Gil (2002) acrescentou ainda que uma das características mais significativas desse tipo de pesquisa é a utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, como o questionário. A presente pesquisa buscou tanto descrever as características dos jovens trabalhadores em relação às variáveis quanto estabelecer explicações para a existência dessas relações, o que aproxima a pesquisa da natureza explicativa, utilizando, para isso, um questionário formulado para a pesquisa.

A pesquisa explicativa ou explanatória (GIL, 2002; COLLIS, HUSSEY, 2005) tem como finalidade identificar fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência do fenômeno estudado. O pesquisador usa teorias e hipóteses com o objetivo de elucidar as forças que levaram determinado fenômeno a ocorrer, isto é, busca testar relações de causalidade e associação, com base em evidências empíricas (COLLIS, HUSSEY, 2005; COOPER,

SCHINDLER, 2016). Ao buscar estabelecer relações entre os construtos suporte no trabalho, vínculos e competências profissionais, medindo os impactos dessas relações, é possível estabelecer a validade ou refutar as hipóteses delineadas a partir do levantamento bibliográfico.

Trata-se ainda de uma pesquisa do tipo *Survey*. Segundo Malhorta (2001), o método *Survey* baseia-se no interrogatório dos participantes para os quais se fazem perguntas sobre suas atitudes, comportamento, percepções, motivações, características demográficas entre outras informações que se constituem alvo da pesquisa. O uso do questionário é a principal ferramenta utilizada para coleta dos dados. As conclusões obtidas com base na amostra são projetadas para o universo, levando-se em consideração a margem de erro obtida através de métodos estatísticos (GIL, 2002).

Tendo em vista os objetivos da pesquisa, elegeu-se a metodologia quantitativa como forma de investigação. A metodologia quantitativa prioriza o ato de medir e analisar relações causais entre variáveis possibilitando — dentro de limites determinados pelas características do público — tecer generalizações sobre seus achados (GIL, 2002). Tipicamente, o pesquisador busca testar uma teoria especificada por um conjunto de hipóteses e realiza a coleta de dados para confirmar ou refutar essas hipóteses. Os dados são coletados através de ferramentas que mensuram atitudes e comportamentos, e a informação coletada é analisada através de procedimentos estatísticos (CRESWELL, 2007). Na presente pesquisa, utilizou-se o questionário como ferramenta com objetivo de obter informações sobre os construtos, a fim de serem estabelecidas relações numéricas entre eles e a construção do modelo teórico.

5.2 Universo e amostra

Objetivou-se estudar jovens trabalhadores inseridos em uma empresa pública nacional, compondo esse o universo da pesquisa. O tipo de inserção desses trabalhadores é o programa jovem aprendiz desenvolvido pela própria empresa. Trata-se de jovens, geralmente provenientes de famílias de baixa renda, para os quais o trabalho na empresa representa uma fonte complementar de renda e uma oportunidade para sua inserção no mercado. O contrato tem a duração máxima de 2 anos, e a faixa etária dos participantes se concentrou entre os 14 e 24 anos, conforme a legislação vigente (BRASIL, 2000; 2005). Dessa forma, tem-se como sujeito da pesquisa esse jovem trabalhador. Privilegiou-se esse perfil de jovem trabalhador em detrimento a outras formas de inserção no trabalho protegido, como estagiários, devido:

- a) ao grande quantitativo de jovens aprendizes alocados na empresa;
- b) à autorização da empresa para pesquisar esse público;
- c) ao fato de que, para esses jovens trabalhadores, a oportunidade na empresa coincide com a primeira oportunidade de trabalho de sua carreira, o que faz com que a aquisição de competências profissionais se torne mais crítica e significativa para a trajetória profissional futura; e
- d) por fim, ao caráter generalista do questionário de competências profissionais, que foi desenvolvido especificamente para esse público, abrangendo aspectos que certamente não se alinham às competências profissionais específicas a serem desenvolvidas por outros grupos de faixa etária semelhante contratados pela empresa.

De forma evidente, não foram contemplados jovens trabalhadores com outros tipos de inserção profissional, no caso, trabalhadores informais, devido ao próprio objetivo da pesquisa.

Em relação ao quantitativo de participantes e dimensionamento da amostra, segundo informações da empresa, em 2019, atuavam nessa modalidade cerca de 4000 jovens distribuídos em unidades presentes em todas as regiões do Brasil. Logo, tendo em vista um nível de confiança de 95% e 5% de margem de erro, seriam necessários pelo menos 351 questionários válidos. No entanto, considerando que a pesquisa propõe a utilização da técnica de modelagem de equações estruturais, era necessário cumprir a recomendação de Hair *et al.* (2009) e Pasquali *et al.* (2010) de um número mínimo de 10 participantes para cada item do questionário referente a cada construto (não inclui itens referentes ao perfil do respondente), de forma a aumentar a confiabilidade dos dados. Com base nesse cálculo, por tratar-se de questionário composto por um total de 146 itens, sendo 127 itens de avaliação dos construtos empregados nesta pesquisa, seriam necessários pelo menos 1270 respondentes. A amostra final obtida foi de 2034 questionários válidos, número muito superior ao mínimo necessário considerando ambos os parâmetros. É importante ressaltar que o quantitativo inicial de itens (146) difere do quantitativo final (109) devido à submissão dos questionários à Análise Fatorial Exploratória, conforme será demonstrado no capítulo 6.

A participação na pesquisa foi facultada aos jovens trabalhadores tratando-se, portanto, de uma amostra não probabilística ou não aleatória (MALHOTRA, 2001). O acesso aos jovens deu-se por meio de contato com a empresa, à qual foram apresentados um projeto mais amplo bem como os parâmetros e objetivos da pesquisa. Após a aprovação do projeto, a coleta de

dados foi realizada com uso de questionário eletrônico desenvolvido na plataforma gratuita *Google Forms*, com o disparo de convites via e-mail, conforme lista fornecida pelo setor de Recursos Humanos da empresa. Apesar do apoio formal à pesquisa, com divulgação na intranet da empresa, dos 26 Estados e o Distrito Federal, 4 Estados – Amazonas (AM), Bahia (BA), Pará (PA) e Paraíba (PB) – não aderiram à pesquisa, isto é, não disponibilizaram os contatos dos jovens trabalhadores.

A amostra obtida classifica-se ainda como por acessibilidade (VERGARA, 2004) devido à possibilidade de acesso ter sido mediada e facilitada pela organização, sem utilização de qualquer método estatístico de randomização. Em síntese, a motivação para escolha desse público deve-se por representar um grupo de trabalhadores com características peculiares, devido à fase de seu desenvolvimento e ser a sua inserção um dos grandes desafios da política de emprego nos dias atuais.

5.3 Técnicas de Coleta de Dados

A coleta dos dados aconteceu integralmente de outubro a novembro de 2019, após a aprovação do projeto de pesquisa pela organização, em agosto de 2019. Trata-se, portanto, de um estudo com dados primários e de natureza transversal, considerando que a coleta de dados ocorreu em apenas um ponto do tempo (MALHOTRA, 2001; COLLIS, HUSSEY, 2005; HAIR *et al.*, 2009).

O questionário, enquanto ferramenta de coleta de dados, é caracterizado por ser composto de uma lista de perguntas estruturadas, escolhidas após testagem, visando obter o maior número de informações confiáveis da amostra selecionada (COLLIS, HUSSEY, 2005). A fim de garantir a qualidade do questionário e a redução de possíveis erros de gramática e de equívocos na compreensão das instruções, antes do início da coleta, a primeira versão foi submetida à análise de conteúdo (PASQUALI *et al.*, 2010), através de um pré-teste com grupo de 18 pessoas, entre especialistas no assunto (análise dos juízes) e jovens trabalhadores (público alvo), aos quais foi solicitado que observassem e relatassem possíveis erros e dúvidas que o questionário poderia conter. O tempo total para finalizar o questionário bem como o número de questões também foram aspectos avaliados. As sugestões e correções como a simplificação de termos, correções gramaticais e melhorias gerais da visualização e disposição dos itens foram

incorporadas à versão final do instrumento, que, por fim, foi disponibilizado através de link encaminhado diretamente no e-mail cadastrado no banco de dados da empresa.

O questionário desenvolvido para a pesquisa era composto por um preâmbulo e quatro seções. O preâmbulo era composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e pelas instruções gerais para o preenchimento do questionário, no qual o participante, após a leitura, deveria marcar sua concordância para o prosseguimento na pesquisa; do contrário, o sistema encerrava automaticamente a participação (APÊNDICE A).

Após a concordância, o sistema encaminhava o participante para o questionário, sendo cada uma das escalas apresentada após o preenchimento da escala anterior. Havia obrigatoriedade de responder os itens completamente antes de prosseguir para a escala seguinte.

As demais seções eram compostas por questões fechadas (APÊNDICE B), em que o respondente deveria escolher a opção que melhor caracterizasse sua percepção acerca de sua realidade, sobre os temas estudados. A primeira parte do questionário compreendeu perguntas referentes aos dados demográficos para mapeamento de perfil da amostra. As demais seções eram compostas pelas escalas referentes aos construtos-alvo da pesquisa. A justificativa para escolha das escalas se deu pelo fato de se tratarem de instrumentos referentes a cada um dos construtos de interesse validados no contexto brasileiro. Mesmo assim, todas passaram por uma nova validação tendo em vista o público a ser estudado de acordo com procedimentos de análise fatorial que serão explicitados nos tópicos seguintes. A composição da ferramenta de coleta dos dados é mostrada no Quadro 05.

Quadro 05 – Configuração do questionário de pesquisa

Preâmbulo	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido			
Parte 1	Dados demográficos	Parte A	Dados pessoais	8 itens
		Parte B	Dados Profissionais	11 itens
Parte 2	Vínculos Organizacionais	Seção A	Comprometimento	12 itens
		Seção B	Consentimento	9 itens
		Seção C	Entrincheiramento	18 itens
Parte 3	Suporte no Trabalho	Seção A	Percepção de Suporte Social no Trabalho	18 itens
		Seção B	Percepção de Suporte Organizacional	9 itens
Parte 4	Competências Profissionais			61 itens

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Nos próximos tópicos serão apresentados dados detalhados sobre as escalas que compuseram cada parte do questionário. As informações referentes ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido serão apresentadas no tópico sobre os aspectos éticos da pesquisa.

5.3.1 Dados demográficos

A primeira parte do questionário compreendia questões referentes aos dados pessoais para caracterização do perfil dos participantes, tais como: idade, sexo, estado civil, escolaridade, entre outras informações totalizando 8 itens. As 11 perguntas sobre o perfil profissional visavam compreender algumas características do trabalho do jovem na empresa, principalmente no tocante à sua entrada e permanência na empresa, logo as perguntas versaram sobre o tempo na empresa, no cargo, cidade onde trabalhava entre outras questões (APÊNDICE B).

5.3.2 Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)

A primeira escala apresentada no questionário foi a *Medida de Comprometimento Organizacional* de Bastos e Aguiar (2015). A escala é composta por 12 itens, unidimensional com escala tipo *likert* de 6 pontos, variando entre “1- Discordo totalmente” e “6- Concordo totalmente”. Originalmente, essa escala foi aplicada a 805 trabalhadores com Alpha de Cronbach considerado satisfatório acima de 0,70 (BASTOS, AGUIAR, 2015). A escala retoma a ideia do comprometimento como um construto unidimensional, focado na sua faceta afetiva.

A interpretação da escala é feita pela média dos itens. Valores entre 1,9 e 2,5 são considerados baixos; médios, os valores superiores a 2,5 e inferiores a 4,5; e altos, a partir de 4,5 (BASTOS, AGUIAR, 2015). Os autores sugerem ainda que, em algumas situações, os valores médios podem ser separados entre médio inferior (maior que 2,5 e menor que 3,5) e médio superior (maior ou igual a 3,5 e menor que 4,5). São exemplos de itens: “*Me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho*” e “*Sinto os objetivos da organização como se fossem meus*”.

5.3.3 Escala de Consentimento Organizacional (ECO)

A *Escala de Consentimento Organizacional* (ECO) foi desenvolvida por Silva e Bastos (2009) e refinada por Silva e Bastos (2015). Nessa revisão, foi realizada uma

modificação importante: ela era bidimensional e passou a ser unidimensional. A versão empregada na presente pesquisa é composta por 9 itens, com escala tipo *likert* de 6 pontos, variando entre “1- Discordo totalmente” e “6- Concordo totalmente”.

A validação original do questionário envolveu a participação de 805 trabalhadores. Apesar dos bons índices relatados pelos autores para as duas dimensões iniciais (Obediência cega – $\alpha=0,89$ e Aceitação íntima – $\alpha= 0,83$), a segunda dimensão se aproximava muito do componente afetivo do comprometimento, o que levou à exclusão da aceitação íntima por sobreposição ao comprometimento.

A interpretação dos resultados também se dá através de média dos itens. Valores superiores a 4,5 sugerem que os indivíduos fazem apenas o que lhes é solicitado, seguindo estritamente o que está estabelecido, sem uma postura ativa ou crítica (superior); valores entre 4,5 e 3,5 (médio superior) apontam uma postura mais crítica, procurando uma solução que seja mais equilibrada e adequada a cada situação. Escores entre 3,5 e 2,5 (médio inferior) indicam um indivíduo que se esforça não apenas para cumprir a norma estabelecida, com uma postura relativamente ativa. Resultados inferiores a 2,5 (inferior) apontam para uma conduta ativa, com comportamentos que, por vezes, extrapolam as exigências organizacionais.

São exemplos de itens: “*Se o chefe manda, a gente tem que fazer*” e “*Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado*”.

5.3.4 Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO)

A *Medida de Entrincheiramento Organizacional* (MEO) foi elaborada por Rodrigues (2011) e Rodrigues e Bastos (2012). A escala possui 18 itens distribuídos em três dimensões: 1) ajustamento à posição pessoal, 2) arranjos burocráticos impessoais, 3) limitação de alternativas. A escala empregada é de 6 pontos, variando entre “1- Discordo totalmente” a “6- Concordo totalmente”.

A construção da escala envolveu uma ampla revisão de outras escalas, sobretudo as escalas aplicadas à medida de comprometimento instrumental, como a escala de Siqueira (1995), de Meyer, Allen e Smith (1993), Rego (2003) e Carson e Carson (2002). Participaram do estudo 1648 respondentes. Os Alphas de Cronbach obtidos variaram entre 0,75 e 0,80 para cada uma das dimensões.

De forma semelhante às escalas anteriores, a interpretação dos resultados se dá através da média dos itens. Logo, valores entre 1,0 e 2,5 são considerados baixos, os valores superiores a 2,5 e inferiores a 4,5 são avaliados como médios, e aqueles a partir de 4,5 são elevados, indicando, portanto, um alto nível de entrincheiramento. É possível ainda dividir o nível médio em dois segmentos: Médio inferior (maior que 2,5 e menor que 3,5) e médio superior (maior ou igual a 3,5 e menor que 4,5).

Como exemplos de itens, citam-se: “*Se deixasse esta organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação*” e “*Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações*”.

5.3.5 Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

A *Escala de Percepção de Suporte Organizacional* (EPSO) foi validada por Siqueira (1995), a partir de uma adaptação para o contexto brasileiro da escala desenvolvida por Eisenberger e colaboradores (1986). Após a submissão a 287 trabalhadores, a escala obteve índice de confiabilidade de 0,86, conta com nove itens, e trata-se ainda de uma escala unidimensional.

A interpretação do resultado da escala se dá através da média dos itens (somatório e divisão pelo número de itens do questionário). Deve-se ter atenção a três itens que possuem formulação negativa e com isso ter sua pontuação invertida. A escala aplicada é de 7 pontos, variando entre “1- Discordo totalmente” e “7- Concordo totalmente”. Para os fins desta pesquisa, a escala foi reduzida de 7 para 6 pontos, sob a justificativa de manter um padrão para o questionário e, com isso, facilitar seu preenchimento para os jovens abordados. A mudança do *range* implicou na supressão do ponto central da escala, o que leva a uma nova forma de interpretação diferente da originalmente proposta (PASQUALI, 1999). Portanto, tornou-se fundamental a realização da análise fatorial do questionário a fim de verificar se as qualidades psicométricas da escala foram conservadas, o que de fato aconteceu e será apresentado integralmente no capítulo seguinte.

A avaliação inicial dos resultados considerava que os escores com valores entre 5 e 7 podiam indicar que os trabalhadores percebem que a empresa está realmente preocupada com seu bem-estar, valores entre 4 e 4,9 podiam revelar dúvidas sobre esse suporte, e, por fim, valores entre 1 e 3,9 sinalizavam que os trabalhadores não percebem uma preocupação da

empresa com seu bem-estar. Tendo em vista a mudança da escala, a interpretação dos escores também foi alterada: entre 1,0 e 2,5 – não percebe uma preocupação da organização com seu bem-estar; entre 2,51 e 4,49 – dúvida sobre a existência de suporte organizacional; e acima de 4,5 – alta percepção do trabalhador de que a organização se preocupa com seu bem-estar.

São exemplos de itens: *“Esta empresa ignoraria qualquer reclamação da minha parte”* e *“Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho”*.

5.3.6 Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST)

A *Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho* (EPSST) foi construída por Gomide Júnior, Guimarães e Damásio (2004) com base nos pressupostos de Rodriguez e Cohen (1998). A escala tem o intuito de verificar a percepção dos empregados acerca do suporte social oferecido pela organização (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008). O construto é formado por três dimensões: 1) Percepção de suporte social informacional no trabalho (PSSI), com Alpha de Cronbach de 0,85 e sete itens; 2) Percepção de suporte social emocional no Trabalho (PSSE), com Alpha de Cronbach de 0,83 e seis itens; e 3) Percepção de suporte social instrumental (material) no trabalho (PSSM), com Alpha de 0,72 e cinco itens. A escala original é tipo *likert* de 4 pontos, variando de “1- Discordo totalmente” a “4- Concordo totalmente”. Assim como na escala apresentada anteriormente, para a presente pesquisa, essa escala foi alterada para 6 pontos, variando entre “1- Discordo totalmente” e “6- Concordo totalmente”. O mesmo procedimento de avaliação das qualidades psicométricas foi aplicado a esse questionário.

A interpretação dos resultados é feita pelo escore médio, isto é, o somatório dos itens de cada dimensão dividido pelo número total de itens. Originalmente, resultados menores que 2,0 indicariam que o empregado não percebe o suporte social no trabalho descrito naquele fator, médias iguais ou maiores que 3,0 tenderiam a indicar que o empregado percebe o suporte, e médias entre 2,1 e 2,9 indicariam uma dúvida quanto à presença do suporte social. Com a adaptação da escala, os limites para interpretação também foram alterados: entre 1,0 e 2,5 – não percebe o suporte social; entre 2,51 e 4,49 – dúvida sobre a existência de suporte social; e acima de 4,5 – alta percepção de suporte social no trabalho.

São exemplos de itens: *“Na empresa onde eu trabalho as pessoas gostam umas das outras”* e *“Na empresa onde eu trabalho as informações circulam claramente entre os setores da empresa”*.

5.3.7 Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores (ECP)

Para o mapeamento das competências profissionais dos jovens trabalhadores, utilizou-se a *Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores* (ECP) de Paiva, Rocha e Fujihara (2018), baseada no modelo de Paiva (2007). A escala é composta por 61 afirmativas, sobre as quais o participante deve avaliar se em que medida o trabalho contribuiu para o desenvolvimento de determinada competência. A escala está disposta em 6 dimensões: 1) Comportamental; 2) Funcional; 3) Cognitiva; 4) Política; 5) Ética e 6) Contextual. A escala empregada é do tipo *likert* de 5 pontos, variando entre “1- Não desenvolvida” a “5- Totalmente desenvolvida”.

A primeira versão do questionário foi validada junto a um grupo de 464 jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública, provindos de diversas regiões brasileiras (PAIVA, ROCHA, FUJIHARA, 2018). Cada uma das dimensões obteve índices de confiabilidade que variaram entre 0,80 e 0,90, com exceção da dimensão contextual ($\alpha=0,621$), o que pode ser explicado por tratar-se de uma dimensão cuja análise fatorial apontou a permanência de apenas dois itens. Com isso, foi realizado novo processo de validação para o público em estudo, que também será apresentado no capítulo seguinte.

Os resultados são obtidos com base na média das respostas para cada uma das dimensões. Escores entre 1,0 e 2,99 indicavam a percepção de que aquela competência foi fracamente desenvolvida, escores entre 3,0 a 3,99 indicavam um desenvolvimento parcial de determinada competência, e escores acima de 4,00 apontavam para a percepção de um alto desenvolvimento da competência em questão.

Exemplos de itens: “*Compreender o trabalho que realizo*” e “*Ser pontual*”.

Por fim, cada uma das escalas do questionário era introduzida por um pequeno texto com instruções para preenchimento. Em seguida, eram apresentados os itens ou afirmativas acerca dos construtos a serem estudados e as opções de resposta. O participante deveria ler cada item e marcar a opção que melhor correspondesse à sua percepção.

5.4 Análise e Tratamento dos dados

Após o término da coleta, todos os dados foram organizados em planilhas com uso do software *Excel*. Os dados foram então submetidos a três técnicas de análise e tratamento, a saber: a) Análise fatorial exploratória (AFE); b) Análise descritiva; e c) Modelagem de equações estruturais (MEE). Todas as técnicas estão elencadas dentro do método estatístico. Conforme Gil (2002), o uso de técnicas estatísticas possibilita determinar, em termos numéricos, a probabilidade de acerto de determinada conclusão, bem como uma margem de erro de um valor obtido. Logo, os resultados refletem uma probabilidade, e não uma certeza, no entanto, trazem reforço importante para as conclusões. Para as análises descritivas e as AFEs, foi utilizado o software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) em sua versão 22; para a MEE, foi utilizado o programa *SmartPLS*, em sua versão 2.0.M3.

Na sequência, serão apresentadas as descrições das técnicas, os parâmetros utilizados e a sua aplicação na presente pesquisa. É importante ressaltar que a estratégia analítica da MEE é testar um modelo predefinido com base em uma teoria subjacente e hipóteses que descrevam a relação entre as variáveis estudadas. O modelo a ser testado foi apresentado no terceiro capítulo desta tese.

As escalas empregadas para configurar os construtos estudados precisam ser avaliadas em termos de sua validade e confiabilidade previamente, o que justifica a utilização da AFE anterior a MEE. A análise descritiva também é dependente da realização da AFE, conforme será explicado na sequência.

5.5.1 Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Ao construir um instrumento de avaliação, supõe-se que todos os itens desse instrumento estejam medindo o mesmo construto. Ocorrências comuns ao utilizar escalas como ferramenta de pesquisa, como a tradução de instrumento, adaptações a contexto diferente da cultura original e a aplicação a grupos diferentes, podem influenciar a confiabilidade do instrumento (MINGOTI, 2005). Dessa forma, é indicado proceder a uma análise fatorial exploratória (AFE) para definir como está configurada a dimensionalidade do instrumento, isto é, determinar quantos fatores o instrumento está de fato medindo e, com isso, buscar evidências da validade do instrumento.

A análise fatorial apresenta dois usos principais:

1) Entender a estrutura e as relações de um conjunto de variáveis (HAIR *et al.*, 2009; FIELD, 2009). A AFE mostra o que o instrumento está medindo, isto é, os fatores bem como avalia os itens que compõem cada fator ou dimensão (PASQUALI *et al.*, 2010);

2) Reduzir uma grande quantidade de variáveis observáveis (itens) em um conjunto menor e mais facilmente interpretável, relacionado a um fator subjacente (FIELD, 2009). Para isso, a técnica está baseada na identificação da estrutura de inter-relações entre variáveis, indicando o fator ou fatores que melhor explica(m) a covariância.

Além da busca de evidências de validade dos questionários, outra justificativa para a realização da análise fatorial exploratória são particularidades do público estudado, no caso, os jovens trabalhadores. O objetivo é descobrir se a mesma estrutura fatorial dos instrumentos pode ser replicada ao público estudado com resultados satisfatórios e confiáveis do ponto de vista estatístico.

A realização da análise fatorial exploratória é pautada por alguns parâmetros, os quais guiam as decisões dos pesquisadores, a fim de se obter uma estrutura fatorial não apenas adequada, mas confiável (DAMASIO, 2012). Os critérios adotados para investigação na análise fatorial são: Critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), Teste de esfericidade de *Bartlett*, variância total explicada, matriz rotacionada, comunalidade, carga fatorial e Alpha de Cronbach, teste de correlação de Pearson. Para pautar a decisão sobre o número de fatores a serem retidos, foi adotado o critério dos autovalores (*eigenvalues*) acima de 1 (critério de *Kaiser-Guttman*).

O primeiro passo para a realização da AFE é verificar se a matriz de dados pode ser fatorada. Para isso, utilizam-se os critérios do KMO e o teste de esfericidade de *Bartlett*. O índice KMO, conhecido como medida de adequação da amostra, é um teste estatístico que sugere a proporção de variância dos itens que podem estar sendo explicados por uma variável latente (DAMASIO, 2012). Seu valor pode variar de zero a um. Como regra para interpretação dos índices de KMO, valores menores de 0,5 são considerados inaceitáveis, valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres, valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons, e valores maiores de 0,8 e 0,9 são considerados excelentes (HAIR *et al.*, 2009; FIELD, 2009).

O teste de esfericidade de *Bartlett*, por sua vez, avalia se a matriz de covariância é similar a uma matriz identidade, isto é, uma matriz com diagonal de valor um e zero nas demais colunas, indicando a inexistência de correlação. Valores do teste de esfericidade com nível de

significância $p > 0,05$ indicam não se tratar de uma matriz identidade, sendo possível prosseguir com a análise fatorial.

O próximo passo é a escolha do método de extração e rotação. Essa é considerada uma escolha importante, pois implica o número de fatores a serem considerados válidos na AFE e interfere na distribuição dos itens em cada um dos fatores extraídos. Na presente pesquisa, o método de extração selecionado foi de Análise de Componente Principal (*Principal Components*) com rotação ortogonal. A escolha do método de extração PAF foi devido ao objetivo de identificar a estrutura latente dos dados com base na variância compartilhada e alcançar uma solução com menor número de fatores que seja responsável pela maior parcela da variância (FIELD, 2009; MESQUITA, 2010). Optou-se ainda por uma rotação ortogonal a partir da hipótese de que os fatores dos construtos investigados apresentam correlações limitadas entre si (HAIR *et al.*, 2009). O critério adotado para a retenção dos fatores gerados foi de *Kaiser-Guttman*, conhecido como *eigenvalue*. Esse valor é baseado no total de variância explicada por determinado fator. Dessa forma, os componentes que apresentaram *eigenvalue* maior que 1 foram retidos.

O método rotacional tem por objetivo facilitar a interpretação dos fatores, uma vez que muitas variáveis podem apresentar carga fatorial alta em mais de um fator (DAMASIO, 2012). Existem dois tipos de rotação: ortogonais e oblíquas. As rotações ortogonais assumem que os fatores extraídos são independentes uns dos outros, isto é, apresentam baixa correlação entre si. A rotação oblíqua, por sua vez, admite que os fatores sejam correlacionados entre si. O método rotacional empregado nesse estudo foi o *Varimax*, do tipo ortogonal, pois foi considerada uma baixa correlação entre os fatores, uma vez que, no caso dos construtos de entrincheiramento, suporte social no trabalho e competências, era necessário considerar certa independência entre os fatores, devido ao arcabouço teórico desses construtos.

O resultado do método rotacional é apresentado na matriz rotacional, que mostra a distribuição das variáveis pelos fatores e as cargas fatoriais compartilhadas com cada um deles. A solução ideal é que cada variável se agrupe em apenas um fator, apresentando cargas altas (acima de 0,5). No entanto, pode ocorrer a chamada “carga cruzada”, isto é, uma indefinição quanto à carga em mais de um fator. Segundo Hair *et al.* (2009), a variável com carga cruzada torna-se uma candidata a exclusão.

Outro critério utilizado para retenção dos fatores foi a variância explicada. A variância explicada refere-se à porção de variância comum que um fator ou um conjunto de fatores consegue extrair de um determinado conjunto de dados (DAMASIO, 2012). É recomendado um valor superior a 50% (HAIR *et al.*, 2009). Para os fins desta pesquisa, foi considerado o mínimo de 60% de variância explicada.

Uma vez determinado o número de fatores a serem retidos, é preciso definir os critérios para exclusão ou manutenção das variáveis que vão compor cada um desses fatores. Para isso, são recomendadas: 1) a observação da carga fatorial, isto é, o quanto cada variável contribui para variância de determinado fator; e 2) a comunalidade, que representa a variância compartilhada com a solução fatorial (HAIR *et al.*, 2009; MESQUITA, 2010). Para ambos os critérios, foi adotado um valor mínimo de 0,50, conforme Hair *et al.* (2009).

Como as variáveis se agrupam em fatores baseados no compartilhamento da variância, torna-se necessário avaliar a confiabilidade, validade e unidimensionalidade da escala (MESQUITA, 2010). A confiabilidade da estrutura de fatores pode ser avaliada através do uso do Alpha de Cronbach. O Alpha de Cronbach avalia o grau em que os itens de uma matriz estão correlacionados entre si (PASQUALI, 2009). Esse índice varia entre zero e um, sendo, para interpretação, adotados os seguintes parâmetros: $\alpha > 0,90$ excelente; $\alpha > 0,80$ bom; $\alpha > 0,70$ aceitável; $\alpha > 0,60$ questionável; $\alpha > 0,50$ pobre; e $\alpha < 0,50$ inaceitável.

Para verificar a validade convergente e a discriminante, foi realizada a transformação dos fatores em escores fatoriais e sua comparação através do emprego da correlação de Pearson, conforme sugeriu Mesquita (2010). Uma alta correlação entre um dado fator X e seu escore indicava congruência (validade convergente) e uma baixa correlação entre o escore do fator X com um outro fator Y indicava, portanto, existir diferença entre eles (validade discriminante). A confirmação da unidimensionalidade se deu por meio da estimação de uma nova análise fatorial para cada fator encontrado, contendo apenas as variáveis que o compõem. A solução final deve indicar a extração de um único construto, com elevada variância explicada em um único fator (MESQUITA, 2010), confirmando, portanto, aquele fator.

O Quadro 06 resume os parâmetros empregados na análise fatorial exploratória desta pesquisa.

Quadro 06 – Critérios e parâmetros para Análise Fatorial Exploratória

Critério	Parâmetros
Critério de <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)	0,5 - Inaceitáveis 0,5 e 0,7 - Medíocres 0,7 e 0,8 - Bons 0,8 e 0,9 - Excelentes
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	p-valor > 0,05
Variância total explicada	Acima de 60%
Critério de <i>Kaiser-Guttman</i>	<i>Eigenvalue</i> ou autovalor acima de 1
Comunalidade	Acima de 0,5
Carga fatorial	Acima de 0,5 em um único fator
Alpha de Cronbach	$\alpha > 0,90$ - Excelente $\alpha > 0,80$ - Bom $\alpha > 0,70$ - Aceitável $\alpha > 0,60$ - Questionável $\alpha > 0,50$ - Pobre $\alpha < 0,50$ - Inaceitável

Fonte: Adaptado de Hair *et al.*, 2009.

5.5.2 Análise Descritiva de Dados

A análise descritiva tem por objetivo apresentar um resumo dos dados de modo a facilitar sua compreensão e delinear as principais informações e características do grupo estudado (GIL, 2002). Para apresentação do perfil do grupo, utilizou-se a distribuição de frequência e porcentagem. As informações foram dispostas em gráficos e tabelas sendo destacadas aquelas mais significativas.

Para interpretação dos resultados dos questionários, a análise comumente empregada baseia-se nas medidas de tendência centrais — média, mediana e moda — e de variabilidade — no caso, foram utilizados apenas o desvio-padrão e os quartis/percentis. Outras medidas foram incluídas como os limites mínimo e máximo para análise das dimensões, conforme intervalos de confiança apresentados anteriormente, quando do detalhamento de cada escala do questionário.

De posse das informações, passou-se, portanto, à avaliação do modelo teórico, através da Modelagem Equações Estruturais (MEE), apresentada no próximo tópico.

5.5.3 Modelagem de Equações Estruturais (MEE)

A Modelagem de Equações Estruturais (MEE) é um conjunto de técnicas estatísticas multivariadas que possibilitam o exame de um conjunto de relacionamentos teóricos entre uma

ou mais variáveis independentes e dependentes de natureza contínua ou discreta (TABACHNICK; FIDELL, 2013). Conceitualmente, o MEE é semelhante ao uso da análise de regressão múltipla, sendo o principal objetivo maximizar a variância explicada nos construtos dependentes e avaliar a qualidade dos dados com base nas características do modelo de mensuração (HAIR *et al.*, 2014).

Na MEE, a mensuração de um construto latente, isto é, não observável diretamente, ocorre por meio de indicadores que representam aquele construto. Assim, por meio da combinação de vários itens que compõem uma escala, é possível mensurar, indiretamente, o conceito abstrato de interesse (HAIR *et al.*, 2009) e explorar suas relações com outros construtos.

A escolha da técnica deu-se por uma série de vantagens como o fato de a MEE proporcionar a análise simultânea de várias inter-relações entre os construtos, testando uma teoria inteira com toda informação possível de uma vez (HAIR *et al.*, 2009), o que é limitado em outras técnicas multivariadas. A MEE é ainda indicada para amostras com normalidade ausente, o que é muito comum nas pesquisas do âmbito da Administração e também é mais flexível quanto ao tamanho da amostra (NASCIMENTO, MACEDO, 2016). Dessa forma, foi possível verificar de forma confiável as possíveis relações entre as variáveis dos construtos abordados, estabelecer sua magnitude e confirmar, ou não, as hipóteses engendradas no modelo teórico apresentado. Outra vantagem é que ela se adequa bem em situações em que a teoria que sustenta as relações causais ainda não está bem sedimentada, sendo, portanto, a MEE utilizada de maneira exploratória (RINGLE, SILVA, BIDO, 2014; HAIR *et al.*, 2014). A MEE, particularmente a PLS-SEM, é indicada para estudos exploratórios devido a sua capacidade de realizar análises confiáveis, robustas, mesmo que existam problemas, como a questão da normalidade e tamanho de amostra já citados.

No entanto, é importante salientar que MEE, em última instância, não é capaz de estabelecer uma relação de causa — o que envolveria alguma manipulação controlada de variáveis — mas pode fornecer alguma evidência para embasar uma inferência causal (HAIR *et al.*, 2009). Conforme apontaram Pilati e Laros (2007), a questão da “causa” em ciência está diretamente relacionada ao tipo de delineamento de pesquisa e sua investigação, e não à metodologia estatística empregada para análise dos dados empíricos. A presente pesquisa visa analisar relações sobre as quais (ainda) não se obtiveram informações na literatura ou (ainda)

se encontram na fase inicial, tanto em relação às variáveis observadas, aos construtos estudados, quanto ao público em questão.

Note-se que a evolução da microinformática e dos *softwares*, com *layouts* mais amigáveis mesmo para aplicações de modelos estatísticos complexos, tornou a análise da MEE bastante popular, tendo em vista as vantagens descritas (PILATI, LAROS, 2007). Para os propósitos da presente pesquisa, foi adotado o *SmartPLS*, em sua versão 2.0, que utiliza o modelo de estimação de ajuste de mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares - PLS*) como forma de mensurar as relações entre as variáveis. A modelagem PLS-SEM é chamada de “Mínimos Quadrados Parciais” (*Partial Least Squares*) porque os parâmetros são estimados por uma série de regressões de mínimos quadrados, enquanto o termo “parciais” decorre do procedimento de estimação interativa dos parâmetros em blocos (por variável latente) em detrimento de todo o modelo, simultaneamente (LEE *et al.*, 2011).

Portanto, cumpre realizar alguns passos para a operação do programa e o alcance dos resultados. Os passos são: 1) desenvolvimento do modelo teórico; 2) transcrição do modelo teórico em diagrama de caminhos que expressam graficamente as relações causais entre os construtos; 3) conversão do diagrama em modelo estrutural e de mensuração; 4) especificação do modelo de mensuração; 5) especificação do modelo estrutural; 6) interpretação e modificação do modelo (HAIR *et al.*, 2014).

Um modelo é a representação pictórica de uma teoria, e uma teoria pode ser imaginada como um conjunto de relações que fornecem explicações consistentes e abrangentes de fenômenos (HAIR *et al.*, 2009). A MEE necessita da construção de uma base teórica forte, fundamentada em pesquisas anteriores que permitam ao pesquisador estabelecer as relações com propriedade e que as medidas utilizadas sejam de satisfatória qualidade psicométrica para que os resultados possam ser estimados e interpretados de forma consistente, uma vez que a MEE examina apenas as características empíricas das variáveis, cabendo ao pesquisador estabelecer seu significado (PILATI, LAROS, 2007). Dessa forma, a MEE é considerada análise confirmatória, ou seja, ela é útil para testar e confirmar a teoria sobre a qual a investigação deve ter ocorrido antes da análise dos dados.

A especificação do modelo teórico está ligada ao desenho das relações hipotéticas entre os construtos e a mensuração das relações descritas no modelo. Essa construção do modelo se dá com base no levantamento bibliográfico realizado no âmbito da pesquisa. No modelo de

caminhos (*path models*), diagramas são utilizados para exibir visualmente as hipóteses e as relações teóricas entre variáveis. A forma pela qual essas relações são representadas segue um padrão, no qual as elipses ou círculos representam os construtos ou variáveis latentes, os retângulos representam os indicadores (variáveis observadas ou manifestas), e as setas, as relações entre as variáveis (dependente e independente). Por fim, os termos de erro ligados aos construtos endógenos representam a variância não explicada quando os modelos de caminho são estimados (HAIR *et al.*, 2014). As variáveis latentes endógenas se referem àquelas que recebem setas unidirecionais. Essas são conhecidas também como variáveis critério ou variáveis dependentes. Já as variáveis latentes exógenas são aquelas que originam setas unidirecionais, sendo também conhecidas como variáveis preditoras ou variáveis independentes. Devido ao tipo de modelo a ser estudado, é possível que uma mesma variável assuma ser endógena ou exógena ao mesmo tempo, ou seja, ela pode “receber” e “enviar” setas simultaneamente.

Um modelo convencional em terminologia MEE consiste, na verdade, de dois modelos complementares fornecidos pelo *SmartPLS*: 1) modelo de medida ou de mensuração (*outer model*) que estima os relacionamentos entre as variáveis latentes e seus indicadores; e 2) o modelo de estrutural (*inner model*) que estima as relações entre as variáveis latentes independente e dependentes (WONG, 2013). A estimação do modelo proporciona medidas empíricas que permitem comparar os modelos estruturais com a realidade teoricamente estabelecida, logo, possibilita determinar quão bem a teoria se ajusta aos dados (NASCIMENTO, MACEDO, 2016). Dessa forma, tem-se a MEE como uma técnica confirmatória tanto quanto exploratória (TABACHNICK, FIDELL, 2013). O modelo é, portanto, estimado, avaliado e modificado se necessário.

A especificação do modelo de mensuração (*outer model*) envolve a avaliação dos critérios de confiabilidade e validade. Se os itens mensurados se mostram adequados, então, o modelo teórico (modelo estrutural) também apresentará evidências fortes de validade e confiabilidade. Os indicadores utilizados disponibilizados pelo software são: *Composite Reliability* - CC (confiabilidade composta) e Alpha de Cronbach para avaliação da consistência interna; *Outer Loadings* e *Average Variance Extracted* - AVE para validade convergente; critérios de *Fornell-Larcker* (FORNELL, LARCKER, 1981) e *Cross-loadings* para validade discriminante.

O modelo estrutural (*inner model*) não pode ser examinado até que a confiabilidade e validade dos construtos estejam estabelecidas. Para a avaliação do modelo estrutural, são utilizados os seguintes indicadores: Coeficiente de determinação (R^2), relevância preditiva (Q^2), tamanho e significado dos coeficientes de caminho (*patch*), efeito f^2 e q^2 . Até recentemente, o critério *goodness of fit* (GOF) era calculado como escore para avaliação do modelo ajustado; no entanto, Henseler e Sarstedt (2012) demonstraram que esse índice não é capaz de distinguir modelos válidos de não válidos. Com isso, Hair *et al.* (2014) e Ringle *et al.* (2014) sugerem não utilizar o GOF como indicador da qualidade do modelo estrutural, recomendação adotada nesta pesquisa.

A confiabilidade composta é usada para avaliar se a amostra, de fato, está livre de vieses ou ainda se as respostas — em seu conjunto — são confiáveis. Valores de confiabilidade composta entre 0,60 e 0,70 são considerados adequados em pesquisas exploratórias, enquanto valores de 0,70 e 0,90 são considerados satisfatórios para os demais tipos de pesquisa (HAIR *et al.*, 2014). A validade convergente é a extensão em que uma medida se correlaciona positivamente com medidas alternativas do mesmo construto. Para estabelecer a validade convergente, o pesquisador considera as cargas externas dos indicadores e a Variância Média Extraída (*Average Variance Extracted* – AVE). A AVE é a parcela dos dados das variáveis que é explicada por cada um dos construtos latentes respectivos, ou, em outras palavras, quanto, em média, as variáveis se correlacionam positivamente com os seus respectivos construtos (RINGLE, SILVA, BIDO, 2014). Assim, quando as AVEs são maiores que 0,50, admite-se que o modelo converge a um resultado satisfatório (FORNELL, LARCKER, 1981).

Altas cargas externas no mesmo construto revelam que os indicadores associados têm muito em comum com o fenômeno captado pelo construto latente. Essa característica é conhecida como confiabilidade do indicador. As cargas externas de todos os indicadores devem ser estatisticamente significativas, assim, esperam-se valores padronizados com cargas externas superiores a 0,70. Indicadores com cargas externas entre 0,40 e 0,70 devem ser eliminados apenas se esse procedimento acarretar o aumento da fiabilidade e da confiabilidade composta acima do valor de piso sugerido (HAIR, RINGLE, SARSTEDT, 2011).

A validade discriminante é a medida que um construto é verdadeiramente distinto dos demais por padrões empíricos. Assim, o estabelecimento de validade discriminante implica que o construto é único e capta fenômenos não compreendidos pelos demais construtos contidos no modelo proposto. A principal forma de se avaliar a validade discriminante ocorre por meio da

confrontação das raízes quadradas dos valores da AVE de cada construto frente às correlações (de Pearson) entre os demais construtos latentes (critério de *Fornell e Larcker*). Haverá validade discriminante se as correlações entre as variáveis latentes (VL) forem inferiores à raiz quadrada da AVE (indicadores têm relação mais forte com sua VL do que com as outras VL (HAIR *et al.*, 2014).

Por fim, têm-se o coeficiente de determinação (R^2), a relevância preditiva (Q^2) e os tamanhos do efeito (f^2) e (q^2), critérios para avaliação do modelo estrutural (HAIR *et al.*, 2014). O critério básico para avaliação do modelo estrutural são as mensurações do R^2 e o nível e significância dos coeficientes de caminhos. O objetivo é obter o maior nível de R^2 possível, o que significa um alto poder de explicação ou previsão do modelo. No entanto, os valores de referência são arbitrários, dependendo da área de conhecimento. Para a área de ciências sociais, é comum que o R^2 menor que 2% seja classificado como efeito desprezível; R^2 entre 2% e 13%, como efeito pequeno; R^2 entre 13% e 26%, como efeito médio; e R^2 acima de 26%, como efeito grande. Em relação aos coeficientes de caminhos, esses podem ser interpretados como coeficientes padronizados de regressão e apenas terão significado, isto é, confirmam ou refutam a hipótese descrita com base na relação entre as variáveis, se apresentarem um *t-valor* acima de 1,96 para o nível de significância de 5%. Outro importante indicador da qualidade do modelo estrutural é o índice de *Stone-Geisser* ou Q^2 , que postula se o modelo é capaz de prever adequadamente cada indicador dos construtos endógenos (HAIR, RINGLE, SARSTEDT, 2011). Se o resultado para alguma variável latente endógena for maior que zero, aquele construto latente explanatório exhibe relevância preditiva.

O Quadro 07 mostra um resumo dos ajustes aplicados à MEE adotados como referência para análise das saídas obtidas por meio do *SmartPLS*.

Quadro 07 – Resumo dos ajustes aplicados à MEE

Modelo	Indicador/ Procedimento	Propósito	Valores referenciais/ critérios	Referências
Modelo de Mensuração	AVE	Validade Convergente	AVE > 0,5	HENSERLER, RINGLE, SINKOVICS (2009)
	Cargas cruzadas (<i>cross-loadings</i>)	Validade Discriminante	Valores das cargas maiores nas VLs originais do que em outras	CHIN (1998)
	<i>Outer Loadings</i>	Validade Discriminante	OL > 0,70 - adequado OL < 0,40 - eliminar o item	HAIR <i>et al.</i> (2014)
	Critério de <i>Fornell e Larcker</i>	Validade Discriminante	Comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada construto com as correlações (Pearson) entre os construtos (ou VL). As raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações entre os construtos.	FORNELL, LARCKER (1981)
	Confiabilidade Composta e Alpha de Cronbach	Confiabilidade do modelo e consistência interna	AC > 0,70 CC > 0,70	HAIR <i>et al.</i> (2014)
Modelo Estrutural	Teste <i>t</i> de <i>Student</i>	Avaliação das significâncias das correlações e regressões	$t \geq 1,96$	HAIR <i>et al.</i> (2014)
	Avaliação dos coeficientes de determinação de <i>Pearson</i> (R^2)	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.	$R^2 < 2\%$ efeito desprezível $2\% < R^2 < 13\%$ efeito pequeno $13\% < R^2 < 26\%$ efeito médio $R^2 > 26\%$ efeito grande	COHEN (1988)
	Tamanho do efeito (f^2) ou Indicador de <i>Cohen</i>	Avalia-se quanto cada construto é "útil" para o ajuste do modelo.	Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes.	HAIR <i>et al.</i> (2014)
	Validade preditiva (Q^2) ou indicador de <i>Stone-Geisser</i>	Avalia a acurácia do modelo ajustado.	$Q^2 > 0$	HAIR <i>et al.</i> (2014)
	Coefficiente de caminho	Avaliação das relações causais	Interpretação dos valores à luz da teoria	HAIR <i>et al.</i> (2014)

Fonte: Adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Por fim, o Quadro 08 sintetiza a metodologia empregada de acordo com os objetivos definidos para a presente pesquisa.

Quadro 08 – Síntese da metodologia empregada na pesquisa

Objetivos	Método de coleta de dados	Método de análise de dados
<p>Geral:</p> <p>Analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social), os vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) e as competências profissionais de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal</p>	<p>Aplicação de questionário elaborado para pesquisa</p>	<p>Emprego de análise estatística com utilização de ferramentas uni e multivariadas (análise descritiva, análise fatorial e modelagem de equações estruturais). Utilização de softwares de apoio estatístico - SPSS (<i>Statistical Package for Social Science</i>) e <i>SmartPLS</i> versão 2.0.M3</p>
<p>Específico a:</p> <p>Descrever o suporte no trabalho percebido pelos jovens trabalhadores abordados.</p>	<p>Aplicação da <i>Escala de percepção de suporte organizacional (EPSO)</i> de Siqueira (1995) e <i>Escala de percepção de suporte social no trabalho (EPSST)</i> de Gomide Júnior, Guimarães e Damásio (2004)</p>	
<p>Específico b:</p> <p>Descrever as dimensões do comprometimento, entrincheiramento e consentimento, na percepção dos referidos jovens</p>	<p>Aplicação da <i>Escala de comprometimento organizacional (COM)</i> de Bastos e Aguiar (2015); <i>Escala de consentimento organizacional (ECO)</i> refinada por Silva e Bastos (2015) e <i>Medida de entrincheiramento organizacional (MEO)</i>, de Rodrigues e Bastos (2012)</p>	
<p>Específico c:</p> <p>Descrever as dimensões das competências profissionais desenvolvidas na organização, segundo os jovens abordados</p>	<p>Aplicação da <i>Escala de desenvolvimento de competências profissionais para jovens trabalhadores (ECP)</i> de Paiva <i>et al.</i> (2018)</p>	
<p>Específico d:</p> <p>Apresentar e validar um modelo integrado de análise dos construtos estudados</p>	<p>Levantamento bibliográfico, aplicação do questionário elaborado para a pesquisa.</p>	

Fonte: Elaboração própria, 2021.

5.5.4. Aspectos Éticos Envolvidos na Pesquisa

Ética diz respeito a normas ou padrões de comportamento que guiam escolhas morais quanto ao relacionamento e comportamento com outras pessoas (COOPER, SCHINDLER, 2016). Segundo Cooper e Schindler (2016), o objetivo principal de se pensar em ética na pesquisa é assegurar que os participantes não sejam prejudicados ou sofram consequências adversas oriundas da atividade de pesquisa. Uma pesquisa realizada de forma responsável prevê

dilemas éticos e tenta ajustá-los ao projeto, exigindo a integridade pessoal do pesquisador e dos demais envolvidos em todas as etapas do projeto. Os aspectos éticos requeridos tornam-se ainda mais preponderantes tendo em vista o público abordado nesta pesquisa: o jovem trabalhador. Devido às características e ao momento no ciclo vital, a pesquisa com esse público exigiu cuidados ainda mais importantes, além dos comumente prestados a outras faixas etárias.

A participação na pesquisa foi condicionada à aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual continha todas as informações referentes aos objetivos da pesquisa, à coleta dos dados, bem como a garantia da confidencialidade e a possibilidade de que a participação, de caráter voluntário, fosse revogada a qualquer tempo, sem qualquer bônus ou ônus aos participantes, conforme preconizado na Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde, de 7 de abril de 2016 para pesquisas com seres humanos em Ciências Humanas e Sociais (CNS, 2016). Foi assegurado o sigilo de identidade do participante e foi conferida a garantia de que não haveria qualquer penalidade, tendo em vista que a pesquisa foi realizada no âmbito corporativo e com apoio expresso da empresa. A garantia da confidencialidade foi importante, pois, mesmo se tratando de questionário eletrônico que poderia ser acessado fora do trabalho, muitos jovens usaram o computador da empresa, bem como o e-mail corporativo para acessar a pesquisa, o que poderia gerar desconforto ao emitir uma opinião negativa sobre a empresa, sobre suas políticas e práticas de gestão, ou ainda sobre aspectos sociais pautados em seu convívio profissional. O termo continha o e-mail de contato dos pesquisadores para esclarecimentos de qualquer natureza.

Os dados obtidos da aplicação dos questionários foram utilizados exclusivamente pela pesquisadora responsável, não sendo o banco de dados ou outras informações sobre os participantes e suas respostas compartilhadas com a empresa. A confidencialidade dos dados envolveu ainda a garantia de que eles seriam utilizados exclusivamente para fins científicos sendo os resultados apresentados neste trabalho, em artigos para congressos e periódicos e, como parte do retorno à empresa, em relatório com os principais resultados que possam fomentar ações de aprimoramento do seu programa de aprendizes.

Esclarecidos os passos envidados para realização da pesquisa de campo que pauta esta tese, passa-se à apresentação e análise dos dados empíricos.

6. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo explicita as etapas necessárias para a análise dos dados coletados nesta pesquisa. Como esta tese tem a finalidade de propor e testar um modelo integrado para estudo com jovens trabalhadores, foram adotados diferentes procedimentos para a validação do modelo. Dessa forma, esta seção foi dividida em quatro partes, quais sejam, os procedimentos de preparação dos dados, os procedimentos de análise fatorial exploratória (AFE); em seguida, apresentam-se a análise descritiva dos dados e, por fim, os resultados da modelagem de equações estruturais (MEE) e a discussão dos resultados das hipóteses testadas.

A primeira parte, procedimentos de preparação dos dados, visa apresentar os pré-requisitos para as análises que se seguiram. O tópico referente à análise fatorial exploratória (AFE) dividiu-se de acordo com os seis construtos que formam o modelo proposto nesta tese, a saber: 1) suporte organizacional; 2) suporte social no trabalho; 3) comprometimento; 4) entrincheiramento; 5) consentimento; e 6) competências profissionais. Dessa maneira, foi possível demonstrar os resultados parciais de validação de cada dimensão e as variáveis observáveis que compunham o modelo, sendo o resultado final apresentado na SEM.

Os dados descritivos, além do perfil dos participantes, mostraram os resultados das escalas aplicadas, medindo a percepção dos participantes em relação a cada um dos construtos individualmente. Por fim, é apresentada a validação do modelo final por meio da SEM, sendo demonstrados os resultados obtidos para o modelo de mensuração, o modelo estrutural e a discussão dos resultados do teste de hipóteses incluído na última parte desta seção.

Um importante esclarecimento se dá em relação às nomenclaturas empregadas no capítulo. Para fins dessa tese, o termo “fator”, utilizado principalmente no tópico referente à análise fatorial, e o termo “dimensão” utilizado no tópico de MEE serão utilizados como equivalentes, ou seja ambos referindo-se ao traço ou característica psicológica refletida em um conjunto de itens ou variáveis observáveis (PASQUALI, 1999, HAIR *et al*, 2009).

6.1. Preparação dos dados

6.1.1. Dados Ausentes e *Outliers*

Para garantir a qualidade das respostas e conseqüentemente dos resultados, é imprescindível a análise exploratória dos dados, buscando ocorrências atípicas (*outliers*) ou ausentes. Conforme destacaram Tabachnick e Fidell (2013), dados ausentes, principalmente não randômicos, bem como os *outliers* podem comprometer o banco de dados, causando distorções estatísticas. Ao fechamento da pesquisa eletrônica, foram recebidos um total de 2058 questionários, dos quais 24 foram excluídos por problemas de preenchimento e pela identificação de *outliers*. Foram identificados 6 questionários com respostas tendenciosas (seleção de um padrão de resposta aplicado de forma indiscriminada a todas as partes do questionário), repetição de questionário (5 deles) e de respondente (6 deles) e respondentes que não concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido — o questionário era contabilizado, mas totalmente em branco (3 deles). Os *outliers* uni e multivariados foram identificados utilizando-se análise de Z escore e distância de *Malahanobis*, respectivamente (TABACHNICK, FIDELL, 2013) que resultou na eliminação de mais 4 questionários. Não foi registrado nenhum dado ausente, devido ao critério automatizado de impedir o prosseguimento no questionário eletrônico se o participante deixasse alguma parte sem resposta. A amostra final foi composta por 2034 questionários válidos.

Os dados foram baixados na base do *Google Forms* e transportados para arquivo em *Excel*. Inicialmente, foram realizadas análises exploratórias de forma a verificar a estrutura dos dados e a distribuição das variáveis. Para condução da análise fatorial, foi usado o programa *SPSS* em sua versão 22.

6.1.2. Normalidade e Multicolinearidade

Outro aspecto importante na preparação dos dados é verificar se as variáveis possuem distribuição normal, uma vez que essa informação determina a natureza dos testes a serem empregados: paramétricos ou não paramétricos.

Para verificação da normalidade, é possível utilizar recursos gráficos como histograma, a análise dos valores a assimetria e curtose ou os testes *Shapiro-Wilk* (SW) ou *Kolmorov-Smirnov* (KS). Este último método foi o escolhido para os fins de verificação na presente

pesquisa. O teste de normalidade *KS* indicou a não normalidade da distribuição dos dados coletados. Note-se que, para fins de modelagem de equações estruturais, a normalidade dos dados não é requerida como critério essencial para mensuração dos dados.

Em relação à multicolinearidade, conforme salientaram Tabachnick e Fidell (2013), a presença de variáveis com alto grau de correlação pode trazer danos à estrutura de dados. Dessa forma, faz-se importante verificar a linearidade entre os itens de um mesmo construto e a multicolinearidade entre as variáveis de um construto e outro, evitando, com isso, a sobreposição dos mesmos. A multicolinearidade pode ser averiguada através da análise da matriz de correlação de *Spearman*, dada a natureza não paramétrica dos dados. Não foram identificadas correlações entre as variáveis acima de 0,8, indicando, portanto, ausência de multicolinearidade.

Tomados esses cuidados iniciais, prosseguiu-se para a Análise Fatorial Exploratória dos dados oriundos de cada escala.

6.2. Análise Fatorial Exploratória (AFE)

De modo a garantir a qualidade das análises dos resultados obtidos pela aplicação das escalas, faz-se necessário realizar a análise fatorial exploratória (AFE) de cada uma delas em busca de evidências que indiquem a preservação da qualidade e validade dos itens. Considerou-se que se trata de um público diverso do abordado na validação original, levando-se à necessidade de verificar se foram conservadas as qualidades psicométricas das escalas. Vale lembrar, conforme anteriormente descrito no capítulo de metodologia, os parâmetros utilizados para AFE: comunalidade, teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), teste de esfericidade de *Bartlett*, variância extraída, critério dos autovalores (*Kaiser-Gutmann*) análise da matriz rotacionada, Alpha de Cronbach, teste de correlação de Pearson e nível de significância estatística (*sig.*).

A ordem das análises seguirá a organização do modelo teórico, isto é, as primeiras análises serão as variáveis independentes ou construtos exógenos Suporte Organizacional e Suporte Social no Trabalho, que compõem o construto Suporte no Trabalho. Na sequência, serão apresentados os resultados para as escalas de vínculos organizacionais — comprometimento, consentimento e entrenchamento — e, por fim, a análise da escala de competências profissionais de jovens trabalhadores. Dessa forma, serão apresentadas seis AFEs

correspondentes a cada uma das escalas e que correspondem aos construtos componentes do modelo teorizado.

6.2.1. Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

A primeira escala a ser analisada foi a Escala de percepção de suporte organizacional. Originalmente, a escala é composta por 9 itens e é unidimensional.

Os primeiros procedimentos de análise, após a obtenção da solução fatorial, é a análise da adequabilidade da amostra, através do exame do KMO e a verificação se se trata de uma matriz identidade, isto é, todos os resultados de correlação são zeros e uns na diagonal (Tabela 04). O KMO obtido para a escala de suporte organizacional foi de 0,807, considerado adequado (HAIR *et al.*, 2009), e o teste de esfericidade de *Bartlett* apontou a inexistência de uma matriz identidade (*sig.* = 0,0000). Com isso, foi possível prosseguir com as análises dos resultados.

Tabela 04 – Adequação da AFE: Testes KMO e Barlett - EPSO

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,807
	χ^2	3678,926
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	6
	<i>sig.</i>	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O próximo índice avaliado foi a comunalidade. Itens com valores abaixo de 0,5, isto é, que explicam menos da metade da variância da escala como um todo, foram eliminados. Devido a isso, dos 9 itens originais, a escala foi reduzida para quatro itens. A Tabela 05 mostra os itens que permaneceram após análise da comunalidade.

Tabela 05 – Comunalidades das variáveis - EPSO

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidades
SO4	Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar	0,675
SO5	Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar melhor minhas habilidades no desempenho do meu trabalho	0,689
SO6	Esta empresa está sempre pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial	0,717
SO7	Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho	0,734

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os cinco itens eliminados versavam principalmente sobre a omissão de suporte da organização indicando uma visão predominantemente positiva dos jovens em relação à possibilidade de obter apoio da organização. Itens retirados como “*Esta empresa ignoraria qualquer reclamação da minha parte*” e “*Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam*” demonstram que o jovem estabelece uma relação positiva com a organização atribuindo a ela a imagem ou crença de que ela se preocupa verdadeiramente com o seu bem-estar (EISENBERGER *et al.*, 1986).

Na sequência, foi verificada a variância total explicada, que indica a quantidade de componentes extraídos para aquele construto, tendo em vista o máximo de variância acumulada. No caso do suporte organizacional, havia a indicação teórica de um fator único, o que foi confirmado após a AFE. Como se pode observar na Tabela 05, a variância acumulada foi de 70,383% para um fator único, considerado satisfatório (HAIR *et al.*, 2009). Como a solução fatorial apresentou fator único como resultado, não foi necessário atribuir novo nome ao fator encontrado permanecendo, portanto, a nomenclatura Suporte Organizacional.

Tabela 06 – Variância Total Explicada - EPSO

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	2,815	70,383	70,383

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao selecionar o tipo de rotação, obtém-se a matriz rotacionada que é atribuição de carga fatorial de cada item que compõe determinado fator, considerando sua participação na variância total. A matriz proporciona ainda uma simplificação ao diminuir a possibilidade de carga cruzada, localizando cada item dentro do fator com o qual divide maior variância. Conforme orientações de Hair *et al.* (2009), deve ser considerada a eliminação dos itens que apresentaram carga fatorial menor de 0,5. A Tabela 07 traz o detalhamento das cargas encontradas para o único fator, Suporte Organizacional.

Tabela 07 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - EPSO

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Fator
		1
SO4	Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar	0,822
SO5	Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar melhor minhas habilidades no desempenho do meu trabalho	0,830
SO6	Esta empresa está sempre pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial	0,847
SO7	Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho	0,857

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em resumo, a solução fatorial encontrou um fator único, e o nome original da dimensão correspondente foi mantido, composto por 4 itens. Estes itens traduzem a percepção do respondente em relação ao quanto ele acredita que a empresa se preocupa com seu bem-estar e fornece o auxílio necessário para o desenvolvimento das suas atividades laborais. A prevalência de afirmativas que versam sobre o suporte organizacional como algo presente reforça uma visão positiva do jovem trabalhador sobre o suporte oferecido pela organização. Um indício que pode reforçar essa visão é a satisfação do jovem em relação à empresa, obtendo como resultado “muito satisfeito” por 85,5% dos respondentes.

A confiabilidade da escala reformulada foi averiguada com o emprego do Alpha de Cronbach, cujo resultado foi 0,857. Conforme Hair *et al.* (2009), o valor do Alpha de Cronbach deve ser superior a 0,7, sendo 0,6 um valor aceitável. O Alpha encontrado confirma a adequabilidade da solução apresentada. Por tratar-se de solução de dimensão única, não foi aplicado teste para verificação das validades convergente e discriminante com base nos escores fatoriais e nas escalas somatórias dos fatores.

6.2.2. Análise Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST)

A Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) diz respeito ao quanto o respondente considera ter o apoio das pessoas que fazem parte de seu círculo social no trabalho, o que envolve o compartilhamento de informações (dimensão percepção de suporte social informacional - PSSI), apoio emocional (dimensão percepção de suporte social emocional - PSSE) e o fornecimento dos insumos necessários ao desenvolvimento do trabalho (dimensõa percepção de suporte instrumental ou material - PSSM).

A exemplo do Suporte Organizacional, os primeiros índices a serem analisados foram o KMO e o nível de significância do teste de esfericidade de *Bartlett*, que se refere à adequabilidade da amostra, sendo os dados mostrados na Tabela 08.

Tabela 08 – Adequação da AFE: Testes KMO e Barlett - EPSST

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,897
	χ^2	12329,378
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	55
	<i>sig.</i>	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme se observa na Tabela 08, o índice KMO é superior a 0,8, portanto adequado, bem como o nível de significância do teste de esfericidade, indicando não se tratar de uma matriz identidade. Com isso, prosseguindo a análise, a próxima etapa foi verificar as comunalidades dos itens que compõem originalmente o questionário. Os itens que apresentaram valores abaixo de 0,5 foram excluídos. Com isso, dos 18 itens originais, foram mantidos 11 distribuídos por três dimensões, segundo pode ser atestado na Tabela 09.

Tabela 09 – Comunalidades das variáveis - EPSST

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidades
SS1	As pessoas gostam umas das outras	0,718
SS3	As pessoas são amigas umas das outras	0,765
SS6	Pode-se confiar nas pessoas	0,725
SS7	Pode-se confiar nos superiores	0,564
SS15	As pessoas se preocupam umas com as outras	0,739
SS9	As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam	0,593
SS16	As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade	0,684
SS17	Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados	0,790
SS18	As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos	0,800
SS5	Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso	0,780
SS13	Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas	0,796

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Observou-se que, dos 8 itens excluídos, metade versavam principalmente sobre o suporte material, o que pode sinalizar uma deficiência da organização nesse setor. As

afirmativas “*Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados*”, “*Há ajuda financeira para que seus empregados se especializem*”, “*São pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados*” e “*Existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados*” indicam que os jovens não percebem que exista esforço da organização no sentido de oferecer condições financeiras melhores.

Apesar da eliminação de itens, a caracterização ou sentido de cada uma das dimensões originais foi conservada. Rememora-se que a percepção de suporte social informacional no trabalho refere-se à crença de que a organização possui uma rede de informações bem estabelecida e acessível aos trabalhadores; já a percepção de suporte social emocional no trabalho, por sua vez, diz respeito à crença de que é possível confiar nas pessoas que compõem a organização e que elas se preocupam genuinamente umas com as outras. A percepção de suporte social instrumental (material) no trabalho está assentada na crença de que a organização provê os funcionários dos insumos materiais, técnicos, financeiros e gerenciais para o bom desenvolvimento das atividades (SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2008). Com isso, as nomenclaturas das dimensões ou fatores foram mantidas tal como definido pelos autores da escala. Outro fator que contribuiu para a permanência das três dimensões originais foi a variância explicada que apontou para a existência de três dimensões com autovalor (*eigenvalue*) superior a 1 e com variância acumulada acima de 60%, mais precisamente 72,316% (Tabela 10).

Tabela 10 – Variância Total Explicada - EPSST

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	5,637	51,245	51,245
2	1,292	11,742	62,986
3	1,026	9,329	72,316

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As cargas fatoriais acima de 0,5 foram consideradas para manutenção ou eliminação de itens. A Tabela 11 demonstra as cargas fatoriais dos itens que foram conservados após a análise e distribuídos pelos fatores retidos na variância explicada.

Tabela 11 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - EPSST

Nomenclatura sugerida	Item	Rótulo da variável observada	Fator		
			1	2	3
Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE)	SS1	As pessoas gostam umas das outras	0,829		
	SS3	As pessoas são amigas umas das outras	0,850		
	SS6	Pode-se confiar nas pessoas	0,778		
	SS7	Pode-se confiar nos superiores.	0,598		
	SS15	As pessoas se preocupam umas com as outras	0,769		
Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI)	SS9	As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam		0,577	
	SS16	As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade		0,627	
	SS17	Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados		0,863	
	SS18	As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos		0,866	
Percepção de suporte social instrumental (material) no trabalho (PSSM)	SS5	Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso			0,840
	SS13	Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas			0,838

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A próxima etapa de análise foi de confiabilidade da escala, com base no índice Alpha de Cronbach. A Tabela 12 mostra os índices aferidos, todos acima do mínimo aceitável de 0,7 (HAIR *et al.*, 2009). O fator PSSM apresentou o Alpha mais baixo, provavelmente devido ao fato de possuir apenas dois itens em sua composição.

Tabela 12 – Alpha de Cronbach - EPSST

Fator/ Dimensão	Alpha de Cronbach	Número de itens
PSSE	0,886	5
PSSI	0,842	4
PSSM	0,761	2

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por fim, foram realizados teste de verificação das validades convergentes e discriminante utilizando a correlação de *Pearson* entre o escore fatorial e as escalas somatórias de cada um dos fatores (MESQUITA, 2010). A Tabela 13 apresenta os resultados.

Tabela 13 – Correlações de *Pearson* - EPSST

		PSSE	PSSI	PSSM
Escala fatorial 1	Correlação de Pearson	0,923**	0,304**	0,244**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
Escala fatorial 2	Correlação de Pearson	0,281**	0,897**	0,181**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
Escala fatorial 3	Correlação de Pearson	0,253**	0,304**	0,930**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000
PSSE	Correlação de Pearson	1,000	0,602**	0,509**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	-	0,000	0,000
PSSI	Correlação de Pearson	0,602**	1,000	0,511**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	-	0,000
PSSM	Correlação de Pearson	0,509**	0,511**	1,000
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000	-

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os dados da Tabela 13 mostram a convergência das escalas fatoriais e seus fatores correspondentes, indicados por valores altos de correlação (acima de 0,8), e, ao mesmo tempo, a baixa correlação que indica diferencia uma escala fatorial de outro fator não correlacionado a ele. A escala fatorial 1 apresentou alta correlação com o fator PSSE (0,923); a escala fatorial 2, com o fator PSSI (0,897); e a escala fatorial 3, com o fator PSSM (0,930), sendo todas as correlações significativas no nível 1%, proporcionando evidências de validade convergente. Em relação à validade discriminante, as baixas correlações entre a escala fatorial 1 e PSSI (0,304) e PSSM (0,244), a escala fatorial 2 e PSSE (0,281) e PSSM (0,1818) e por fim, a escala fatorial 3 e os fatores PSSE (0,252) e PSSI (0,304) indicam que cada escala fatorial não possui correlações que possam sugerir a congruência entre as escalas fatorial e os fatores componentes da percepção de suporte social no trabalho, sendo, portanto, cada fator único em sua contribuição.

Ainda em relação à validade discriminante, foram verificadas correlações moderadas entre os fatores componentes da percepção de suporte organizacional, o que é esperado dado que fazem parte de um mesmo construto.

Em suma, a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) teve uma redução no número de itens, de 18 para 11, no entanto, o número original de três dimensões ou fatores, suas respectivas nomenclaturas e significados foram mantidos conforme a escala original. A eliminação de afirmativas que versam principalmente sobre o suporte social material sugere uma deficiência da organização percebida pelos jovens pesquisados.

6.2.3. Análise Fatorial da Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)

A Escala Medida de Comprometimento Organizacional (MCO) avalia o quanto o sujeito está em sintonia com a organização e deseja continuar a fazer parte dela, estabelecendo uma ligação de caráter predominantemente afetivo. A escala original é composta por 12 variáveis, com escala do tipo *likert* de 6 pontos. Assim como nas demais escalas até o momento, o primeiro indicador da solução fatorial avaliado foram os valores do KMO e o teste de esfericidade de *Bartlett*, conforme pode ser verificado na Tabela 14.

Tabela 14 – Adequação da AFE: Testes KMO e *Barlett* - MCO

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,934
	χ^2	10497,933
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	36
	<i>sig.</i>	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com dados da Tabela 14, o valor aferido para KMO (0,934) é considerado adequado bem como o valor de significância para o teste de esfericidade (0,000), apontando para adequabilidade da amostra e permitindo o prosseguimento da análise.

O próximo passo foi a verificação dos valores das comunalidades. Os itens que apresentaram valores abaixo de 0,5, isto é, que não têm poder de explicar pelo menos metade da variância compartilhada da escala, foram eliminados da análise. Por esse critério, dos 12 itens originais, 3 foram excluídos. Os valores das comunalidades dos 9 itens restantes são mostrados na Tabela 15.

Tabela 15 – Comunalidades das variáveis - MCO

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidades
CO2	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esta organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar	0,546
CO3	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus	0,649
CO4	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho	0,588
CO5	A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa	0,630
CO6	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho	0,592
CO7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização	0,689

(*Continua*)

CO8	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	0,614
CO10	Eu realmente me interessar pelo destino da organização onde trabalho	0,587
CO12	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus	0,566

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Das escalas analisadas, o comprometimento foi a que teve menor número de itens excluídos, comparativamente ao número total de itens. As afirmativas eliminadas “*Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho*”, “*Aceito as normas da empresa porque concordo com elas*” e “*Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da empresa em que trabalho*” demonstram a vinculação menos baseada na identificação do indivíduo com as normas e reforçam o caráter temporário do trabalho, que pode implicar limitações no sentimento de orgulho. É interessante assinalar que as afirmativas que permaneceram reforçam uma identificação mais afetiva, que envolvem uma relação de alinhamento entre os objetivos da organização e os objetivos pessoais.

Dando prosseguimento à análise, o próximo passo foi determinar o número de fatores componentes da escala. A AFE busca otimizar a construção da escala, agrupando o maior número possível de itens em um fator, tendo como critério a variância compartilhada entre eles. O critério do autovalor superior a 1 e da variância acumulada indica em quantos fatores os itens foram agrupados. No caso da escala em questão, tal como na análise original que possuía apenas um fator, este foi mantido após a análise da variância total explicada (Tabela 16), com variância acumulada acima de 60%.

Tabela 16 – Variância Total Explicada - MCO

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	5,460	60,664	60,664

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Uma vez definido o número de fatores sob os quais os itens da escala foram reunidos, o próximo passo é verificar como se deu essa organização, através da análise da matriz rotacionada que mostra as cargas fatoriais de cada item com cada fator. No entanto, como a escala de comprometimento apresentou um fator único, não foi necessário realizar nenhum ajuste ou eliminação de fatores por carga cruzada, isto é, fatores que apresentam cargas fatoriais

significativas em mais de um fator (HAIR *et al.*, 2009). A Tabela 17 mostra os valores obtidos para a escala em questão.

Tabela 17 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - MCO

Item	Rótulo da variável observada	Fator 1
CO2	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esta organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar	0,739
CO3	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus	0,805
CO4	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho	0,767
CO5	A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa	0,794
CO6	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho	0,769
CO7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização	0,830
CO8	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim	0,783
CO10	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho	0,766
CO12	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus	0,752

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme apresentado, todas as cargas fatoriais dos itens que compõem a escala foram significativas, isto é, acima do valor mínimo de 0,5.

Finalizada a análise da matriz rotacionada, prosseguiu-se a análise verificando o índice do Alpha de Cronbach, a saber, 0,918. Este valor de Alpha de Cronbach aponta para o nível excelente (HAIR *et al.*, 2009) de confiabilidade. Por fim, não foi possível verificar a validade discriminante e convergente da escala por tratar-se de um fator único.

Em suma, a escala de comprometimento foi reduzida de 12 para 9 itens, os quais continuaram reunidos em uma dimensão única que ressalta os aspectos mais afetivos e identificação do jovem trabalhador com a organização na qual está inserido.

6.2.4. Análise Fatorial da Medida de Enrincheiramento Organizacional (MEO)

O entrincheiramento diz respeito à percepção do sujeito de não possuir alternativas fora da organização onde atua, por falta de perfil profissional compatível com as demandas do mercado (visto por ele como altamente competitivo e/ou exigente) ou por melhores condições do que as alcançadas no momento atual. O entrincheiramento aproxima-se teoricamente do comprometimento de continuação ou instrumental, o qual definia a permanência na organização

por falta de alternativas mais vantajosas no mercado. Originalmente, a Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO) era composta por três fatores (ajustamento à posição pessoal, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas) e possui um total de 18 itens. A escala foi submetida a AFE que mostrou diferenças na configuração originalmente proposta quando aplicada aos jovens pesquisados, como será observado adiante.

A Tabela 18 mostra os valores dos índices KMO (0,882) e do teste de esfericidade de *Bartlett* (*sig.* = 0,000) que indicaram a adequabilidade da amostra para o prosseguimento da AFE.

Tabela 18 – Adequação da AFE: Testes KMO e *Barlett* - MEO

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,882
	χ^2	6566,736
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	28,000
	<i>sig.</i>	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na sequência, foram verificadas as comunalidades dos itens em relação à escala, conservando os itens que apresentaram valores acima de 0,5. Dos 18 itens, foram eliminados 10 itens por não atingirem o valor mínimo descrito. Dessa forma, a escala foi reduzida para o total de 8 itens. A Tabela 19 mostra os valores das comunalidades dos itens remanescentes.

Tabela 19 – Comunalidades das variáveis - MEO

Indicadores	Rótulo da variável observada	Comunalidades
EN2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações	0,790
EN4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações	0,797
EN9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse esta organização	0,577
EN11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado com sou hoje dentro desta empresa	0,509
EN12	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a falta de alternativas	0,573
EN15	Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização	0,656
EN17	Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações	0,709

(*Continua*)

EN18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que esta	0,561
------	---	-------

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação aos itens excluídos (10 itens), parte desses itens versava sobre a possibilidade de perda de benefícios e estabilidade financeira, como *“Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira”* e *“O que me prende a esta organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona”*, e sobre perdas referentes ao investimento feito na formação profissional, como descrevem as afirmativas *“Se deixasse esta organização, sentiria como se estivesse desperdiçando meu tempo de dedicação”* e *“Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual”*. A eliminação dos itens sugere que, tendo em vista a própria natureza dos contratos desses jovens por se tratar um contrato temporário e sem possibilidade de efetivação na empresa onde atuam (empresa pública), os jovens trabalhadores não têm perspectivas de permanência, que implicaria alguma estabilidade ou manutenção dos benefícios, uma vez que estes são bastante limitados para jovens trabalhadores. É importante destacar que os jovens sentiriam falta dos benefícios, mas têm consciência do caráter passageiro dos mesmos.

A análise da variância total explicada apontou a presença de dois fatores diferentes das três dimensões originais. Os autovalores para os dois primeiros fatores (3,358 e 1,814) e a variância acumulada de 64,651% determinaram a existência de dois fatores reunindo os 8 itens da escala. A distribuição desses itens pelos fatores será verificada na matriz rotacionada (Tabela 20).

Tabela 20 – Variância Total Explicada - MEO

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	3,358	41,970	41,970
2	1,814	22,681	64,651

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme citado anteriormente, os 8 itens provenientes das três dimensões originais foram redistribuídos em dois fatores. Com isso, as dimensões ajustamento à posição pessoal (APS) e arranjos burocráticos impessoais (ABI) foram eliminadas, e a dimensão de limitação

de alternativas (LA) foi redesenhada. A dimensão de APS se refere, em linhas gerais, à adaptação, ao reconhecimento e à formação de redes dentro da organização, e a dimensão ABI, por sua vez, refere-se à estabilidade e aos ganhos financeiros. A exclusão de itens dessas duas dimensões reforça a forma particular pela qual os jovens trabalhadores percebem o entrenchamento, sugerindo uma percepção de perdas mais voltadas às dificuldades de reinserção no mercado devido ao perfil profissional e à perda dos benefícios que adquiriram na organização.

A dimensão original limitações de alternativas permaneceu, mas foi subdividida em duas, cujas nomenclaturas foram redefinidas tendo em vista o rearranjo dos itens, a saber: a) limitações de alternativas – perfil profissional e b) limitações de alternativas – perdas possíveis. A primeira dimensão versa sobre a percepção dos jovens a respeito das barreiras do mercado ao seu perfil profissional, isto é, aos conhecimentos, habilidades e competências recém-adquiridas no trabalho. Nesse caso, o jovem acredita que seu perfil pode ser preterido no mercado de trabalho, sendo difícil uma recolocação após o término do contrato com a empresa atual. A segunda dimensão, limitação de alternativas – perdas possíveis, reuniu os itens que descrevem a perda de benefícios ou vantagens atribuídas à organização que, segundo os jovens, poderiam não serem adquiridas em outra organização ou ainda implicariam uma grande falta caso fossem perdidas e não repostas em outra oportunidade de trabalho. Essas constatações apontam para a fragilidade da inserção do jovem no mercado de trabalho, devido à imaturidade e falta de experiência, que limitam as oportunidades, ainda que a experiência adquirida na empresa represente uma vantagem em relação a jovens sem qualquer experiência (POSHMANN, 2007; CORSEUIL, FRANCA E POLOPONSKY, 2020).

A matriz rotacionada dessas dimensões juntamente às cargas fatoriais de cada item que as compõem está disposta na Tabela 21.

Tabela 21 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - MEO

Nomenclatura sugerida	Item	Rótulo da variável observada	Fator	
			1	2
Limitação de alternativas - Perfil profissional	EN2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações	0,857	
	EN4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações	0,868	

(Continua)

Limitação de alternativas - Perdas possíveis	EN9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse esta organização	0,726
	EN11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado com sou hoje dentro desta empresa	0,668
	EN12	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a falta de alternativas	0,722
	EN15	Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização	0,757
	EN17	Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações	0,794
	EN18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que esta	0,749

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A confiabilidade da escala reformulada foi verificada através do Alpha de Cronbach. Para a dimensão limitações de alternativas – perfil profissional, o índice alcançado foi de 0,755, acima do valor mínimo desejável (0,7), e sua proximidade a tal valor pode ser justificável por se tratar de uma dimensão com apenas dois itens. A dimensão limitações de alternativas – perdas possíveis, com seis itens, apresentou Alpha de 0,859, índice considerado excelente. A Tabela 22 resume as informações dispostas.

Tabela 22 – Alpha de Cronbach - MEO

Fator/ Dimensão	Alpha de Cronbach	Número de itens
LA - Perfil Profissional	0,755	2
LA - Perdas Possíveis	0,859	6

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por fim, o último passo executado foi a apuração das validades convergente e discriminante das dimensões atribuídas à Medida de Entrincheiramento Organizacional. Essa verificação faz-se necessária para atestar que não se trata de dimensões coincidentes, isto é, com alta correlação entre elas, o que poderia indicar uma indiferenciação entre as mesmas. Em relação à validade convergente, as altas correlações entre a escala fatorial 1 e a LA-perdas possíveis (0,960) e a escala fatorial 2 e a dimensão LA-perfil profissional (0,962) demonstraram a consistência interna de cada um deles. Já a validade discriminante pode ser averiguada através dos baixos valores para correlação entre escala fatorial 1 e a LA-perfil profissional (0,248) e a

escala fatorial 2 e a LA-perdas possíveis (0,279), além da correlação moderada entre os dois fatores, mostrando não haver uma sobreposição entre as dimensões. Todos os valores descritos são significativos para 99% de confiança (Tabela 23).

Tabela 23 – Correlações de *Pearson* - MEO

		LA - Perfil	LA - Perdas
Escala fatorial 1	Correlação de Pearson	0,248**	0,960**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000
Escala fatorial 2	Correlação de Pearson	0,962**	0,279**
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	0,000
LA - Perfil	Correlação de Pearson	1,000	‘
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	-	0,000
LA - Perdas	Correlação de Pearson	0,505**	1,000
	<i>Sig.</i> (2 extremidades)	0,000	-

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em resumo, a Medida de Entrincheiramento Organizacional teve mudanças em sua estrutura, uma vez que a solução fatorial apontou para a existência de duas dimensões em contraste das três pré-existentes e para a redução de 18 para 8 itens. Essa reestruturação aponta para uma diferença importante sobre como esses jovens interpretam o entrincheiramento em relação ao grupo de respondentes da pesquisa que realizou a validação original, composto por pessoas com mais experiência e idade. Os jovens temem perder o que possuem, possivelmente referindo-se mais especificamente ao salário e a alguns benefícios, tendo em vista a situação econômica mais restrita na qual a maioria dos jovens provêm e a preocupação se o perfil profissional, entendido pelas habilidades desenvolvidas na organização, será útil na busca de uma nova oportunidade.

6.2.5. Análise Fatorial da Escala de Consentimento (ECO)

O consentimento está relacionado ao nível de aceitação das normas e submissão do empregado a essas regras sem contestação, pois acredita que isso é o certo a se fazer. A Escala de Consentimento é unidimensional e composta originalmente por 9 itens.

A primeira análise realizada foi dos índices de KMO e do teste de esfericidade de *Bartlett*. A Tabela 24 mostra a adequabilidade do KMO, com valor acima de 0,7 (0,789) e o

sig. do teste de esfericidade (0,000) indicando não se tratar de uma matriz identidade, o que impossibilitaria a continuidade da análise.

Tabela 24 – Adequação da AFE: Testes KMO e *Barlett* – ECO

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,789
	χ^2	4317,955
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	10,000
	sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dando prosseguimento à análise da solução fatorial, o próximo passo é verificar as comunalidades dos itens da escala. Conforme apontou Hair *et al.* (2009), itens com valores de comunalidade abaixo de 0,5 devem ser considerados para eliminação da escala. Dessa forma, quatro itens foram eliminados por esse critério, passando a escala a ter um total de cinco itens, que podem ser observados na Tabela 25.

Tabela 25 – Comunalidades das variáveis - ECO

Indicadores	Rótulo da variável observada	Comunalidades
CON1	Se o chefe manda, a gente tem que fazer	0,607
CON3	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado	0,623
CON4	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo	0,623
CON7	Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito	0,609
CON8	Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito	0,615

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

As afirmativas excluídas “*Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens*”, “*Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da empresa*”, “*Eu sempre cumpro as ordens desta empresa*” e “*Acredito que, quando recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que eu faço é do meu superior*” sugerem que o jovem trabalhador não atribui totalmente a responsabilidade de suas atividades aos superiores, tendo, dentro dos limites, alguma margem para refletir sobre as ordens recebidas.

Na sequência, a dimensionalidade da escala foi verificada pela análise da variância explicada. Originalmente, a escala de consentimento é unidimensional, o que foi confirmado na nova análise. O fator 1 obteve 61,553% de variância acumulada, valor que está acima do 60% mínimo recomendado (HAIR *et al.*, 2009). O autovalor de 3,078, acima do mínimo 1, também reforça a unidimensionalidade (Tabela 26).

Tabela 26 – Variância Total Explicada - ECO

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	3,078	61,553	61,553

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A solução fatorial gerou matriz rotacionada que mostra a distribuição dos itens remanescentes pelos fatores com os quais guardam maior variância. No caso da Escala de Consentimento Organizacional, todos os itens foram agrupados em um fator único, conforme mostra a Tabela 27. As cargas fatoriais apresentaram valores acima de 0,5, o que excluiu a necessidade de eliminar outros itens da escala.

Tabela 27 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - ECO

Indicador	Rótulo da variável observada	Fator
		1
CON1	Se o chefe manda, a gente tem que fazer	0,779
CON3	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado	0,789
CON4	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo	0,790
CON7	Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito	0,780
CON8	Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito	0,784

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para verificar a confiabilidade da escala, utilizou-se o Alpha de Cronbach, cujo resultado foi 0,841, superando o valor mínimo recomendado de 0,60 e indicando sua adequação em relação a confiabilidade. A exemplo da escala de comprometimento e de suporte social no trabalho, não foi realizada a verificação das validades convergente e discriminante por tratar-se de uma escala com fator único.

Em resumo, a medida de consentimento foi validada com um fator. Houve a redução de 9 para 5 variáveis. Não foi necessário alterar a nomenclatura do fator, sendo o nome consentimento conservado.

6.2.6. Análise Fatorial da Escala de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores (ECP)

A última escala avaliada foi a escala de competências profissionais de jovens trabalhadores, criada originalmente com a finalidade de avaliar a aquisição e o desenvolvimento de competências pelos jovens em sua experiência de trabalho. Como citado anteriormente, a escala mostra utilidade prática ao proporcionar uma ferramenta de autoavaliação dos jovens, em particular os aprendizes, sobre as competências que serão importantes para o momento profissional presente e o futuro, tendo em vista que o programa de aprendizagem, de onde provém a maioria dos jovens alocados na empresa pesquisada, tem por objetivo maior esse desenvolvimento profissional. Essa escala possui 61 variáveis, distribuídas em 6 dimensões: 1) Comportamental; 2) Funcional; 3) Cognitiva; 4) Política; 5) Ética; e 6) Contextual, baseadas no modelo de Cheeetam e Chivers (2005) e adaptadas por Paiva (2013b) e Paiva, Rocha e Fujihara (2018). A escala foi validada junto a um grupo de jovens trabalhadores, com características similares às abordadas na pesquisa realizada para fins desta tese. Seguiu-se o mesmo padrão impresso até aqui, ou seja, foi realizada uma nova rodada de validação. Após a submissão da escala à AFE, ocorreram mudanças na estrutura das dimensões que serão mostradas na sequência.

A primeira análise se deu sobre os índices de KMO e o teste de esfericidade de *Bartlett*. Como nas escalas anteriores, esses índices identificaram a adequabilidade da amostra para submissão à AFE e se a matriz de dados não se trata de uma matriz identidade. Os resultados do KMO (0,978) e do teste de esfericidade da escala de competências (*sig.* = 0,000) possibilitaram a continuidade da análise (Tabela 28).

Tabela 28 – Adequação da AFE: Testes KMO e *Barlett* - ECP

<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)		0,978
	χ^2	91155,286
Teste de esfericidade de <i>Barlett</i>	Df	1378,000
	sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O segundo ponto avaliado foram as comunalidades dos itens que compõem o questionário. Oito itens apresentaram comunalidade abaixo do mínimo de 0,5, sendo descartados. Dessa forma, a escala passou de 61 para 53 itens, conforme pode ser observado na Tabela 29.

Tabela 29 – Comunalidades das variáveis - ECP

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidades
CPCOG1	Compreender o trabalho que realizo	0,725
CPCOG2	Compreender os motivos de se realizar o trabalho da forma como exigido	0,740
CPCOG3	Compreender os resultados do meu trabalho	0,722
CPCOG4	Ter os conhecimentos necessários para realizar o trabalho que me é atribuído	0,681
CPCOG5	Buscar os conhecimentos necessários para realização do trabalho, dentro da própria organização	0,650
CPCOG8	Permanecer atento ao futuro profissional	0,562
CPCOG9	Conhecer normas e regulamentos da empresa	0,703
CPCOG10	Conhecer valores, missão e visão da empresa	0,756
CPCOG11	Conhecer o código de ética da organização	0,713
CPFUN12	Realizar o trabalho com os materiais disponíveis	0,700
CPFUN13	Realizar o trabalho com os equipamentos disponíveis	0,722
CPFUN14	Realizar o trabalho dentro do prazo estipulado pelo gestor	0,636
CPFUN15	Planejar a realização do trabalho com os materiais disponíveis	0,753
CPFUN16	Planejar a realização do trabalho com os equipamentos disponíveis	0,712
CPFUN17	Planejar a realização do trabalho dentro dos prazos estipulados	0,656
CPFUN18	Utilizar as tecnologias de informação disponíveis na empresa	0,675
CPFUN19	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na empresa	0,644
CPFUN20	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na empresa e o trabalho realizado no cotidiano	0,617
CPFUN21	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na instituição de formação profissional (SENAI) e o trabalho realizado no cotidiano	0,596
CPFUN23	Cuidar dos materiais da empresa	0,551
CPFUN25	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da empresa	0,812

(*Continua*)

CPFUN26	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da empresa	0,851
CPFUN27	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da empresa	0,832
CPFUN28	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da empresa	0,800
CPCOM29	Ser autoconfiante	0,689
CPCOM30	Ser persistente	0,668
CPCOM31	Ser motivado(a) para o trabalho	0,654
CPCOM32	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com os colegas de trabalho, de modo geral	0,780
CPCOM33	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com outros jovens aprendizes no trabalho	0,726
CPCOM34	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu gestor	0,844
CPCOM35	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu orientador	0,832
CPCOM36	Ser motivado (a) para a aprendizagem contínua	0,605
CPCOM37	Ter iniciativa	0,704
CPCOM38	Ser proativo(a)	0,719
CPCOM39	Ser receptivo(a) a elogios no trabalho	0,599
CPCOM41	Ser receptivo(a) a outras formas de execução do trabalho	0,593
CPCOM42	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meus colegas, de modo geral	0,657
CPCOM43	Realizar uma comunicação clara e objetiva com outros jovens aprendizes	0,630
CPCOM44	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu gestor	0,649
CPCOM45	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu orientador	0,689
CPCOM46	Esclarecer dúvidas quando não compreende alguma orientação ou protocolo	0,612
CPET49	Cumprir normas e regulamentos da empresa	0,668
CPET50	Atuar em conformidade com valores, missão e visão da empresa	0,705
CPET51	Cumprir o código de ética da organização	0,727
CPET52	Colaborar com os colegas, de modo geral	0,666
CPET53	Colaborar com outros jovens aprendizes	0,622
CPET54	Assumir responsabilidade sobre o trabalho realizado	0,663
CPET55	Assumir responsabilidade sobre o próprio comportamento, principalmente no trato com outras pessoas	0,680
CPPOL56	Respeitar a hierarquia	0,560
CPPOL57	Comportar-se de modo adequado às exigências e limitações do cargo	0,669
CPPOL58	Ter maturidade para lidar com conflitos	0,606
CPPOL59	Ter desenvoltura (“jogo de cintura”) para lidar com conflitos	0,501
CPCOT61	Estar preparado(a) adequadamente para atuar como Auxiliar Administrativo, ao término da primeira parte do processo de formação	0,502

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os itens excluídos versavam principalmente sobre comportamentos no trabalho como “*Ser assíduo*” ou “*ser pontual*” e em relação à formação oferecida na empresa como nos itens “*Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na instituição de ensino que frequento (escola, colégio, faculdade)*” e “*Participar de todas as aulas do Curso de Aprendizagem ministradas pela instituição de formação profissional*”. A ausência desses itens sugere indicar

que determinados comportamentos não seriam identificados pelos jovens como competências a serem adquiridas, mas normas ou obrigações a serem cumpridas.

O próximo passo foi a avaliação dos autovalores e da variância acumulada que indicam a quantidade de dimensões nos quais os itens da escala estão agrupados. Nesse ponto, a escala revalidada diferenciou-se sensivelmente da escala original: a solução fatorial retornou 7 dimensões ao invés das 6 dimensões esperadas. A variância acumulada ficou em 67,975% conforme mostra a Tabela 30.

Tabela 30 – Variância Total Explicada - ECP

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada <60%
1	10,432	19,683	19,683
2	6,803	12,836	32,518
3	4,244	8,007	40,525
4	4,111	7,756	48,282
5	4,066	7,672	55,953
6	3,723	7,024	62,977
7	2,649	4,998	67,975

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao analisar a nova configuração das dimensões, agora em número de sete, foi possível verificar, através da matriz rotacionada, o agrupamento de itens que pertenciam a dimensões diferentes, mas construíram uma dimensão nova, totalmente original. Diante desse resultado, optou-se pela nova configuração, o que exigiu uma nova nomenclatura para cada uma das dimensões recém-formadas. Algumas nomenclaturas foram mantidas, como, por exemplo, dimensão comportamental. No entanto, a configuração de itens de todas as dimensões sofreu alterações, e a nova nomenclatura proposta foi a seguinte: 1) dimensão Comportamental (CP1) – 22 itens; 2) dimensão Funcional (CP2) – 10 itens; 3) dimensão atitudinal (CP3) – 5 itens; 4) dimensão Propositiva (CP4) – 4 itens; 5) dimensão Cognitiva – 5 itens; 6) dimensão Social – 4 itens; e 7) dimensão Burocrática – 3 itens. Observem-se os itens de cada dimensão, conforme disposto na Tabela 31.

Tabela 31 – Matriz Rotacionada (cargas fatoriais) - ECP

Nomenclatura sugerida	Item	Rótulo da variável observada	Fator							
			1	2	3	4	5	6	7	
DIMENSÃO COMPORTA- MENTAL	CPFUN23	Cuidar dos materiais da empresa	0,429							
	CPCOG8	Permanecer atento ao futuro profissional	0,437							
	CPCOM36	Ser motivado para a aprendizagem contínua	0,436							
	CPCOM39	Ser receptivo(a) a elogios no trabalho	0,474							
	CPCOM41	Ser receptivo(a) a outras formas de execução do trabalho	0,503							
	CPCOM42	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meus colegas, de modo geral	0,611							
	CPCOM43	Realizar uma comunicação clara e objetiva com outros jovens aprendizes	0,620							
	CPCOM44	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu gestor	0,634							
	CPCOM45	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu orientador	0,640							
	CPCOM46	Esclarecer dúvidas quando não compreende alguma orientação ou protocolo	0,577							
	CPET49	Cumprir normas e regulamentos da empresa	0,617							
	CPET50	Atuar em conformidade com valores, missão e visão da empresa	0,580							
	CPET51	Cumprir o código de ética da organização	0,640							
	CPET52	Colaborar com os colegas, de modo geral	0,673							
	CPET53	Colaborar com outros jovens aprendizes	0,692							
	CPET54	Assumir responsabilidade sobre o trabalho realizado	0,681							
CPET55	Assumir responsabilidade sobre o próprio comportamento, principalmente no trato com outras pessoas	0,706								
CPPOL56	Respeitar a hierarquia	0,613								

(Continua)

	CPPOL57	Comportar-se de modo adequado às exigências e limitações do cargo	0,689					
	CPPOL58	Ter maturidade para lidar com conflitos	0,660					
	CPPOL59	Ter desenvoltura (“jogo de cintura”) para lidar com conflitos	0,544					
	CPCOT61	Estar preparado(a) adequadamente para atuar como Auxiliar Administrativo, ao término da primeira parte do processo de formação (100 primeiras horas do Curso de Aprendizagem, SENAI)	0,526					
DIMENSÃO FUNCIONAL	CPFUN12	Realizar o trabalho com os materiais disponíveis	0,678					
	CPFUN13	Realizar o trabalho com os equipamentos disponíveis	0,715					
	CPFUN14	Realizar o trabalho dentro do prazo estipulado pelo gestor	0,573					
	CPFUN15	Planejar a realização do trabalho com os materiais disponíveis	0,736					
	CPFUN16	Planejar a realização do trabalho com os equipamentos disponíveis	0,715					
	CPFUN17	Planejar a realização do trabalho dentro dos prazos estipulados	0,607					
	CPFUN18	Utilizar as tecnologias de informação disponíveis na empresa	0,684					
	CPFUN19	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na empresa	0,631					
	CPFUN20	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na empresa e o trabalho realizado no cotidiano	0,503					
	CPFUN21	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na instituição de formação profissional (SENAI) e o trabalho realizado no cotidiano	0,494					
DIMENSÃO ATITUDINAL	CPCOM29	Ser autoconfiante			0,693			
	CPCOM30	Ser persistente			0,675			
	CPCOM31	Ser motivado(a) para o trabalho			0,588			
	CPCOM37	Ter iniciativa			0,657			
	CPCOM38	Ser pró-ativo(a)			0,625			
	CPFUN25	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da empresa				0,840		

(Continua)

DIMENSÃO PROPOSITIVA	CPFUN26	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da empresa			0,863		
	CPFUN27	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da empresa			0,850		
	CPFUN28	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da empresa			0,833		
DIMENSÃO COGNITIVA	CPCOG1	Compreender o trabalho que realizo				0,716	
	CPCOG2	Compreender os motivos de se realizar o trabalho da forma como exigido				0,721	
	CPCOG3	Compreender os resultados do meu trabalho				0,681	
	CPCOG4	Ter os conhecimentos necessários para realizar o trabalho que me é atribuído				0,668	
	CPCOG5	Buscar os conhecimentos necessários para realização do trabalho, dentro da própria organização				0,568	
DIMENSÃO SOCIAL	CPCOM32	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com os colegas de trabalho, de modo geral					0,759
	CPCOM33	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com outros jovens aprendizes no trabalho					0,735
	CPCOM34	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu gestor					0,811
	CPCOM35	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu orientador					0,801
DIMENSÃO BUROCRÁTICA	CPCOG9	Conhecer normas e regulamentos da empresa					0,587
	CPCOG10	Conhecer valores, missão e visão da empresa					0,661
	CPCOG11	Conhecer o código de ética da organização					0,626

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A dimensão comportamental, assim como sua dimensão de origem, trata de habilidades ligadas a ações esperadas do indivíduo em relação à execução dos trabalhos e em relação aos colegas. A dimensão funcional, a exemplo da comportamental, guarda seu significado original, isto é, refere-se a comportamentos esperados em relação ao trabalho no que se refere à utilização de recursos e informações disponibilizadas para o alcance de resultados específicos. A dimensão atitudinal, por sua vez, apareceu na solução fatorial composta por itens que pertenciam à dimensão comportamental. Essa dimensão trata de atitudes profissionais demonstradas pelos jovens trabalhadores tais como ser proativo e pontual. A dimensão propositiva, derivada da dimensão funcional, trata da habilidade de proposição de melhorias em aspectos do trabalho, o que exige um poder de observação e de comunicação do jovem. A dimensão cognitiva por sua vez, conservou a nomenclatura original, mas teve o número de itens reduzido. Essa dimensão versa sobre a capacidade de compreender e buscar conhecimentos que sejam úteis ao trabalho e sua capacidade de convertê-los em ações. A dimensão social trata especificamente sobre as habilidades de relacionamento com as pessoas, sejam elas clientes, colegas de trabalho ou superiores. Por fim, a dimensão burocrática trata da capacidade de seguir protocolos e normas da organização, aspecto importante para os jovens, pois pode influenciar sua adaptação à organização em um momento no qual ele está se inserindo no mercado de trabalho.

As novas dimensões da escala de competência profissional foram submetidas à verificação de confiabilidade, através do Alpha de Cronbach. Os índices encontrados para cada uma das dimensões, conforme pode ser visto na Tabela 32, demonstram que as novas dimensões são confiáveis. Todas obtiveram valores considerados excelentes (HAIR *et al.*, 2009).

Tabela 32 – Alpha de Cronbach - ECP

Fator/ Dimensão	Alpha de Cronbach	Número de itens
Dimensão Comportamental	0,965	22
Dimensão Funcional	0,939	10
Dimensão Atitudinal	0,883	5
Dimensão Propositiva	0,933	4
Dimensão Cognitiva	0,895	5
Dimensão Social	0,914	4
Dimensão Burocrática	0,877	3

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por fim, foram verificadas as validades convergentes e discriminante das dimensões que compõem a Escala de Competências Profissionais. As correlações de Pearson encontradas entre as escalas fatoriais e as dimensões possibilitou observar evidências da presença desses tipos de validade na escala em questão. A escala fatorial 1 apresentou correlação alta com a dimensão comportamental (0,775); a escala fatorial 2, com a dimensão funcional (0,784); a escala fatorial 3, com a dimensão atitudinal (0,783); a escala fatorial 4, com a dimensão propositiva (0,927); a escala fatorial 5, com a dimensão cognitiva (0,799); a escala fatorial 6, com a dimensão social (0,870); e a escala fatorial 7, com a dimensão burocrática (0,697). Em relação à validade discriminante, é possível visualizar na Tabela 32 que cada escala fatorial possui correlações baixas com outras dimensões da escala, e, entre as dimensões, é possível verificar correlações baixas (0,3 e 0,4) e altas (entre 0,6 e 0,8) entre algumas dimensões, no entanto, os valores apresentados não são suficientes para sugerir ou a sobreposição das dimensões ou a desconexão da dimensão com a escala.

Tabela 33 – Correlações de *Pearson* - ECP

		Dimensão Comportamental	Dimensão Funcional	Dimensão Atitudinal	Dimensão Propositiva	Dimensão Cognitiva	Dimensão Social	Dimensão Burocrática
Escala fatorial 1	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,775** 0,000	0,385** 0,000	0,378** 0,000	0,165** 0,000	0,331** 0,000	0,317** 0,000	0,320** 0,000
Escala fatorial 2	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,346** 0,000	0,784** 0,000	0,224** 0,000	0,154** 0,000	0,335** 0,000	0,217** 0,000	0,355** 0,000
Escala fatorial 3	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,306** 0,000	0,213** 0,000	0,783** 0,000	0,185** 0,000	0,190** 0,000	0,178** 0,000	0,205** 0,000
Escala fatorial 4	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,174** 0,000	0,189** 0,000	0,253** 0,000	0,927** 0,000	0,152** 0,000	0,128** 0,000	0,260** 0,000
Escala fatorial 5	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,246** 0,000	0,284** 0,000	0,196** 0,000	0,119** 0,000	0,799** 0,000	0,171** 0,000	0,238** 0,000
Escala fatorial 6	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,234** 0,000	0,190** 0,000	0,184** 0,000	0,108** 0,000	0,185** 0,000	0,870** 0,000	0,126** 0,000
Escala fatorial 7	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,192** 0,000	0,171** 0,000	0,166** 0,000	0,122** 0,000	0,177** 0,000	0,101** 0,000	0,697** 0,000
Dimensão Comportamental	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	1,000 -	0,812** 0,000	0,770** 0,000	0,477** 0,000	0,729** 0,000	0,661** 0,000	0,701** 0,000
Dimensão Funcional	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,812** 0,000	1,000 -	0,657** 0,000	0,471** 0,000	0,746** 0,000	0,587** 0,000	0,700** 0,000
Dimensão Atitudinal	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,770** 0,000	0,657** 0,000	1,000 -	0,540** 0,000	0,610** 0,000	0,550** 0,000	0,598** 0,000
Dimensão Propositiva	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,477** 0,000	0,471** 0,000	0,540** 0,000	1,000 -	0,422** 0,000	0,368** 0,000	0,486** 0,000
Dimensão Cognitiva	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,729** 0,000	0,746** 0,000	0,610** 0,000	0,422** 0,000	1,000 -	0,546** 0,000	0,633** 0,000
Dimensão Social	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,661** 0,000	0,587** 0,000	0,550** 0,000	0,368** 0,000	0,546** 0,000	1,000 -	0,462** 0,000
Dimensão Burocrática	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)	0,701** 0,000	0,700** 0,000	0,598** 0,000	0,486** 0,000	0,633** 0,000	0,462** 0,000	1,000 -

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em resumo, a escala de competência profissional de jovens trabalhadores apresentou diferenças sensíveis em relação à estrutura original. Houve uma redução no número de variáveis observadas, de 61 para 53, e a redistribuição desses itens em sete dimensões. Algumas delas conservaram características próximas das dimensões originais, o que levou à manutenção das nomenclaturas. As demais dimensões tiveram os nomes alterados como resultado da alteração da composição dos itens.

A tabela 34 sintetiza os resultados da AFE para todos os construtos analisados.

Tabela 34 – Dimensões e itens pós-AFE

Construtos	Dimensões iniciais	Número inicial de variáveis	Número de dimensões validadas pós-AFE	Número de variáveis validadas pós-AFE
Suporte Organizacional	1	9	1	4
Suporte Social no Trabalho	3	18	3	11
Comprometimento	1	12	1	9
Entrincheiramento	3	18	2	8
Consentimento	1	9	1	5
Competências profissionais	6	61	7	53

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O próximo tópico apresenta os resultados das análises descritivas considerando as escalas validadas na AFE.

6.3. Análise Descritiva dos Dados

A presente seção visa mostrar os resultados da análise descritiva dos dados. Para isso, consideraram-se apenas os itens validados das escalas na análise fatorial e os dados de perfil dos respondentes.

A análise descritiva está subdividida em duas partes. Inicia-se a apresentação com os dados de perfil demográfico, delineando as características do público estudado, e, na sequência, têm-se os resultados descritivos para os construtos de percepção de suporte organizacional, suporte social no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, consentimento e, por fim, as competências profissionais.

6.3.1. Perfil dos respondentes

Os dados do perfil correspondem à parte 1 do questionário eletrônico aplicado. Os dados referem-se aos 2034 questionários válidos, após procedimentos de exclusão por presença de *outliers* e outros vieses citados anteriormente. Destaca-se, novamente, que não houve dados ausentes. A Tabela 35 apresenta os dados referentes ao perfil demográfico dos participantes, sendo negritadas as categorias que apresentaram maior porcentagem.

Tabela 35 – Dados sociodemográficos dos jovens pesquisados

Dados sociodemográficos	Categoria	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo	Feminino	1103	54,23
	Masculino	931	45,77
Idade	Igual ou menos de 17 anos	1682	82,69
	18 a 24 anos	351	17,26
	30 anos ou mais	1	0,05
Estado Civil	Solteiro	1982	97,44
	Casado	6	0,29
	União Estável	13	0,64
	Outro	33	1,62
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	18	0,88
	Ensino fundamental completo	166	8,16
	Ensino médio incompleto	1607	79,01
	Ensino médio completo	214	10,52
	Ensino superior incompleto	26	1,28
	Ensino superior completo	2	0,10
Cor da pele declarada	Parda	974	47,89
	Branca	698	34,32
	Preta	324	15,93
	Amarela (oriental)	20	0,98
	Outra	18	0,88
Deficiência	Física	13	0,64
	Mental	3	0,15
	Nenhuma	2018	99,21

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação ao sexo, é possível verificar a predominância do sexo feminino (54,23%) da amostra, seguido pelo sexo masculino (45,77%). A presença do público feminino mostra

a busca desse grupo por oportunidades profissionais, e encontra-se em acordo com os dados censitários que mostram a superioridade numérica feminina na população em geral (IBGE, 2020). Além disso, outros estudos com jovens trabalhadores também apresentaram maioria de respondentes do sexo feminino, como é o caso das pesquisas apresentadas por Costa (2018), Lara (2019) e Torres (2020). Sobre a faixa etária, nota-se a presença de jovens com menos de 17 anos representando 82,69% do público pesquisado. Isso se dá devido às características do programa de jovens aprendizes da empresa que privilegia essa faixa para contratação, possivelmente, trata-se de jovens recém-ingressantes na empresa. De modo semelhante, a faixa entre 18 e 24 anos pode representar os jovens no final do programa. Apenas um respondente informou ter 30 anos ou mais (0,5%).

Quanto ao estado civil, a maior parte é solteira (97,44%), o que é esperado tendo-se em vista a faixa etária predominante desses jovens. Chama atenção a presença de jovens casados ou em união estável (0,29% e 0,64%, respectivamente), e, ao cruzar a informação com a idade e sexo, dezenove jovens (13 deles menores de 17 anos e seis deles entre 18 e 24 anos) declararam-se casados ou em união estável. Desse total, 13 (68,42%) são mulheres, retornando a uma provável questão de gênero que informa sobre a inserção precoce de mulheres no mercado de trabalho.

Quanto à escolaridade, observa-se a predominância de jovens com ensino médio incompleto (79,01%) e completo (10,52%). No entanto, considerando-se que o programa de jovem aprendiz condiciona a participação dos jovens trabalhadores à frequência escolar, o dado sugere que o ensino médio se encontra, na verdade, em curso. Jovens com ensino fundamental completo (8,16%), ensino superior incompleto (1,28%), ensino fundamental incompleto (0,88%), ensino superior completo (0,10) e pós-graduação (0,05%) completam a escolaridade declarada pelos jovens.

Em relação à cor da pele declarada, quase metade dos participantes (47, 89%) se autodeclararam pardos, seguido por brancos (34,32%) e pretos (15,93%).

Por fim, foi perguntado se o participante apresentava algum tipo de deficiência. Esse dado é importante não apenas para verificar a inclusão desse público no programa como implica condição especial em relação ao tempo de permanência na empresa, uma vez que a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2005) determina que, para a pessoa com deficiência, o limite de 2 anos de contrato não se aplica, podendo se estender indefinidamente. Apenas

13 participantes (0,64%) declararam apresentar alguma deficiência física, e 3 (0,15%), alguma deficiência mental. É importante ressaltar que o questionário permitia assinalar as duas opções simultaneamente. Logo, não houve casos de portadores de deficiência múltipla.

Em suma, a maioria dos jovens trabalhadores é do sexo feminino, estado civil solteiro, com idade igual ou inferior a 17 anos. A escolaridade desse jovem é ensino médio incompleto, cor de pele parda e sem deficiência.

A pesquisa contou com participantes residentes em todas as regiões do país, dada a presença da empresa no território nacional. A Tabela 36 mostra a participação de jovens, por estados da federação, na composição da amostra final.

Tabela 36 – Distribuição dos jovens pesquisados, por unidade da federação

Unidade da Federação	Frequência	Porcentagem (%)
Acre (AC)	11	0,54
Alagoas (AL)	16	0,79
Amapá (AP)	9	0,44
Ceará (CE)	60	2,95
Distrito Federal (DF)	114	5,60
Espírito Santo (ES)	46	2,26
Goiás (GO)	30	1,47
Maranhão (MA)	42	2,06
Mato Grosso (MT)	25	1,23
Mato Grosso do Sul (MS)	49	2,41
Minas Gerais (MG)	275	13,52
Paraná (PR)	132	6,49
Pernambuco (PE)	3	0,15
Piauí (PI)	27	1,33
Rio de Janeiro (RJ)	120	5,90
Rio Grande do Norte (RN)	38	1,87
Rio Grande do Sul (RS)	1	0,05
Rondônia (RO)	5	0,25
Roraima (RR)	2	0,10
Santa Catarina (SC)	84	4,13
São Paulo (SP)	909	44,69
Sergipe (SE)	13	0,64
Tocantins (TO)	23	1,13

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Parte considerável dos participantes são do estado de São Paulo (44,69%), seguidos por Minas Gerais (13,52%) e do Distrito Federal (5,60%). Dessa forma, somando-se as porcentagens referentes aos estados que compõem cada região, é possível afirmar que, em sua maioria, os participantes são da região Sudeste (66,4%). Esse dado justifica-se, pois, nesses estados encontram-se as maiores unidades da empresa e os maiores quantitativos de jovens trabalhadores alocados. Nota-se ainda a representatividade da amostra em relação ao território nacional: dos 26 estados, apenas quatro não participaram da pesquisa, a saber: Amazonas (AM), Bahia (BA), Pará (PA), Paraíba (PB). A justificativa para a não participação foi o não envio dos dados dos jovens trabalhadores alocados pela direção local da empresa.

Em seguida, apresentam-se os dados referentes à escolaridade dos pais dos jovens trabalhadores pesquisados (Tabela 37).

Tabela 37 – Escolaridade dos pais dos jovens pesquisados

Escolaridade	Pai		Mãe	
	Frequência	Porcentagem (%)	Frequência	Porcentagem (%)
Desconhecida	255	12,54	52	2,56
Ensino fundamental incompleto	580	28,52	442	21,73
Ensino fundamental completo	154	7,57	116	5,70
Ensino médio incompleto	257	12,64	283	13,91
Ensino médio completo	603	29,65	798	39,23
Ensino superior incompleto	51	2,51	103	5,06
Ensino superior completo	100	4,92	148	7,28
Pós-graduação (especialização) incompleta	7	0,34	21	1,03
Pós-graduação (especialização) completa	17	0,84	64	3,15
Mestrado completo	5	0,25	2	0,10
Doutorado completo	5	0,25	5	0,25

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

É possível verificar que a escolaridade predominante dos pais dos jovens trabalhadores é o ensino médio completo (29,65% para os pais e 39,23% para as mães), seguida pelo ensino fundamental incompleto (28,52% e 21,73%, respectivamente). De modo geral, as mães apresentam escolaridade maior do que os pais, apresentando maiores

porcentagens à medida que se progride em níveis. Esse dado corrobora os que apontam que as mulheres possuem níveis de escolaridade maiores que os homens (IBGE, 2020).

Ainda sobre a família do jovem trabalhador, a Tabela 38 apresenta o número de pessoas que compõem o domicílio e a renda familiar.

Tabela 38 – Composição e renda familiar dos jovens pesquisados

Renda Familiar (em salários- mínimos, SM)	Número de pessoas no domicílio								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8 ou +	
Até 1	8 0,4%	46 2,3%	94 4,6%	123 6,0%	92 4,5%	41 2,0%	24 1,2%	14 0,69%	442 21,7%
de 1 SM a 2 SM	7 0,3%	76 3,7%	209 10,3%	284 14,0%	187 9,2%	88 4,3%	31 1,5%	23 1,13%	905 44,5%
de 2 SM a 4 SM	2 0,1%	29 1,4%	120 5,9%	210 10,3%	132 6,5%	41 2,0%	19 0,9%	9 0,44%	562 27,6%
de 4 SM a 6 SM	0 0,0%	0 0,0%	8 0,4%	45 2,2%	28 1,4%	6 0,3%	4 0,2%	3 0,15%	94 4,6%
de 6 SM a 8 SM	0 0,0%	0 0,0%	1 0,0%	10 0,5%	3 0,1%	4 0,2%	0 0,0%	2 0,10%	20 1,0%
de 8 SM a 10 SM	0 0,0%	0 0,0%	1 0,0%	3 0,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 0,15%	7 0,3%
de 10 SM a 20 SM	0 0,0%	1 0,0%	0 0,0%	1 0,0%	1 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,05%	4 0,2%
Total	17 0,8%	152 7,5%	433 21,3%	676 33,2%	443 21,8%	180 8,8%	78 3,8%	55 2,70%	2034 100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Cruzando os dados sobre renda e composição familiar, pode-se notar a predominância de famílias com até 4 pessoas (33,2%) e as faixas de renda variando entre um e dois salários-mínimos (44,5%) e entre dois e quatro salários-mínimos (27,6%), considerando valores à época da pesquisa. As faixas de renda apresentadas denotam tratar-se majoritariamente de famílias de baixa renda nas quais o valor recebido pelo jovem trabalhador ajuda a compor a renda, sendo importante para o sustento da família.

A Tabela 39 apresenta os dados profissionais dos jovens trabalhadores, tais como tempo de empresa, tempo total de trabalho, se recebe bolsa ou auxílio e, caso positivo, qual o valor da bolsa ou auxílio.

Tabela 39 – Dados profissionais dos jovens pesquisados

	Dados profissionais	Frequência	Porcentagem (%)
Tempo na empresa	Menos de 6 meses	217	10,67
	De 6 meses a 1 ano	1810	88,99
	Mais de 5 anos	3	0,15
	Não informado	4	0,20
Tempo Total de Trabalho	Menos de 6 meses	181	8,90
	De 6 meses a 1 ano	1516	74,53
	Mais de 1 ano a 2 anos	212	10,42
	Mais de 2 anos a 3 anos	78	3,83
	Mais de 3 anos a 5 anos	37	1,82
	Mais de 5 anos	10	0,49
Recebe bolsa ou auxílio	Não	81	3,98
	Sim	1953	96,02
Valor da bolsa ou auxílio	Menos de 1/2 salário mínimo (< R\$ 499,00)	1594	78,37
	Entre 1/2 SM (R\$ 499,01) e 1 SM (R\$ 998,00)	339	16,67
	de 1 SM (R\$ 998,01) a 2 SM (R\$ 1.996,00)	3	0,15
	Mais de 2 SM (R\$ 1996,00)	1	0,05
	Não informado	15	0,74
	Não possui auxílio ou bolsa	82	4,03

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Assim, os jovens pesquisados trabalham de seis meses a um ano na empresa (88,99%) e têm como experiência total de trabalho, isto é, somados o tempo de trabalho na empresa atual e outras experiências profissionais, o mesmo período de seis meses a um ano (74,53%). Esse dado sugere que, para a maioria dos participantes, a experiência na empresa atual é a primeira de sua carreira. Em relação à renda, a maioria recebe algum tipo de bolsa ou auxílio (96,02%) com valor predominante de até meio-salário mínimo (78,37%). O valor recebido está em acordo com as regras da Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000; 2005) que descreve o montante de meio salário como base para o programa, no entanto, é facultativo à empregadora fornecer valor de bolsa ou auxílio maior que meio salário ou agregar outros benefícios.

Em resumo, sobre a composição e renda familiar, é possível descrever um jovem proveniente de famílias de pelo menos 4 pessoas, com renda entre um e dois salários-mínimos, o que sugere a sua importância na composição da renda para sustento da família, podendo ser esse um dos gatilhos para a busca de oportunidade de trabalho pelo jovem. A

maioria possui entre 6 meses e um ano de tempo total de trabalho, coincidindo com o tempo de empresa, do qual pode-se intuir que a experiência na empresa constitui a primeira oportunidade de trabalho. O valor recebido de bolsa ou auxílio é de até meio-salário mínimo, o que está em acordo com o mínimo explicitado pela lei.

A última parte da análise do perfil dos respondentes diz respeito ao seu comportamento profissional e o seu nível de satisfação com a empresa, conforme mostra a Tabela 40.

Tabela 40 – Comportamento profissional dos jovens pesquisados

Comportamento profissional		Frequência	Porcentagem (%)
Procurou estágio ou trabalho nos últimos 30 dias?	Não	1457	71,63
	Sim	577	28,37
Para conseguir trabalho ou estágio, pediu ajuda a amigo, colega ou parente?	Não	888	43,66
	Sim	1146	56,34
Participou de curso profissionalizante anteriormente?	Não	1460	71,78
	Sim	574	28,22
Qual o seu nível de satisfação com a empresa?	Totalmente insatisfeito	46	2,26
	Insatisfeito	11	0,54
	Mais ou menos satisfeito	238	11,70
	Satisfeito	862	42,38
	Muito satisfeito	877	43,12

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A maior parte dos respondentes (71,63%) indicou que não estava à procura de novas oportunidades de estágio ou trabalho nos últimos 30 dias, denotando uma intenção de permanecer na empresa. É preciso destacar que, para a maioria dos jovens pesquisados, trata-se possivelmente da primeira oportunidade de trabalho, com isso, podem ter a intenção de cumprir integralmente o período do contrato, ainda que, devido à natureza jurídica da empresa, seja impossível o aproveitamento posterior do jovem nos quadros de pessoal — a única forma de ingresso é através de concurso público. Esse fato junta-se ainda à maior dificuldade dos jovens, com destaque para a faixa de 18 a 24 anos, de ingressar no mercado de trabalho ou ter novas oportunidades (POSHMANN, 2007), o que provavelmente

permaneceu ao longo do último ano devido à crise sanitária advinda da pandemia de COVID-19.

A oportunidade de trabalhar na empresa, mediante a participação de processo seletivo para ingresso no programa, pode ter surgido através de indicação de amigos, colegas ou parentes — 56,34% indicaram ter ajuda para conseguir trabalho ou estágio —, o que sugere a importância das redes de informações para esses jovens. O fato de não terem participado anteriormente de curso profissionalizante (71,78%) reforça a importância da experiência de trabalho na empresa atual como uma forma de obter formação profissional que seja reconhecida em outras oportunidades, compondo seu currículo. E por fim, os jovens relatam níveis altos de satisfação (42,38% estão satisfeitos, e 43,12% estão muito satisfeitos, totalizando 85,50% de aprovação) com a organização, sugerindo uma congruência entre os jovens e as políticas de recursos humanos e os objetivos da empresa.

Uma vez delineado o perfil dos jovens pesquisados, passa-se à análise descritiva dos construtos abordados nesta pesquisa.

6.3.2 Análise Descritiva do Suporte no Trabalho

O suporte no trabalho reúne as variáveis percepção de suporte organizacional e suporte social, que apresenta três fatores: percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSI), percepção de suporte informacional no trabalho (PSSE) e percepção de suporte social instrumental (material) no trabalho (PSSM). As principais medidas descritivas dessas duas variáveis independentes são apresentadas na Tabela 41.

Tabela 41 – Medidas de posição e dispersão dos construtos de suporte no trabalho

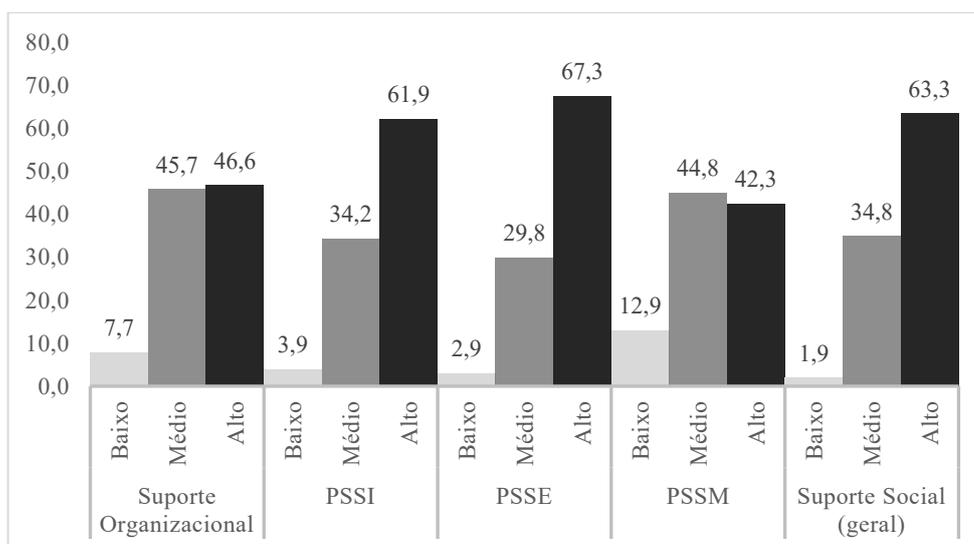
Suporte no Trabalho	Média	Mediana	Desvio – padrão	Percentis		
				25	75	
Suporte Organizacional (unidimensional)	4,40	4,50	1,158	3,75	5,25	
Suporte Social	Suporte Social (geral)	4,69	4,82	0,917	4,09	5,36
	Emocional (PSSE)	4,67	4,80	1,063	4,00	5,60
	Informacional (PSSI)	4,90	5,00	1,013	4,25	5,75
	Instrumental (PSSM)	4,33	4,50	1,287	3,50	5,50

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em relação às médias obtidas, suporte organizacional e suporte social instrumental se apresentam entre 2,51 e 4,49, indicando um nível mediano de concordância com os itens que compõem as escalas. As médias de suportes social emocional e informacional elevaram a média geral de suporte social no trabalho, todas localizando-se acima de 4,50 e indicando nível elevado de percepção dessas dimensões de suporte social. Os desvios-padrão de acima de 1 indicam uma dispersão de pelo menos um nível na distribuição, com exceção do suporte social no trabalho quando tomado de forma geral (0,917), indicando, portanto, maior agregação dos resultados.

Conforme indicado anteriormente, a extensão das escalas foi adaptada para a pesquisa, com isso, a forma de interpretação dos resultados também sofreu alterações. Todas as mudanças foram submetidas à análise fatorial na qual foram verificadas evidências de validade das escalas mesmo com essas mudanças. Relembrando, para a escala de suporte organizacional, a interpretação dos escores foi a seguinte: entre 1,0 e 2,5 – não percebe uma preocupação da organização com seu bem-estar; entre 2,51 e 4,49 – dúvida sobre a existência de suporte organizacional; e acima de 4,5 – alta percepção do trabalhador de que a organização se preocupa com seu bem-estar. Os mesmos intervalos de confiança se aplicam à escala de suporte social no trabalho. O Gráfico 02 mostra os percentuais de respondentes por nível de análise de cada construto e dimensão referente ao suporte social no trabalho.

Gráfico 02 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise do suporte social no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme visualizado, 46,6% dos participantes percebem que a organização fornece alto suporte organizacional, indicando a crença na preocupação da empresa com o bem-estar do funcionário. No entanto, o percentual de pessoas com uma percepção mediana é bem próximo, 45,7%. Logo, é possível dizer que a percepção de suporte organizacional não é uma unanimidade entre os participantes; possivelmente essa percepção oscila em momentos de confiança e de descrença, mostrando um desequilíbrio na relação de reciprocidade entre o jovem e a organização. O jovem pode sentir que a resposta da organização aos seus esforços pode estar aquém do esperado.

Por outro lado, o suporte social no trabalho, isto é, a percepção de que o indivíduo é aceito pelas pessoas que compõem a organização, é percebido como alto. A percepção de suporte informacional, isto é, o indivíduo sente que recebe as informações necessárias ao desenvolvimento de seu trabalho e o suporte emocional, quando o indivíduo percebe que seus sentimentos pela empresa são respeitados e levados em consideração, atingiram um patamar alto (61,9% e 67,3% respectivamente). A exceção ficou para a percepção de suporte material: para 44,8% dos participantes, esse suporte ainda é deficiente, demandando maior apoio material para a realização do trabalho, que inclui tanto materiais quanto condições e políticas de suporte, como melhores salários, por exemplo.

Em resumo, os jovens trabalhadores percebem um alto nível de suporte organizacional e suporte social no trabalho, sugerindo que a organização fornece efetivo suporte às necessidades, além de desenvolver saudáveis relacionamentos com as pessoas que a compõe. No entanto, especificamente sobre o suporte material ou instrumental, os resultados indicam demandas dos jovens por melhoria das condições concretas do trabalho.

A próxima seção apresenta os dados descritivos dos vínculos organizacionais.

6.3.3 Análise Descritiva dos Vínculos Organizacionais

A exemplo do suporte no trabalho, as três escalas que compõem os vínculos entre indivíduo e organização estudados serão analisadas em conjunto. A Tabela 42 mostra os resultados descritivos para os três construtos: Comprometimento (unidimensional), Consentimento (unidimensional) e Entrincheiramento (três dimensões).

Tabela 42 – Medidas de posição e dispersão dos construtos de vínculos organizacionais

Vínculos Indivíduo-organização	Média	Mediana	Desvio – padrão	Percentis	
				25	75
Comprometimento (unidimensional)	4,68	4,89	0,968	4,11	5,44
Consentimento (unidimensional)	5,22	5,40	0,825	4,80	6,00
Entrincheiramento (geral)	2,96	2,88	1,160	2,13	3,75
Entrincheiramento Limitação de alternativas - perfil profissional	2,55	2,50	1,378	1,00	3,50
Entrincheiramento Limitação de alternativas - perdas possíveis	3,09	3,00	1,263	2,17	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

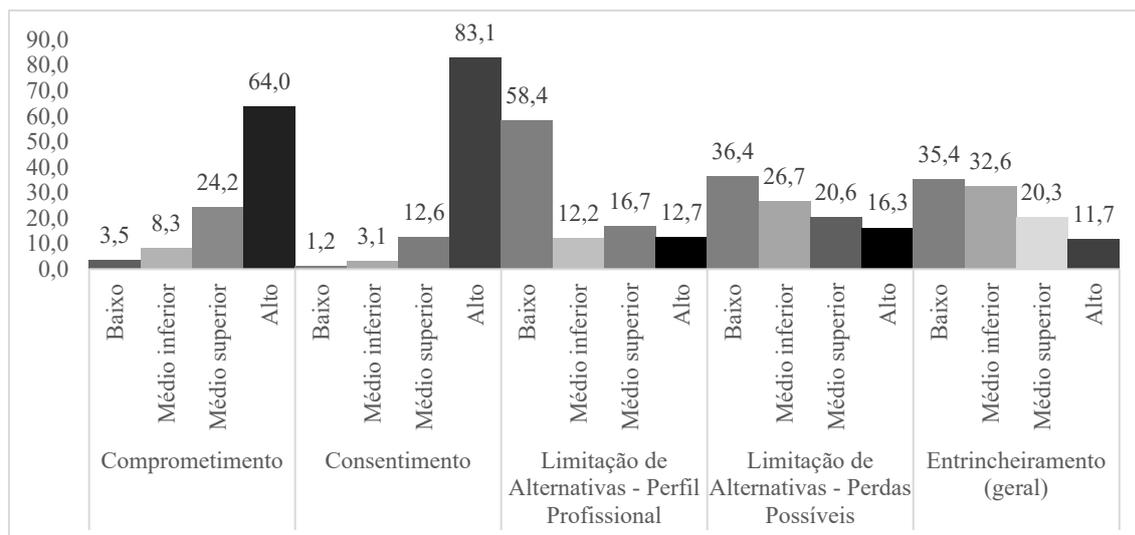
Considerando os intervalos de confiança apresentados no capítulo anterior, as médias contabilizadas mostram que os jovens possuem elevados comprometimento (média=4,68) e consentimento (média=5,22). Diferentemente, o entrincheiramento apresentou níveis médios-inferiores tanto em sua medida geral (média=2,96) quanto em suas duas dimensões, limitação de alternativas – perfil profissional (média=2,55) e limitação de alternativas – perdas possíveis (média=3,09). O entrincheiramento descreve o sentimento de limitação do sujeito no qual o vínculo com a organização é mantido devido à percepção de falta de opções. No caso dos jovens, os níveis identificados denotam que eles não possuem a mesma percepção de limitação, o que pode ser ainda ocasionado devido ao tempo restrito de contrato de dois anos. Ou seja, para esses jovens, a sua saída da empresa em um tempo determinado é certa.

Ainda que identifiquem perdas, principalmente no que diz respeito à renda e a contatos pessoais, aparentemente, os jovens não têm uma forte percepção de estarem entrincheirados na empresa ou na carreira. A dispersão das médias mostrou-se baixa nos construtos de comprometimento (0,968) e consentimento (0,825), e maior (acima de 1,0) no entrincheiramento, o que indica uma pulverização dos resultados em torno da média, o que será melhor verificado na interpretação dos resultados.

Relembrando, a forma de interpretação dos resultados é a mesma para as três escalas, através da média dos itens. Logo, valores entre 1,0 e 2,5 são considerados baixos, médios são os valores superiores a 2,5 e inferiores a 4,5, e altos são aqueles a partir de 4,5. Conforme

orientação dos autores, adotou-se a divisão do nível médio em dois segmentos: médio inferior (maior que 2,5 e menor que 3,5) e médio superior (maior ou igual a 3,5 e menor que 4,5). O Gráfico 03 mostra os resultados para interpretação desses valores.

Gráfico 03 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise dos vínculos organizacionais



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com tais dados, o comprometimento apresentou níveis altos de concordância com as afirmativas (64%), indicando uma percepção de compromisso com a organização e a vontade genuína de contribuir para os objetivos propostos. O jovem busca identificar-se com a organização e pode se afeiçoar às pessoas e ao trabalho, o que ultrapassa a esfera funcional, isto é, a necessidade de obter renda, considerando ainda a origem desses jovens.

Em relação ao consentimento, esse também se apresenta como alto (83,1%). Esse fato pode ser explicado pelo momento profissional vivido por esse jovem e pela natureza de suas atividades profissionais. Em sua maioria, esses jovens executam atividades rotineiras e de baixa demanda intelectual, tendo em vista se tratar de uma primeira experiência de trabalho. Dentro do programa, o jovem trabalhador é orientado na empresa por um funcionário de referência e deve responder a este e a outros funcionários aos quais está subordinado. Dessa forma, é plausível que o nível de consentimento desses jovens seja alto dada a limitação na autonomia sobre as atividades nesse momento, além de uma imaturidade

característica desse momento de vida. A tendência é pela aceitação incondicionada das regras e das ordens dadas a fim de cumprir da melhor forma possível o que foi demandado.

O nível baixo de concordância com as afirmativas em relação ao entrincheiramento (58,4% para perfil profissional, 36,4% para perdas possíveis e 35,4% para entrincheiramento geral) confirma as informações repassadas ao aferir as médias. Mais uma vez, os jovens se dividiram mais na dimensão de perdas possíveis do que em perfil profissional, demonstrando que a maior preocupação é em relação às condições funcionais do trabalho, como a garantia de salário, benefícios e contatos pessoais.

Em resumo, o jovem pesquisado deseja verdadeiramente fazer parte da organização, construindo vínculos fortes em relação ao seu comprometimento com os objetivos e um desejo de permanecer ligado à mesma, ainda que esse tempo seja pré-determinado. Para isso, ele seguirá as normas e ordens dispostas por seus superiores, percebendo neles e na organização em si o poder para definir como o trabalho deve ser feito, como revela as altas médias obtidas na escala de consentimento. Por outro lado, possivelmente pela natureza temporária do trabalho como aprendiz, esse jovem não se sente entrincheirado, podendo sugerir, por um lado, a consciência de que a empresa onde atua hoje é um trampolim para oportunidades futuras, ou certa autoconfiança de que a oportunidade atual irá compor objetivos maiores, que podem envolver, por exemplo, o prosseguimento escolar e a escolha de uma nova profissão — não necessariamente articulada com a experiência atual, considerada genérica.

O próximo tópico irá abordar a percepção dos jovens sobre o desenvolvimento de suas competências profissionais, importantes para o andamento das suas atividades enquanto aprendizes.

6.3.4 Análise Descritiva das Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores

As dimensões das competências profissionais dos jovens trabalhadores, após a AFE, sofreram modificação, subdividindo-se em 7 dimensões diferentemente das seis dimensões originais. A Tabela 43 mostra as medidas de posição e dispersão para cada uma delas.

Tabela 43 – Medidas de posição e dispersão das dimensões das competências profissionais dos jovens pesquisados

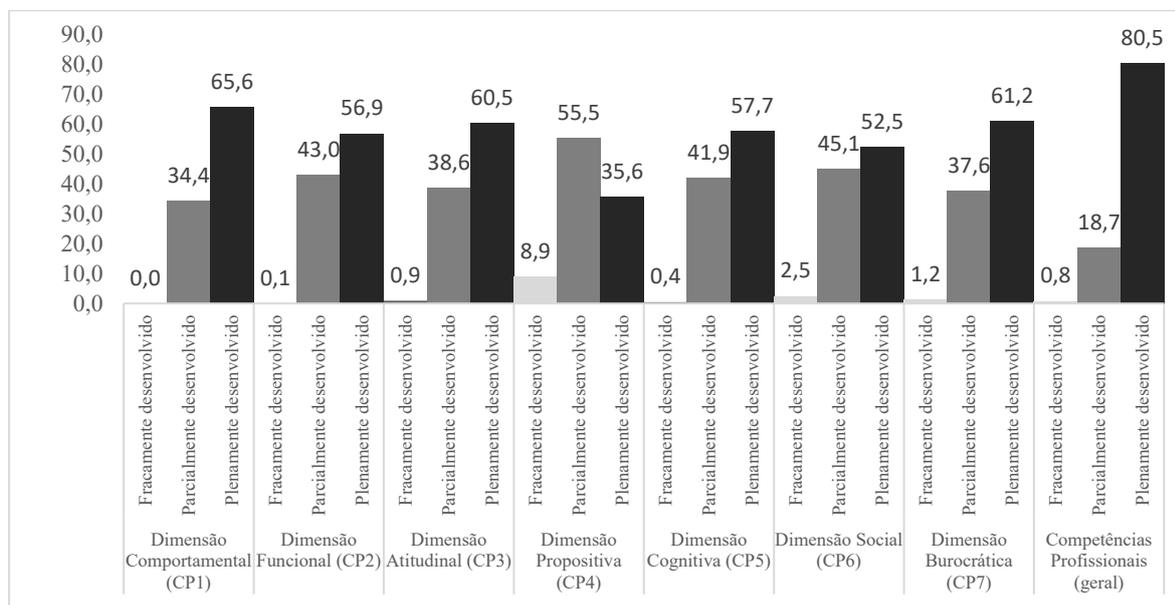
Dimensões das Competências Profissionais	Média	Mediana	Desvio – padrão	Percentis	
				25	75
Dimensão comportamental (CP1)	4,59	4,82	0,493	4,27	5,00
Dimensão funcional (CP2)	4,50	4,70	0,561	4,00	5,00
Dimensão atitudinal (CP3)	4,49	4,80	0,628	4,00	5,00
Dimensão propositiva (CP4)	4,02	4,00	0,977	3,50	5,00
Dimensão cognitiva (CP5)	4,49	4,60	0,589	4,00	5,00
Dimensão social (CP6)	4,41	4,75	0,732	4,00	5,00
Dimensão burocrática (CP7)	4,51	5,00	0,656	4,00	5,00
Competências Profissionais (geral)	4,49	4,64	0,499	4,13	4,92

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Todas as dimensões apresentaram médias superiores a 4,00, indicando alto nível de desenvolvimento na percepção dos abordados. Destacam-se as dimensões comportamental e burocrática, com médias superiores a 4,50, bem como todos os índices de desvio-padrão, abaixo de 1,00, indicando uma baixa dispersão dos resultados em torno da média.

Como apresentado na metodologia, os intervalos de confiança permitem as seguintes interpretações: escores entre 1,0 e 2,99 indicam a percepção do respondente de que aquela dimensão foi fracamente desenvolvida; escores entre 3,0 e 3,99 sinalizam um desenvolvimento parcial de determinada dimensão; e escores acima de 4,00 apontam para a percepção de um alto desenvolvimento da dimensão em questão. O Gráfico 04 apresenta os percentuais de respondentes para cada nível de análise mencionado.

Gráfico 04 – Percentuais dos jovens pesquisados, por nível de análise das competências profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Assim, os jovens consideram ter alto desenvolvimento em todas as dimensões das competências profissionais. Essa percepção alta é positiva na medida em que sugere o compromisso dos jovens com seu autodesenvolvimento, a atenção às necessidades da organização e a existência de uma efetiva base de treinamento dessas competências, seja por meio formal, no caso o curso de formação que todos os aprendizes devem realizar, ou informal, através das experiências de trabalho e contato com o orientador. A exceção ficou a cargo novamente da dimensão propositiva, indicando pouca abertura da organização às proposições de melhoria de processos. Outra possível explicação seria falta de confiança do jovem em si, devido à imaturidade e pouca experiência.

De forma resumida, os jovens têm uma visão positiva sobre o desenvolvimento de suas competências profissionais, atribuindo médias altas para todas as dimensões. Apenas a dimensão propositiva obteve um resultado mais tímido que as demais, o que sugere uma dificuldade de propor melhorias quando identificadas, possivelmente devido ao pouco espaço cedido pela empresa para esse tipo de comportamento ou por julgar-se ainda imaturo para fazer proposições sobre a organização.

Finalizada a etapa de análise descritiva, o próximo tópico abordará a aplicação da técnica de modelagem de equações estruturais (MEE) empregada na avaliação do modelo teórico desenvolvido para esta pesquisa.

6.4. Modelagem de Equações Estruturais (MEE)

O relato dos resultados da MEE considerará os seguintes elementos: a) aspectos teóricos; b) elaboração de modelos (relações hipotetizadas entre as variáveis); c) determinação teórica e descrição dos aspectos psicométricos das medidas do modelo; d) especificação do modelo (de suas duas partes, a saber, mensuração e estrutural); e) identificação do modelo (i.e., representação gráfica do modelo hipotético); f) apresentação dos índices de ajuste do modelo; g) descrição de possíveis índices de modificação do modelo; e h) justificativas teóricas para possíveis modificações do modelo hipotetizado.

Os dois primeiros itens (a e b) foram abordados no referencial teórico e na apresentação das hipóteses da pesquisa. O item c foi abordado na metodologia, com a apresentação das ferramentas de coleta de dados, suas principais características e propriedades psicométricas. Os principais aspectos da construção teórica e das hipóteses desenvolvidas nesta pesquisa serão retomados no decorrer da apresentação dos resultados.

Assim, a primeira e a segunda parte da apresentação dos resultados referentes à MEE dizem respeito à especificação do modelo de mensuração e do modelo estrutural, através da apresentação e discussão dos indicadores de ajuste dos modelos. A primeira parte é relativa à especificação do modelo de mensuração, que se relaciona à qualidade das medidas utilizadas para aferir as variáveis latentes. Segundo Pilati e Laros (2007), nessa etapa, é crucial revisar prováveis problemas de estimação do modelo estrutural e que estes não sejam atribuídos a deficiências das medidas utilizadas pelo pesquisador. A segunda parte é relacionada ao modelo estrutural e define-se como as relações de determinação e covariâncias que as variáveis exógenas e endógenas terão entre si. Nesse ponto, a apresentação do modelo (e) e dos seus índices de ajuste (f) é importante para mostrar de que forma o modelo foi avaliado.

Ao desenvolver um relato de MEE, o pesquisador deve indicar quais índices serão utilizados para aferir o grau de ajuste do modelo, bem como quais os valores de referência encontrados no processo de modelagem dos dados, uma vez que esses definem e justificam

a tomada de decisão sobre qualquer alteração (g e h) e sobre a leitura das relações descritas no modelo (PILATI, LAROS, 2007). Esses parâmetros foram apresentados na metodologia, mas serão retomados ao longo da apresentação que se segue.

6.4.1. Avaliação do Modelo de Mensuração (*Outer Model*)

A primeira parte da avaliação do modelo é a apresentação dos resultados do modelo de mensuração. O foco será apresentar os critérios que descrevem a confiabilidade e validade das medidas usadas em cada construto, embasadas na avaliação das validades discriminante e convergente.

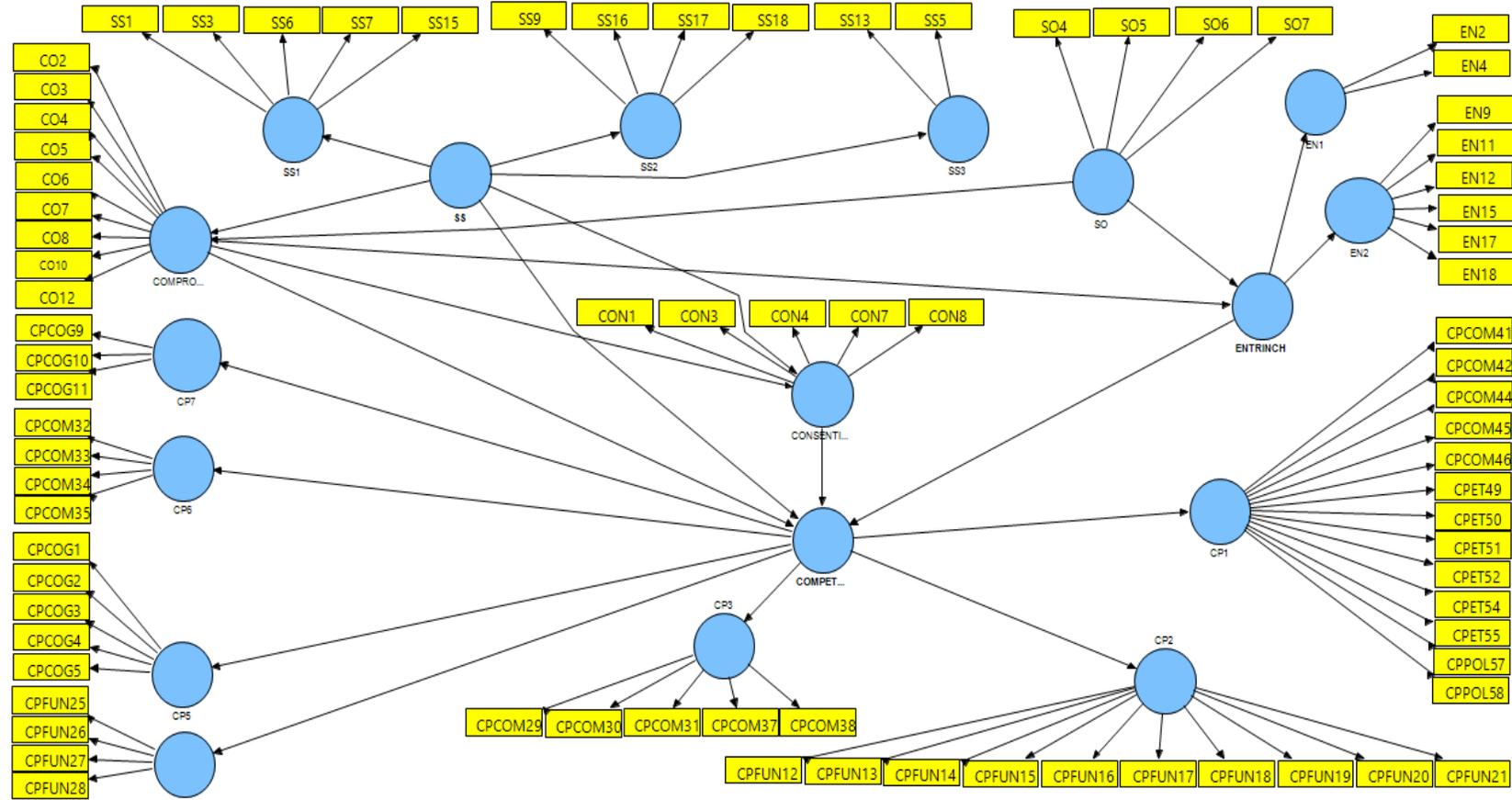
O modelo de mensuração é formado pelos construtos e suas respectivas variáveis observadas que correspondem aos itens do questionário. Somente após essa proposição é possível dar continuidade à análise, verificando as relações entre os construtos endógenos e exógenos (*inner model*) e as hipóteses de pesquisa.

Em relação aos construtos e suas variáveis, os itens que foram incorporados à análise foram aqueles validados após a realização da AFE, que determinou quais itens são significativos para a amostra e que, portanto, comporiam o modelo. Observa-se ainda que todos os construtos do modelo teórico são de natureza reflexiva. A determinação da natureza reflexiva se deu por meio da revisão da literatura.

A Figura 03 apresenta o modelo teórico inicial proposto. Nela é possível ver as relações entre os construtos e suas variáveis, sendo os construtos comprometimento, consentimento, suporte organizacional classificados como construtos de primeira ordem, ou seja, as variáveis observadas ou itens estão ligados diretamente ao construto. Por outra via, os construtos de entrincheiramento, percepção de suporte social no trabalho e as competências são de segunda ordem, ou seja, são definidos por subdimensões as quais se ligam às variáveis observadas, mas não estão diretamente relacionadas ao construto principal. Tendo em vista esse fato, o tratamento dos dados no programa *SmartPLS* necessita de maior atenção em relação às validades convergente e discriminante. Nesse caso, as validades serão testadas em relação às dimensões dos construtos, e não em relação ao construto de segunda ordem em si. Logo, as informações que serão exibidas ao longo do presente tópico tratarão das dimensões desses construtos. No próximo tópico, na avaliação do modelo externo ou estrutural, os construtos voltarão a serem tratados em sua integridade,

isto é, as relações serão avaliadas de um construto para outro, e não de um construto para uma dimensão de outro construto, uma vez que as dimensões de um construto estão incluídas em si mesmo.

Figura 03 – Modelo hipotético inicialmente proposto



Nota: COMPROM... - Comprometimento; CONSENTI... - Consentimento; COMPET. – Competência Profissional; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 - Dimensão Atitudinal; CP4 - Dimensão Propositiva; CP5 - Dimensão Cognitiva; CP6 - Dimensão Social; CP7 - Dimensão Burocrática; ENTRENCH - Entrincheiramento; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS – Suporte Social no Trabalho; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSS1); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE) ; SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A validade convergente do modelo é disponibilizada através da análise dos valores de AVE (*Average Variance Extracted*). De acordo com Hair *et al.* (2009), o valor mínimo aceitável é de 0,5, que indica que o construto em questão é capaz de explicar mais da metade da variância de seus itens, conferindo-lhe um grau de validade convergente considerado satisfatório. Em relação à confiabilidade e consistência interna, são utilizados os índices *Composite Reliability* (CC) e o Alpha de Cronbach, que precisam alcançar um valor superior a 0,7. Os dois índices (CC e Alpha) se referem à consistência interna dos indicadores do construto, sendo inclusive a eliminação de itens recomendada caso não atinjam esse valor mínimo. Esse procedimento é recomendado principalmente caso os valores de CC e AVE estejam abaixo do esperado.

Os valores iniciais da qualidade do ajuste do modelo proposto são apresentados na Tabela 44, em que constam o número de variáveis observadas, os valores dos indicadores AVE, CC e o Alpha de Cronbach para todos os construtos bem como as dimensões que compõem o referido modelo.

Tabela 44 – Valores da qualidade do ajuste do modelo proposto na MEE

Construto	Número de variáveis observadas	AVE	Confiabilidade Composta (CC)	Alpha de Cronbach
Comprometimento	9	0,606	0,933	0,919
Consentimento	5	0,610	0,886	0,844
Competência Profissional	53	0,650	0,927	0,976
Dimensão Comportamental (CP1)	13	0,641	0,959	0,953
Dimensão Funcional (CP2)	10	0,650	0,949	0,940
Dimensão Atitudinal (CP3)	5	0,686	0,916	0,886
Dimensão Propositiva (CP4)	4	0,834	0,952	0,933
Dimensão Cognitiva (CP5)	5	0,704	0,923	0,895
Dimensão Social (CP6)	4	0,797	0,940	0,915
Dimensão Burocrática (CP7)	3	0,803	0,924	0,877
Entrincheiramento	8	0,727	0,839	0,864
LA - Perdas Profissionais	2	0,803	0,891	0,755
LA - Perdas Possíveis	6	0,591	0,896	0,860
Suporte Organizacional	4	0,703	0,905	0,860
Suporte Social no Trabalho	11	0,691	0,869	0,904
PSSI	5	0,688	0,917	0,886
PSSE	4	0,678	0,894	0,842
PSSM	2	0,812	0,896	0,769

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

É importante observar que houve redução do número de variáveis da Dimensão Comportamental (CP1) de 22 para 13, que será explicada na sequência do tópico.

Dando continuidade à análise, os próximos critérios referem-se à validade discriminante. A validade discriminante descreve quanto um construto está fortemente correlacionado às suas próprias medidas, não havendo sobreposição com outros construtos. Os indicadores fornecidos pelo *SmartPLS* são: a) *Outer Loadings*; b) *Cross-loadings* ou critério de Chin (1998); e c) Critério de *Fornell-Larcker* (FORNELL, LARCKER, 1981).

A primeira análise realizada foi a das cargas fatoriais das variáveis observadas através do *Outer Loadings*. Conforme apontou Hair *et al.* (2014), itens com cargas menores que 0,4 devem ser eliminadas do modelo. Pela análise desse critério, não foram identificados itens com carga abaixo do mínimo necessário, como consta na Tabela 45.

Tabela 45 – *Outer Loadings*

	CO	CONS	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	EN1	EN2	SO	SS1	SS2	SS3
CO2	0,748														
CO3	0,802														
CO4	0,777														
CO5	0,787														
CO6	0,763														
CO7	0,828														
CO8	0,784														
CO10	0,769														
CO12	0,747														
CON1		0,765													
CON3		0,735													
CON4		0,746													
CON7		0,821													
CON8		0,835													
CPCOM41			0,759												
CPCOM42			0,800												
CPCOM44			0,807												
CPCOM45			0,827												
CPCOM46			0,777												
CPET49			0,809												
CPET50			0,808												
CPET51			0,830												
CPET52			0,812												
CPET54			0,804												
CPET55			0,809												
CPPOL57			0,805												
CPPOL58			0,758												
CPFUN12				0,813											

(Continua)

CPFUN13	0,822			
CPFUN14	0,792			
CPFUN15	0,852			
CPFUN16	0,828			
CPFUN17	0,812			
CPFUN18	0,811			
CPFUN19	0,787			
CPFUN20	0,776			
CPFUN21	0,767			
CPCOM29	0,828			
CPCOM30	0,815			
CPCOM31	0,817			
CPCOM37	0,840			
CPCOM38	0,840			
CPFUN25		0,909		
CPFUN26		0,930		
CPFUN27		0,916		
CPFUN28		0,896		
CPCOG1			0,844	
CPCOG2			0,852	
CPCOG3			0,852	
CPCOG4			0,824	
CPCOG5			0,824	
CPCOM32				0,891
CPCOM33				0,849
CPCOM34				0,917
CPCOM35				0,914
CPCOG9				0,890
CPCOG10				0,908
CPCOG11				0,890
EN2				0,899
EN4				0,893

(Continua)

EN9	0,763		
EN11	0,718		
EN12	0,760		
EN15	0,816		
EN17	0,846		
EN18	0,699		
SO4	0,831		
SO5	0,823		
SO6	0,834		
SO7	0,866		
SS1		0,804	
SS3		0,842	
SS6		0,866	
SS7		0,768	
SS15		0,863	
SS9			0,791
SS16			0,840
SS17			0,819
SS18			0,843
SS5			0,896
SS13			0,907

Nota: CO - Comprometimento; CONS - Consentimento; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 - Dimensão Atitudinal; CP4 - Dimensão Propositiva; CP5 - Dimensão Cognitiva ; CP6 - Dimensão Social; CP7 - Dimensão Burocrática; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE) ; SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na sequência, foram analisadas as cargas fatoriais das variáveis observadas através dos *cross-loadings* ou cargas cruzadas, também chamados de critério de Chin (1998). Cada variável deve ter alta carga fatorial com o construto correspondente e baixa com os demais (CHIN, 1998). Uma carga fatorial alta em mais de um construto, ou seja, a presença de carga cruzada indica uma indiferenciação entre o item e o construto, sendo, portanto, recomendada a exclusão do item no modelo. A Tabela 46 mostra as cargas fatoriais de cada item e os construtos. Adianta-se que não foram identificados itens com carga cruzada, logo, não foi necessária a exclusão de itens por esse critério, confirmando a validade discriminante por esse critério.

Tabela 46 – Avaliação da Validade Discriminante conforme teste das cargas cruzadas (*Cross-Loadings*)

Itens	CO	CONS	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	EN1	EN2	SO	SS1	SS2	SS3
CO2	0,748	0,330	0,367	0,363	0,358	0,304	0,386	0,281	0,351	0,026	0,125	0,469	0,397	0,378	0,380
CO3	0,802	0,312	0,333	0,359	0,369	0,302	0,372	0,266	0,355	0,058	0,139	0,442	0,343	0,351	0,296
CO4	0,777	0,354	0,354	0,382	0,374	0,282	0,410	0,279	0,371	0,055	0,147	0,507	0,409	0,429	0,394
CO5	0,787	0,281	0,322	0,333	0,335	0,306	0,349	0,266	0,341	0,060	0,151	0,432	0,370	0,362	0,336
CO6	0,763	0,261	0,335	0,359	0,327	0,281	0,345	0,281	0,351	0,018	0,126	0,406	0,351	0,377	0,280
CO7	0,828	0,287	0,320	0,331	0,340	0,304	0,347	0,282	0,301	0,083	0,189	0,518	0,420	0,397	0,334
CO8	0,784	0,300	0,339	0,329	0,345	0,253	0,349	0,300	0,301	0,046	0,165	0,467	0,377	0,382	0,304
CO10	0,769	0,325	0,383	0,379	0,368	0,272	0,394	0,273	0,354	0,024	0,120	0,433	0,358	0,391	0,302
CO12	0,747	0,273	0,305	0,313	0,334	0,296	0,321	0,267	0,317	0,092	0,179	0,417	0,339	0,328	0,290
CON1	0,247	0,765	0,223	0,238	0,221	0,129	0,215	0,135	0,216	0,048	0,090	0,252	0,204	0,218	0,222
CON3	0,220	0,735	0,203	0,208	0,180	0,106	0,214	0,123	0,211	0,078	0,106	0,145	0,124	0,169	0,138
CON4	0,248	0,746	0,223	0,228	0,197	0,125	0,220	0,141	0,216	0,070	0,111	0,175	0,157	0,212	0,153
CON7	0,354	0,821	0,297	0,286	0,243	0,112	0,293	0,193	0,271	0,029	0,120	0,280	0,281	0,304	0,262
CON8	0,396	0,835	0,308	0,300	0,276	0,176	0,312	0,220	0,301	0,050	0,126	0,340	0,326	0,329	0,284
CPCOM41	0,343	0,221	0,759	0,644	0,633	0,421	0,552	0,522	0,529	-0,056	0,025	0,230	0,258	0,295	0,202
CPCOM42	0,352	0,256	0,800	0,640	0,644	0,422	0,569	0,528	0,544	-0,067	0,031	0,258	0,298	0,345	0,227
CPCOM44	0,351	0,271	0,807	0,624	0,604	0,397	0,561	0,547	0,539	-0,066	0,022	0,280	0,300	0,346	0,221
CPCOM45	0,355	0,253	0,827	0,659	0,629	0,410	0,580	0,572	0,551	-0,054	0,016	0,266	0,301	0,333	0,226
CPCOM46	0,325	0,241	0,777	0,653	0,583	0,327	0,595	0,509	0,506	-0,088	-0,015	0,239	0,264	0,321	0,201
CPET49	0,373	0,277	0,809	0,636	0,610	0,339	0,586	0,507	0,590	-0,048	0,017	0,293	0,281	0,331	0,223
CPET50	0,401	0,296	0,808	0,653	0,606	0,438	0,603	0,509	0,667	-0,037	0,031	0,307	0,305	0,354	0,258
CPET51	0,370	0,292	0,830	0,642	0,605	0,381	0,582	0,511	0,647	-0,053	0,029	0,268	0,281	0,347	0,242
CPET52	0,354	0,266	0,812	0,640	0,587	0,349	0,548	0,535	0,548	-0,034	0,029	0,279	0,315	0,335	0,213
CPET54	0,350	0,298	0,804	0,621	0,576	0,343	0,575	0,495	0,548	-0,035	0,023	0,261	0,290	0,322	0,221
CPET55	0,326	0,252	0,809	0,639	0,559	0,301	0,548	0,499	0,513	-0,045	0,012	0,233	0,276	0,320	0,217
CPPOL57	0,341	0,270	0,805	0,641	0,573	0,326	0,576	0,490	0,540	-0,071	0,014	0,253	0,273	0,320	0,201
CPPOL58	0,303	0,235	0,758	0,575	0,589	0,339	0,517	0,448	0,511	-0,069	-0,003	0,213	0,243	0,303	0,185
CPFUN12	0,350	0,279	0,634	0,813	0,495	0,330	0,592	0,467	0,612	-0,033	0,042	0,279	0,311	0,358	0,313

(Continua)

CPFUN13	0,345	0,280	0,631	0,822	0,489	0,331	0,598	0,455	0,589	-0,029	0,043	0,272	0,297	0,339	0,325
CPFUN14	0,337	0,281	0,680	0,792	0,544	0,335	0,602	0,482	0,590	-0,048	0,043	0,229	0,286	0,332	0,233
CPFUN15	0,357	0,268	0,657	0,852	0,517	0,367	0,598	0,481	0,566	-0,035	0,054	0,270	0,282	0,336	0,282
CPFUN16	0,373	0,285	0,629	0,828	0,511	0,361	0,605	0,473	0,552	-0,036	0,039	0,289	0,286	0,315	0,301
CPFUN17	0,365	0,255	0,681	0,812	0,558	0,378	0,614	0,482	0,576	-0,041	0,035	0,261	0,260	0,329	0,226
CPFUN18	0,344	0,244	0,620	0,811	0,518	0,378	0,580	0,455	0,533	-0,025	0,033	0,272	0,261	0,326	0,273
CPFUN19	0,365	0,244	0,612	0,787	0,551	0,421	0,572	0,467	0,539	-0,022	0,033	0,270	0,249	0,319	0,258
CPFUN20	0,396	0,256	0,622	0,776	0,569	0,442	0,639	0,482	0,552	-0,005	0,069	0,293	0,316	0,370	0,271
CPFUN21	0,396	0,261	0,637	0,767	0,569	0,433	0,616	0,484	0,542	-0,007	0,068	0,301	0,297	0,353	0,263
CPCOM29	0,350	0,265	0,549	0,507	0,828	0,484	0,491	0,401	0,472	-0,029	0,019	0,289	0,247	0,275	0,229
CPCOM30	0,358	0,227	0,572	0,528	0,815	0,403	0,494	0,469	0,481	-0,048	0,023	0,234	0,234	0,251	0,201
CPCOM31	0,439	0,281	0,635	0,565	0,817	0,455	0,551	0,511	0,523	-0,004	0,070	0,353	0,307	0,349	0,275
CPCOM37	0,351	0,202	0,648	0,544	0,840	0,444	0,488	0,441	0,487	-0,076	-0,001	0,243	0,210	0,259	0,173
CPCOM38	0,364	0,236	0,688	0,583	0,840	0,447	0,509	0,464	0,521	-0,071	0,005	0,245	0,223	0,283	0,188
CPFUN25	0,336	0,150	0,426	0,437	0,492	0,909	0,389	0,320	0,438	0,071	0,076	0,257	0,173	0,236	0,156
CPFUN26	0,338	0,143	0,427	0,438	0,499	0,930	0,391	0,332	0,450	0,085	0,065	0,266	0,181	0,221	0,157
CPFUN27	0,325	0,156	0,412	0,425	0,494	0,916	0,377	0,336	0,451	0,076	0,071	0,284	0,185	0,237	0,179
CPFUN28	0,356	0,168	0,420	0,411	0,485	0,896	0,386	0,355	0,436	0,058	0,093	0,311	0,244	0,261	0,199
CPCOG1	0,394	0,279	0,578	0,599	0,518	0,337	0,844	0,437	0,520	-0,044	0,056	0,300	0,325	0,355	0,298
CPCOG2	0,391	0,288	0,591	0,623	0,506	0,345	0,852	0,439	0,504	-0,027	0,046	0,286	0,314	0,359	0,288
CPCOG3	0,400	0,270	0,593	0,640	0,540	0,365	0,852	0,482	0,543	-0,050	0,048	0,306	0,310	0,370	0,255
CPCOG4	0,373	0,259	0,590	0,596	0,475	0,343	0,824	0,464	0,530	-0,026	0,045	0,295	0,323	0,329	0,271
CPCOG5	0,407	0,285	0,628	0,671	0,528	0,380	0,824	0,472	0,563	-0,045	0,067	0,301	0,329	0,372	0,274
CPCOM32	0,336	0,200	0,587	0,538	0,517	0,343	0,495	0,891	0,421	-0,015	0,103	0,239	0,314	0,294	0,202
CPCOM33	0,275	0,151	0,544	0,495	0,470	0,303	0,445	0,849	0,378	-0,024	0,082	0,213	0,235	0,228	0,174
CPCOM34	0,337	0,211	0,580	0,529	0,490	0,327	0,505	0,917	0,428	-0,024	0,069	0,254	0,298	0,293	0,202
CPCOM35	0,322	0,207	0,580	0,532	0,497	0,339	0,507	0,914	0,427	-0,023	0,091	0,229	0,294	0,297	0,203
CPCOG9	0,398	0,301	0,639	0,635	0,546	0,449	0,592	0,444	0,890	0,009	0,079	0,314	0,287	0,335	0,259
CPCOG10	0,388	0,276	0,625	0,626	0,526	0,425	0,566	0,404	0,908	-0,011	0,051	0,302	0,272	0,314	0,273
CPCOG11	0,381	0,277	0,606	0,624	0,543	0,432	0,547	0,398	0,890	-0,013	0,049	0,282	0,274	0,309	0,282
EN2	0,084	0,076	-0,052	-0,022	-0,047	0,079	-0,031	-0,019	0,011	0,899	0,467	0,126	0,050	0,023	0,083
EN4	0,034	0,043	-0,073	-0,041	-0,052	0,063	-0,052	-0,024	-0,021	0,893	0,446	0,093	0,032	-0,011	0,090

(Continua)

EN9	0,145	0,123	0,053	0,077	0,037	0,048	0,067	0,087	0,087	0,386	0,763	0,181	0,129	0,098	0,130
EN11	0,186	0,129	0,012	0,029	0,030	0,086	0,061	0,089	0,045	0,387	0,718	0,185	0,183	0,102	0,119
EN12	0,091	0,082	0,024	0,025	0,027	0,044	0,021	0,076	0,028	0,387	0,760	0,091	0,075	0,062	0,053
EN15	0,122	0,094	-0,019	0,029	0,003	0,062	0,030	0,049	0,028	0,441	0,816	0,167	0,112	0,066	0,100
EN17	0,112	0,098	-0,021	0,027	-0,019	0,062	0,019	0,052	0,038	0,451	0,846	0,143	0,096	0,071	0,106
EN18	0,248	0,139	0,068	0,083	0,064	0,086	0,103	0,105	0,091	0,279	0,699	0,257	0,204	0,177	0,154
SO4	0,511	0,293	0,330	0,319	0,292	0,227	0,343	0,251	0,310	0,019	0,111	0,831	0,525	0,512	0,429
SO5	0,468	0,233	0,216	0,244	0,252	0,288	0,257	0,171	0,267	0,181	0,230	0,823	0,368	0,381	0,434
SO6	0,439	0,254	0,212	0,234	0,241	0,251	0,235	0,199	0,227	0,142	0,219	0,834	0,390	0,388	0,378
SO7	0,539	0,290	0,320	0,330	0,316	0,263	0,344	0,252	0,309	0,082	0,182	0,866	0,515	0,498	0,480
SS1	0,339	0,247	0,299	0,298	0,240	0,157	0,286	0,267	0,263	0,015	0,107	0,364	0,804	0,436	0,363
SS3	0,363	0,225	0,265	0,263	0,207	0,162	0,297	0,235	0,243	0,051	0,153	0,403	0,842	0,457	0,390
SS6	0,401	0,207	0,263	0,272	0,231	0,179	0,306	0,253	0,232	0,060	0,161	0,444	0,866	0,519	0,450
SS7	0,431	0,311	0,327	0,316	0,284	0,168	0,351	0,291	0,279	0,016	0,110	0,499	0,768	0,550	0,440
SS15	0,455	0,246	0,317	0,314	0,261	0,219	0,339	0,283	0,270	0,044	0,167	0,522	0,863	0,574	0,460
SS9	0,424	0,257	0,352	0,361	0,270	0,203	0,374	0,280	0,295	0,007	0,098	0,470	0,532	0,791	0,488
SS16	0,441	0,290	0,376	0,384	0,347	0,243	0,388	0,270	0,337	0,007	0,113	0,492	0,576	0,840	0,541
SS17	0,360	0,274	0,309	0,310	0,255	0,192	0,316	0,232	0,256	-0,002	0,081	0,372	0,451	0,819	0,330
SS18	0,366	0,260	0,308	0,315	0,248	0,219	0,317	0,243	0,279	0,012	0,105	0,414	0,448	0,843	0,366
SS5	0,384	0,248	0,206	0,287	0,229	0,182	0,273	0,185	0,264	0,129	0,161	0,461	0,470	0,427	0,896
SS13	0,371	0,262	0,284	0,325	0,235	0,159	0,320	0,209	0,281	0,047	0,097	0,468	0,449	0,527	0,907

Nota: CO - Comprometimento; CON - Consentimento; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 – Dimensão Atitudinal; CP4 – Dimensão Propositiva; CP5 – Dimensão Cognitiva ; CP6 - Dimensão Social; CP7 – Dimensão Burocrática; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE) ; SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O próximo critério analisado foi o *Fornell-Larcker* (FORNELL, LARCKER, 1981). De acordo com Hair *et al.* (2009), esse critério faz uma comparação entre o quadrado da AVE e as correlações de *Pearson* dos itens e os construtos, sendo que o valor das correlações não pode ser superior ao quadrado do AVE de seu construto correspondente. Inicialmente, foram identificados problemas na Dimensão Comportamental (CP1) que não apresentou o valor do quadrado do AVE adequado, com valores inferiores aos apresentados pelas Dimensão Funcional (CP2) e Dimensão Atitudinal (CP3). Isso significa que não há um bom grau de diferenciação entre as dimensões, sendo necessário haver intervenções para sanar o problema. Com isso, a orientação é que sejam eliminadas variáveis observadas no construto CP1 com correlação menor, isto é, que menos contribuem para a média das cargas, de forma a aumentar o valor do AVE (HAIR *et al.*, 2014). Desse modo, foram eliminados 9 itens (CPPOL 59, CPCOT61, CPCOG8, CPCOM39, CPFUN 23, CPCOM36, CPCOM43, CPPET 53, CPPOL56), passando o construto de 22 para 13 variáveis observadas, o que, por fim, elevou o AVE tornando-o compatível com o critério e eliminando a interferência nas demais dimensões das competências profissionais. Conforme a Tabela 47, não foi preciso alterar os demais construtos.

Tabela 47 – Avaliação da Validade Discriminante comparando-se o quadrado do AVE de cada construto (Critério de *Fornell-Larcker*)

	CO	CONS	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	EN1	EN2	SO	SS1	SS2	SS3
CO	0,779														
CONS	0,390	0,781													
CP1	0,437	0,330	0,801												
CP2	0,450	0,329	0,795	0,806											
CP3	0,450	0,292	0,749	0,660	0,828										
CP4	0,371	0,169	0,461	0,468	0,540	0,913									
CP5	0,469	0,329	0,711	0,747	0,612	0,422	0,839								
CP6	0,356	0,216	0,642	0,587	0,553	0,368	0,547	0,893							
CP7	0,434	0,318	0,696	0,701	0,601	0,486	0,634	0,464	0,896						
EN1	0,066	0,066	-0,069	-0,035	-0,055	0,079	-0,046	-0,024	-0,005	0,896					
EN2	0,191	0,142	0,022	0,057	0,028	0,083	0,063	0,097	0,067	0,509	0,768				
SO	0,586	0,320	0,325	0,339	0,330	0,306	0,355	0,262	0,334	0,123	0,218	0,839			
SS1	0,482	0,297	0,354	0,353	0,295	0,215	0,382	0,320	0,310	0,045	0,169	0,541	0,830		
SS2	0,486	0,329	0,411	0,419	0,343	0,261	0,426	0,312	0,356	0,007	0,121	0,535	0,614	0,824	
SS3	0,418	0,283	0,273	0,340	0,257	0,189	0,330	0,219	0,303	0,096	0,142	0,515	0,509	0,531	0,901

Nota: CO - Comprometimento; CONS - Consentimento; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 - Dimensão Atitudinal; CP4 - Dimensão Propositiva; CP5 - Dimensão Cognitiva ; CP6 - Dimensão Social; CP7 - Dimensão Burocrática; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE) ; SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em resumo, o modelo de mensuração indicou a adequação das medidas dos construtos e sua relação com as variáveis observadas, apresentando evidências de validades convergente e discriminante entre os construtos estudados. A Dimensão Comportamental das competências profissionais foi a única que precisou de ajustes, com a eliminação de 9 itens para adequação do AVE pelo critério de *Fornell-Larcker* (FORNELL, LARCKER, 1981).

No próximo tópico, serão apresentados a avaliação e os ajustes do modelo estrutural que se referem às relações entre os construtos.

6.4.2. Avaliação e Ajuste do Modelo Estrutural (*Inner Model*)

Estabelecidos os parâmetros do modelo de mensuração, o próximo passo é a análise do modelo estrutural, etapa que visa fornecer evidências que possam sustentar as relações entre os construtos, conforme sugerido pela literatura. O principal indicador nesta fase é o R^2 que representa a quantidade de variância do construto em questão que é explicada pelo modelo (CHIN, 2010). Também são utilizados os indicadores f^2 (*effect size*) e Q^2 (critério de *Stone-Geisser*) que apontam a validade preditiva do modelo em questão.

A primeira parte da análise se dá sobre a capacidade de previsão do modelo. As relações do modelo estrutural, representadas pelas setas que ligam construtos, correspondem às hipóteses propostas. Dessa forma, avaliam-se os coeficientes de determinação de Pearson (R^2). O R^2 representa a quantidade de variância dos construtos exógenos que é explicada pelo modelo estrutural e evidenciam a qualidade do modelo ajustado. Conforme enunciado no capítulo anterior que abarca a metodologia empregada nesta pesquisa, para a área de ciências sociais, são adotados os seguintes parâmetros: R^2 menor que 2% seja classificado como efeito desprezível; R^2 entre 2% e 13%, como efeito pequeno; R^2 entre 13% e 26%, como efeito médio; e R^2 acima de 26%, como efeito grande (COHEN, 1988). A Tabela 48 apresenta os dados de R^2 para os construtos.

Tabela 48 – Coeficiente de correlação de Pearson (R^2)

Construto	R^2
Comprometimento	0,400
Consentimento	0,184
Competência Profissional	0,337
Dimensão Comportamental (CP1)	0,877
Dimensão Funcional (CP2)	0,825
Dimensão Atitudinal (CP3)	0,676
Dimensão Propositiva (CP4)	0,357
Dimensão Cognitiva (CP5)	0,680
Dimensão Social (CP6)	0,512
Dimensão Burocrática (CP7)	0,618
Entrincheiramento	0,049
LA - Perdas Profissionais	0,531
LA - Perdas Possíveis	0,923
Suporte Organizacional	0,000
Suporte Social no Trabalho	0,000
PSSI	0,810
PSSE	0,747
PSSM	0,515

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme dados apresentados na Tabela 48, os construtos Comprometimento (40%) e Competência (33,7%) apresentaram efeito considerado grande. Por outro lado, o Consentimento (18,4%) apresentou efeito moderado; já o Entrincheiramento (4,9%), por sua vez, efeito pequeno. Os construtos exógenos Suporte Organizacional e Suporte Social no trabalho apresentam R^2 com valor zero, visto que antecedem os demais construtos no modelo estrutural. Em relação às subdimensões dos construtos, todas apresentaram efeitos grandes (acima de 26%), visto que são partes componentes de um construto maior, dessa forma, é esperado que possuam uma participação expressiva no resultado do R^2 , uma vez que elas são responsáveis pela variância do construto ao qual estão ligadas.

Após a análise do R^2 , verificou-se se as correlações entre os construtos são significativas através do t de *Student*. Valores acima de 1,96 indicam a validade das correlações, negando-se a hipótese nula de inexistência de correlação válida, com margem de erro de 5% em uma distribuição normal. Os resultados foram obtidos utilizando-se a função *bootstrapping* do programa *SmartPLS*. A Tabela 49 apresenta os valores do teste

obtidos para os construtos e foram destacadas em negrito as relações entre construtos que não obtiveram o valor mínimo, não confirmando as referidas relações.

Tabela 49 – Valores do teste *t* de Student

Relações entre construtos	Teste <i>t</i> de Student
Competência Profissional -> C. Comportamental (CP1)	246,638
Competência Profissional -> C. Funcional (CP2)	165,043
Competência Profissional -> C. Atitudinal (CP3)	78,540
Competência Profissional -> C. Propositiva (CP4)	34,966
Competência Profissional -> C. Cognitiva (CP5)	74,816
Competência Profissional -> C. Social (CP6)	39,106
Competência Profissional -> C. Burocrática (CP7)	63,045
Comprometimento -> Competência Profissional	12,665
Comprometimento -> Consentimento	10,589
Comprometimento -> Enrincheiramento	2,561
Consentimento -> Competência Profissional	6,422
Enrincheiramento -> Competência Profissional	4,783
Enrincheiramento -> Perdas Profissionais	54,991
Enrincheiramento -> Perdas Possíveis	598,652
Suporte Organizacional -> Competência Profissional	0,616
Suporte Organizacional -> Comprometimento	15,143
Suporte Organizacional -> Consentimento	1,858
Suporte Organizacional -> Enrincheiramento	6,287
Suporte social no Trabalho -> Competência Profissional	10,242
Suporte Social no Trabalho -> Comprometimento	11,837
Suporte Social no Trabalho -> Consentimento	7,842
Suporte Social -> Enrincheiramento	0,506
Suporte Social no Trabalho -> PSSI	175,462
Suporte Social no Trabalho -> PSSE	118,028
Suporte Social no Trabalho -> PSSM	53,815

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

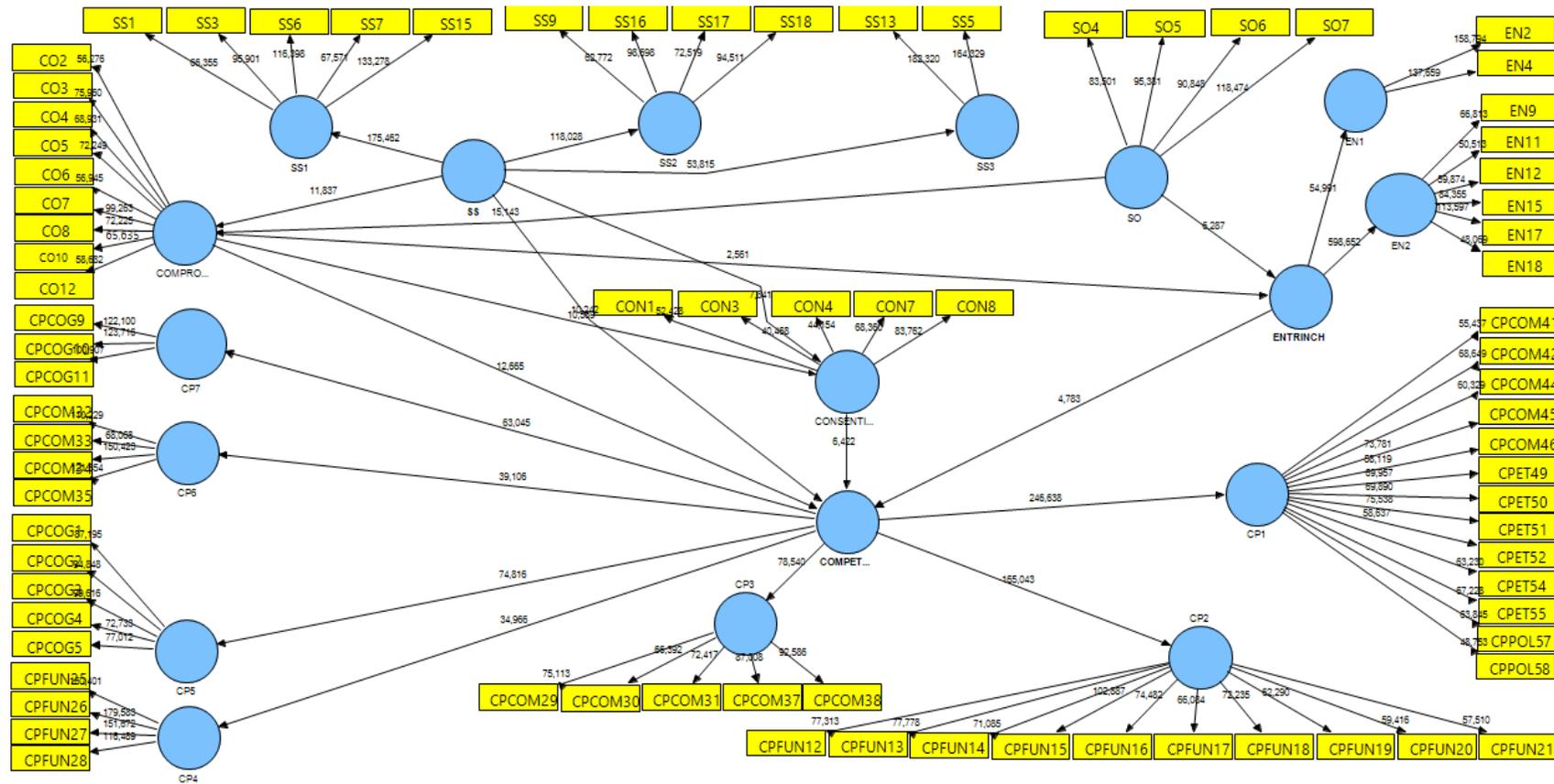
Com base no resultado do teste, foram validadas 22 relações finais que apresentaram significância estatística com valores acima de 1,96. Isso indica as hipóteses testadas apresentam correlações e coeficientes de regressão significantes, isto é, tem *p-valor* diferente de zero.

Todas as relações entre os construtos e suas dimensões correspondentes apresentaram valores acima de 1,96, reforçando a validade dessa relação. Três relações, sendo duas ligadas ao suporte organizacional e uma ao suporte social no trabalho, não obtiveram o valor

mínimo, indicando, com isso, a não validade das relações hipotetizadas no modelo, levando-se em consideração a amostra pesquisada. É importante observar que esse resultado não indica a inexistência da relação entre suporte organizacional e competência, suporte organizacional e consentimento ou suporte social no trabalho e o entrincheiramento, mas a inexistência de evidências estatisticamente significativas para essas relações. Diante desse fato, esses caminhos foram excluídos do modelo hipotético inicialmente proposto.

A Figura 04 mostra o resultado do teste *t* de *Student* e as relações hipotetizadas entre os construtos.

Figura 04 – Valores do teste de *t* de Student do modelo estrutural



Nota: CO - Comprometimento; CONS - Consentimento; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 - Dimensão Atitudinal; CP4 - Dimensão Propositiva; CP5 - Dimensão Cognitiva ; CP6 - Dimensão Social; CP7 - Dimensão Burocrática; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS – Suporte Social no Trabalho; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE) ; SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A próxima etapa foi a avaliação da validade preditiva do modelo e o tamanho do efeito. Para a validade preditiva, é utilizado o índice Q^2 que verifica quanto o modelo se assemelha ao que era esperado dele. Para isso, o valor de Q^2 deve ser maior do que zero. O tamanho do efeito (f^2), por sua vez, refere-se a quanto cada construto contribui para o ajuste do modelo. Para isso, é feita a exclusão um a um dos construtos que compõem o modelo mensurando seu impacto: 0,02 indica um efeito pequeno ou fraco; 0,15 remete a um efeito moderado; e 0,35 aponta um efeito grande ou forte. Para se obter os referidos dados, foi utilizada a função *blindfolding* no *SmartPLS*.

Segundo Ringle, Silva e Bido (2014), os valores de Q^2 são obtidos pela leitura da redundância geral do modelo, e os valores de f^2 são obtidos pelos valores das comunalidades. A Tabela 50 mostra os valores obtidos para f^2 (tamanho do efeito) e Q^2 (validade preditiva).

Tabela 50 – Valores dos indicadores da validade preditiva (Q^2) e do tamanho do efeito (f^2)

Construtos	f^2	Q^2
Comprometimento	0,606	0,184
Consentimento	0,610	0,081
Competência Profissional	0,493	0,112
Dimensão Comportamental (CP1)	0,641	0,562
Dimensão Funcional (CP2)	0,650	0,535
Dimensão Atitudinal (CP3)	0,686	0,462
Dimensão Propositiva (CP4)	0,834	0,298
Dimensão Cognitiva (CP5)	0,704	0,478
Dimensão Social (CP6)	0,797	0,408
Dimensão Burocrática (CP7)	0,803	0,496
Entrincheiramento	0,515	0,010
LA - Perdas Profissionais	0,803	0,426
LA - Perdas Possíveis	0,591	0,545
Suporte Organizacional	0,704	-
Suporte Social no Trabalho	0,512	-
PSSI	0,688	0,555
PSSE	0,678	0,502
PSSM	0,812	0,418

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Conforme dados da Tabela 50, observa-se que todos os construtos retornaram valores adequados para f^2 e Q^2 . Isso significa que todos os construtos apresentam importância para

a capacidade preditiva do modelo, destacando-se que, em relação ao tamanho do efeito medido por f^2 , todos apresentaram efeitos grandes, ou seja, acima de 0,35.

Ao final da avaliação da qualidade do modelo estrutural, passa-se à avaliação dos coeficientes de caminho (Γ). Os valores dos coeficientes de caminho podem assumir ser positivos ou negativos e dizem respeito à magnitude do efeito de um construto sobre outro, à medida que o primeiro aumenta ou decresce em valor. A Tabela 51 apresenta os coeficientes de caminho (Γ) obtidos entre os construtos avaliados.

Tabela 51 – Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado

Relações entre construtos	Coefficientes de caminhos (Γ)
Comprometimento -> Competência Profissional	0,329
Comprometimento -> Consentimento	0,276
Comprometimento -> Enrincheiramento	0,072
Consentimento -> Competência Profissional	0,149
Enrincheiramento -> Competência Profissional	-0,081
Suporte Organizacional -> Comprometimento	0,393
Suporte Organizacional -> Enrincheiramento	0,175
Suporte Social no Trabalho-> Competência Profissional	0,251
Suporte Social no Trabalho -> Comprometimento	0,308
Suporte Social no Trabalho -> Consentimento	0,206

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

É possível notar uma maioria de relações positivas e apenas uma negativa entre os construtos, indicando relações diretas ou inversas no que diz respeito ao quantitativo das correlações. O comprometimento apresentou correlações positivas com competência (0,329), consentimento (0,276) e entrincheiramento (0,072), ou seja, ao aumentar em um ponto o comprometimento, este resulta em 32,9% de aumento nas competências, em 27,6% em consentimento e 7,2% em consentimento. De modo semelhante, o consentimento apresentou coeficiente de caminho de 0,149 sobre as competências, indicando um efeito de 14,9% em caso de aumento do consentimento.

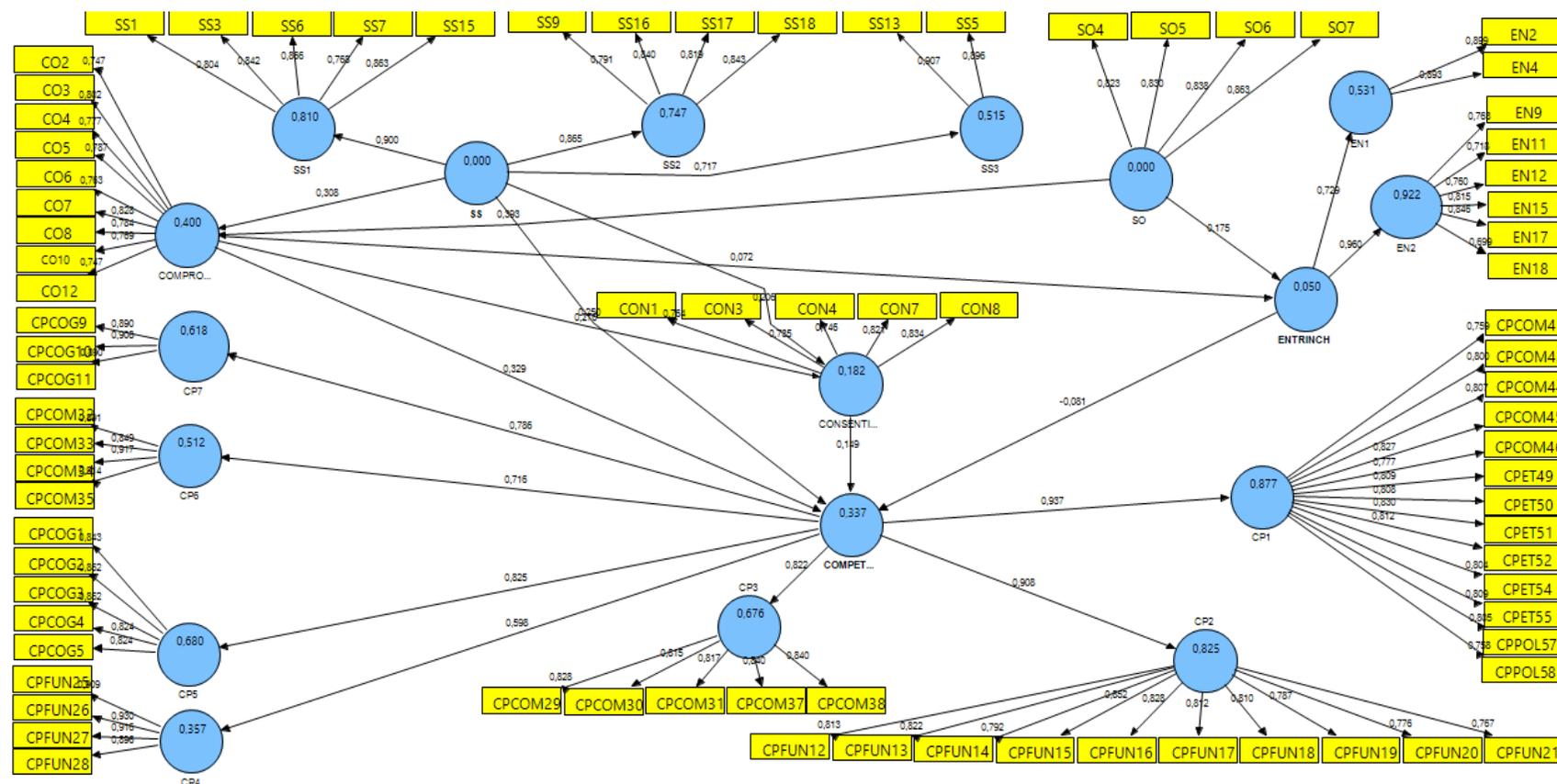
O suporte organizacional e o suporte social no trabalho, variáveis exógenas do modelo, apresentaram coeficientes positivos para todos os demais construtos. No caso do suporte organizacional, o comprometimento apresentou coeficiente de 0,393, correspondente à 39,3% e 0,175 com entrincheiramento ou 17,5%. Lembra-se que, de acordo

com teste *t* de *Student*, as relações entre suporte organizacional e competência e suporte organizacional e consentimento não apresentaram validade, sendo, portanto, eliminadas do modelo.

Em relação ao suporte social no trabalho, apresentaram-se coeficientes de 0,251 para competência (25,1%), 0,308 para comprometimento (30,8%) e 0,206 para consentimento (20,6%). De forma semelhante ao suporte organizacional, o suporte social no trabalho também não apresentou relação válida com o entrincheiramento.

O único caminho que apresentou índice negativo deu-se entre o entrincheiramento e as competências (-0,081), indicando uma relação inversa entre os dois construtos. Isto é, se o entrincheiramento aumenta em um ponto, o desenvolvimento das competências reduz em 8,1%.

A Figura 05 apresenta o modelo estrutural (modelo final) com as regressões entre os construtos.

Figura 05 – Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)

Nota: CO - Comprometimento; CONS - Consentimento; CP1 - Dimensão Comportamental; CP2 - Dimensão Funcional; CP3 - Dimensão Atitudinal; CP4 - Dimensão Propositiva; CP5 - Dimensão Cognitiva ; CP6 - Dimensão Social; CP7 - Dimensão Burocrática; EN1 - Limitação de alternativas - Perdas profissionais; EN2 - Limitação de alternativas - Perdas possíveis; SO - Suporte Organizacional; SS – Suporte Social no Trabalho; SS1 - Percepção de suporte informacional no trabalho (PSSI); SS2 - Percepção de suporte social emocional no trabalho (PSSE); SS3 - Percepção de suporte social instrumental/material no trabalho (PSSM).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em resumo, o modelo estrutural mostrou como as relações entre os construtos foram construídas e têm como destaque o suporte organizacional, suporte social no trabalho e o comprometimento que apresentaram correlações positivas com todos os construtos, indicando que o seu aumento causa impacto direto sobre os demais. O entrincheiramento por sua vez, possui efeito contrário sobre as competências e não teve caminhos validados com suporte organizacional e suporte social no trabalho. Isso traz evidências de que, quanto mais o jovem trabalhador se sente entrincheirado à organização, menos ele consegue desenvolver suas competências.

Tendo em vista que os caminhos são representações das hipóteses teorizadas para o modelo, o próximo tópico abordará a discussão aprofundada sobre os desdobramentos dos resultados até agora exibidos.

6.4.3. Resultados dos Testes de Hipóteses

A construção do modelo teórico proposto teve como base a proposição de 13 hipóteses, que foram traduzidas nas ligações entre os construtos no modelo estrutural, no caso, o suporte organizacional, a percepção de suporte social no trabalho, o comprometimento, o entrincheiramento, o consentimento e as competências profissionais dos jovens trabalhadores. Com isso, o resultado final quanto à validade das hipóteses pode ser conferido no Quadro 09.

Quadro 09 – Resultados dos testes de hipóteses do modelo estrutural

Hipótese	Descrição	<i>t</i> de Student	Resultado
H1	O suporte social no trabalho tem impacto positivo sobre o comprometimento.	11,837	Suportado
H2	O suporte social no trabalho tem impacto positivo sobre o entrincheiramento.	0,506	Não suportado
H3	O suporte social no trabalho tem impacto positivo sobre o consentimento.	7,842	Suportado
H4	O suporte social no trabalho tem impacto positivo sobre as competências profissional.	10,242	Suportado
H5	O suporte organizacional tem impacto positivo sobre o comprometimento.	15,143	Suportado
H6	O suporte organizacional tem impacto positivo sobre o entrincheiramento.	6,287	Suportado

(Continua)

H7	O suporte organizacional tem impacto positivo sobre o consentimento.	1,858	Não suportado
H8	O suporte organizacional tem impacto positivo sobre as competências.	0,616	Não suportado
H9	O comprometimento tem impacto positivo sobre o consentimento.	10,589	Suportado
H10	O comprometimento tem impacto negativo sobre o entrincheiramento.	2,561	Suportado
H11	O comprometimento tem impacto positivo sobre as competências profissionais.	12,665	Suportado
H12	O consentimento tem impacto positivo sobre as competências profissionais.	6,422	Suportado
H13	O entrincheiramento tem impacto negativo sobre as competências profissionais.	4,783	Suportado

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Como pode ser verificado, das 13 hipóteses propostas, 10 foram confirmadas, e três foram não suportadas com base nos dados analisados.

A primeira hipótese (H1) que relacionava o suporte social no trabalho ao comprometimento foi confirmada. Essa hipótese foi construída sobre um arcabouço teórico que já mostrava o impacto positivo do suporte social no trabalho sobre o comprometimento, o que também foi confirmado para o público em questão. Para os jovens, a percepção de suporte social no trabalho, baseada no relacionamento com seus colegas e superiores, tem impacto positivo sobre o comprometimento, gerando sentimento de pertença com a organização.

A hipótese H2, por sua vez, não foi suportada. Não foi possível apontar o impacto do suporte social sobre o entrincheiramento. Foi teorizado que esse impacto seria positivo, no sentido de que o aumento do suporte social no trabalho poderia aumentar o sentimento de entrincheiramento do jovem em relação à organização, fazendo-o pensar sobre a perda dos contatos como uma das desvantagens de se abandonar a empresa. No entanto, ao verificar as dimensões do entrincheiramento desveladas na AFE, é possível perceber que os jovens não colocam as possíveis perdas sociais como um obstáculo, ainda que o momento de vida deles seja propício à formação de laços de companheirismo dentro da organização. A preocupação em relação às limitações de alternativas as quais o entrincheiramento reflete baseiam-se nas perdas profissionais, isto é, limitações provocadas pelo tipo de perfil que esses jovens possuem, no caso, com pouca experiência e conhecimentos e nas perdas possíveis, ligadas

diretamente à perda de benefícios como a bolsa ou salário. Possivelmente, esse público pode considerar que as amizades perdurem após sua saída da organização, considerando ainda que isso irá ocorrer em um tempo certo.

Ainda sobre o suporte social no trabalho, a hipótese H3 explicitava que o suporte social exercia influência positiva sobre o consentimento, o que foi confirmado pelo modelo. O consentimento, assim como o comprometimento, baseia-se em um desejo genuíno de ser aceito e fazer parte de uma equipe, logo, a aceitação das regras impostas pela organização, além do grau de imaturidade profissional e a hierarquia podem explicar como o consentimento se vincula ao suporte social no trabalho. Se o jovem tem uma visão positiva sobre as pessoas que compõem a empresa, acredita que as pessoas estão preocupadas com seu bem-estar e que possuem mais conhecimento do que ele em relação às decisões no trabalho, ele pode assumir um comportamento mais receptivo às regras transmitidas por essas pessoas.

A hipótese H4 por sua vez, analisou a vinculação entre o suporte social no trabalho e as competências profissionais. Mais uma vez foi demonstrada a importância que as pessoas possuem na formação profissional dos jovens. Os jovens se sentem impactados pelos relacionamentos pessoais que estabelecem no local de trabalho e tentam aprender com essas pessoas. É importante ressaltar também que as características do programa de jovem aprendiz podem propiciar ainda mais essa relação entre o suporte social no trabalho e as competências na medida em que o desenvolvimento das competências se dá prioritariamente nos cursos, ou seja, no contato com o instrutor e com o orientador na empresa. Pode-se ainda destacar o papel dos colegas de trabalho e dos pares, outros jovens trabalhadores com os quais o jovem divide espaço.

Passando-se às hipóteses H5, H6, H7 e H8, todas elas versam sobre os efeitos do suporte organizacional sobre o comprometimento, o entrenchamento, o consentimento e as competências profissionais respectivamente. Sobre suporte organizacional e o comprometimento, mais uma vez, teve-se a confirmação do efeito positivo do primeiro sobre o segundo, o que já é amplamente divulgado na literatura (MATHIEU; ZAJAC, 1990; RHOADES, EISENBERGER, ARMELI, 2001; MEYER *et al.*, 2002; PANACCIO, VANDENBERGHE, 2009; WAYNE *et al.*, 2009; COSTA, BASTOS, 2013), no qual as

condições de trabalho produzem efeitos sobre o comprometimento. O jovem trabalhador que se sente amparado pela organização tende a reforçar seu compromisso com a mesma. Também foi confirmado o efeito positivo do suporte organizacional sobre o entrincheiramento, indicando que, quanto mais a organização oferece em termos de condições de trabalho, benefícios, informações e suporte emocional, maior a percepção do jovem sobre o que ele perderia caso saísse da empresa nesse momento. Essa hipótese contrasta com a hipótese H3 sobre o suporte social no trabalho e entrincheiramento, que não foi confirmada. Comparando-se as duas hipóteses (H3 e H6), é possível intuir que, em relação ao suporte no trabalho, o entrincheiramento tem mais afinidade com questões ligadas ao suporte de natureza material do que emocional ou de relacionamentos, o que remete à própria origem do entrincheiramento, embasado na teoria dos *side-bets* que também estão na raiz do comprometimento instrumental do modelo de Meyer e Allen (1991). Conforme apontam Beck e Wilson (2001), o contexto, e as condições do trabalho ligados a ele, tem papel preponderante no estabelecimento dos vínculos do indivíduo com a organização.

As hipóteses H7, sobre o suporte organizacional relacionado ao consentimento, e H8, sobre o suporte organizacional e as competências, não foram validadas pelo modelo, tendo sido excluídas. O suporte organizacional diz respeito principalmente às condições de trabalho, muitas vezes traduzidos ao nível material ou instrumental, logo, pode-se intuir que, para o jovem, o consentimento estaria mais ligado aos relacionamentos que ele estabelece com as pessoas do que as condições para desenvolver o trabalho, o que vem ao encontro do que é teorizado sobre consentimento, descrito como um estado psicológico de aceitação. O consentimento estaria, portanto, mais ligado a como o jovem trabalhador se sente do que às condições materiais do trabalho, ao contrário do entrincheiramento, no qual as evidências apontam para o movimento inverso, isto é, a preponderância das condições materiais sobre o apoio social. De forma semelhante, pode-se sugerir que o desenvolvimento das competências dar-se-ia pela mesma lógica, demandando mais de outros tipos de condições, como, por exemplo, ter um bom orientador ou instrutor, participar de um bom programa de formação ou interagir com pessoas do que ter um computador de última geração. Mas destaca-se que, no caso do comprometimento, os dois tipos de suporte são importantes (H1 e H5), pois ambos exerceram influências sobre esse construto.

É importante sublinhar que a não validação da relação entre os construtos (H2, H7 e H8) não significa necessariamente que ela não exista no mundo real. No entanto, para o público estudado e considerando a probabilidade, no caso, com uma margem de erro de 5%, essas relações não foram validadas dentro do modelo proposto.

Dando sequência à análise das hipóteses, H9 e H10 referem-se aos efeitos do comprometimento sobre o consentimento e o entrincheiramento. Até o momento, foi encontrada apenas uma pesquisa que apresentou relações entre comprometimento, entrincheiramento e o consentimento, abordando-os como construtos independentes: no estudo de Vital, Paiva e Pereira (2020) — que aborda profissionais da saúde e incluem as dimensões de qualidade de vida no trabalho —, o entrincheiramento apresentou causalidade no comprometimento, e este, por sua vez, no consentimento. De todo modo, considerando-se o público abordado nesta tese e as conexões conceituais teorizadas, há que se guardar reservas com tal resultado. Aqui, os dados revelaram que o comprometimento exerce efeito positivo em ambos, o que evidencia que o comprometimento enquanto vínculo de natureza afetiva estabelecida entre o indivíduo e a organização produz efeitos sobre a percepção de se estar entrincheirado na organização — o jovem comprometido pode estar menos inclinado a buscar oportunidades fora da organização — e sobre o consentimento — o jovem comprometido pode estar mais propenso a aceitar as regras e normas por sentir-se parte da organização. No entanto, os dados apresentados na Tabela 50 mostram que o comprometimento exerce uma influência maior sobre o consentimento (27,6%) do que sobre o entrincheiramento (7,2%), o que reforça mais uma vez a proposição de uma maior afinidade do consentimento a questões não materiais do que o entrincheiramento.

A hipótese H11 relaciona comprometimento e o desenvolvimento de competências, e mostrou ser a mais forte relação entre todos os construtos estudados (32,9%). Dessa forma, é possível dizer que o vínculo afetivo com a organização que o comprometimento proporciona mostrou-se nesse modelo como um motivador para o desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores, pois o comprometimento é capaz de incentivar a adoção de comportamentos que se mostram profícuos para o desenvolvimento profissional e que rumam para os objetivos da organização. Estudos como de Rocha (2016) e Rocha e Paiva (2018), que tiveram como referência o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) já mostram a predominância do comprometimento em sua faceta afetiva para

os jovens trabalhadores e como esse contribui para a construção das relações dentro do ambiente de trabalho.

Por fim, têm-se as hipóteses H12 e H13 que também versam sobre competências, buscando identificar a influência do entrincheiramento e do consentimento sobre elas. Ambas as hipóteses foram confirmadas, mas indicam serem forças contrárias na construção das competências. O consentimento influencia positivamente as competências, possivelmente devido à relação de obediência e lealdade à organização que fazem com que o jovem se sinta mais aberto à aquisição das competências. É possível ainda atribuir essa relação à própria situação do jovem trabalhador enquanto aprendiz — uma vez que a participação em cursos, por exemplo, acontece de forma obrigatória. A posição hierarquicamente inferior associada à imaturidade e inexperiência podem contribuir para construção das competências regulamentadas pela organização, de forma subserviente ou passiva, pois, nesse momento, há pouco espaço para o papel mais ativo do jovem.

Por outro lado, o entrincheiramento apresentou um efeito negativo sobre o desenvolvimento das competências, indicando que o sentimento de falta de opções ou das possíveis perdas provoca uma desmobilização para a aquisição de competências. Pode-se sugerir que, diante de uma crença sobre a possibilidade de o mercado não ter uma boa aceitação do seu perfil profissional, o jovem trabalhador pode sentir que o seu desenvolvimento seja inútil visto que não vislumbra, ou o faz de maneira limitada, possibilidades de recolocar-se no mercado após sua saída da empresa atual, principalmente se considerado um cargo de maior expressão. Ainda que estudos como de Reis (2015) e Corseuil, Foguel e Gonzaga (2019) demonstrem que a experiência obtida como jovem aprendiz, comparativamente a jovens sem qualquer experiência, reduz o tempo de desemprego, a inserção do jovem no mercado de trabalho ainda constitui um desafio para as políticas públicas (POSHMANN, 2007).

Em resumo, das 13 relações hipotetizadas no modelo teórico proposto, apenas três não foram confirmadas, sendo duas relacionadas diretamente ao suporte social no trabalho e uma sobre o suporte organizacional.

Através da análise dos resultados, é possível dizer que os jovens possuem uma percepção sobre o entrincheiramento que se difere sensivelmente do entrincheiramento

como operacionalizado originalmente pela literatura. Para o jovem e, em especial, para o jovem que atua na empresa pública abordada, na qual não permanecerá ao final dos 2 anos contratados, as perdas profissionais e materiais parecem produzir efeito negativo sobre o desenvolvimento de competências, certamente compensado pelos outros vínculos organizacionais (comprometimento e consentimento).

De forma sintética, é possível apontar que, dentre os vínculos organizacionais estudados, o comprometimento se destaca como principal motor para o desenvolvimento das competências, indicando que o estabelecimento de vinculação positiva entre a organização e o indivíduo é capaz de fomentar o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e ações que serão importantes tanto no trabalho atual quanto em oportunidades futuras. Resta comprovado também que as condições do trabalho, tanto de ordem material e informacional, traduzidas no suporte organizacional, quanto o suporte social no trabalho, baseado nas relações estabelecidas com as pessoas na organização, são fundamentais para o estabelecimento dos vínculos, em particular o comprometimento, gerando, igualmente, efeitos, ainda que de menor intensidade, diretamente sobre as competências. Destarte, o sucesso de um programa de formação de competências de jovens aprendizes como o da empresa estudada deve pautar ações que ofereçam condições adequadas de suportes social e organizacional, que reflitam no estabelecimento de vínculos positivos e, por conseguinte, no desenvolvimento dessas competências profissionais.

Diante dos resultados apresentados, a seção seguinte apresenta as considerações finais do presente estudo.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente às mudanças do mundo do trabalho em relação à velocidade e às exigências cada vez mais contundentes sobre os trabalhadores que precisam estar em contínuo movimento de formação, a fim de obter os conhecimentos e habilidades necessárias para exercer suas atividades laborais, torna-se importante conhecer quais os fatores envolvidos no desenvolvimento das competências, delineando ainda o papel das organizações em relação ao suporte no trabalho e os tipos de vínculos estabelecidos com a mesma, avaliando o que propiciam e o que dificultam em termos do objetivo final formal que é a aquisição das competências. No caso do público estudado, jovens trabalhadores ingressantes no mercado de trabalho, a avaliação desses fatores pode auxiliar na criação, desenvolvimento e revisão de programas de aprendizagem, visando a sua efetividade e produzindo efeitos positivos a curto e longo prazos. Com base nesse contexto, a presente tese resgatou os construtos de suporte no trabalho, representados pelo suporte organizacional e pelo suporte social no trabalho, e os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização – comprometimento, entrenchamento e consentimento — e como esses se relacionam com o desenvolvimento das competências profissionais de jovens trabalhadores. As perspectivas dos campos da psicologia, da administração e da sociologia serviram de fontes para a busca do referencial teórico que sustentou a argumentação teórica neste estudo.

O objetivo da tese foi analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social), os vínculos organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento) e as competências profissionais de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal. Para isso, com base no referencial teórico de suporte no trabalho, vínculos organizacionais e competências profissionais, foi desenvolvido um modelo teórico que envolveu as temáticas citadas buscando estabelecer relações teóricas a serem testadas através de análise estatística. Foram empregadas a análise fatorial exploratória (AFE), com objetivo de buscar evidências de validade das escalas aplicadas, bem como verificar a configuração das dimensões para o público estudado; a análise descritiva, que visou estabelecer como os construtos estudados são percebidos pelos jovens,

e, por fim, a modelagem de equações estruturais (SEM) que buscou explorar as múltiplas relações entre os construtos.

Com a AFE, itens das escalas foram eliminados por não alcançarem os valores mínimos para validação. Como resultado, obteve-se, de forma resumida, que os suportes organizacional e social estabelecem uma relação positiva com os vínculos organizacionais, no entanto, apenas o suporte social no trabalho exerceu efeito direto sobre as competências profissionais. De forma parecida, dos três vínculos, apenas dois estabeleceram efeito direto sobre as competências (comprometimento e consentimento), não tendo o entrincheiramento efeito significativo sobre as tais competências.

Esses resultados permitem confirmar o argumento de tese proposto na introdução deste trabalho, a saber, “a percepção de suporte no trabalho (formada pelos suportes organizacional e social) fomenta o comprometimento e o consentimento, e desestimula o entrincheiramento, tendo reflexos diretos sobre a formação de competências dos jovens trabalhadores”. O suporte organizacional e social fomentam o comprometimento e o consentimento, no entanto, não teve efeito comprovado sobre o entrincheiramento. Foi confirmada ainda a influência dos vínculos sobre o desenvolvimento das competências, com destaque para o comprometimento.

Os resultados confirmam ainda a suposição de que o fomento de vínculos positivos do indivíduo com a organização exerce papel importante no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores e que o suporte no trabalho constitui parte fundamental na relação do indivíduo com a organização.

Dessa forma, apenas parte das hipóteses elaboradas foram validadas. De maneira esquemática, é possível destacar as seguintes contribuições do presente trabalho:

- 1) Elaboração do modelo teórico validado, que compreendeu três grupos de construtos do campo de comportamento organizacional (suporte no trabalho, vínculos indivíduo-organização e competências);
- 2) Discussão e validação de construtos pesquisados e ainda não abordados na literatura anteriormente, estabelecendo um precedente para estudos futuros;
- 3) Evidências de validade das escalas empregadas neste estudo para o público dos jovens trabalhadores;

- 4) Discussão sobre a singularidade da escala de entrincheiramento para o público dos jovens trabalhadores: Através da AFE, as dimensões do entrincheiramento foram revisadas, passando de três (ABS, ABI e LA) para duas dimensões (LA – perfil profissional e LA – perdas possíveis), sendo o tema comum entre elas as possíveis perdas de ordem econômica e de contatos pessoais caso o jovem trabalhador venha a deixar a organização. Itens que apontavam para perdas de prestígio ou *status quo* não apresentaram influência sobre a percepção dos jovens, sendo eliminados do modelo possivelmente devido à natureza rotineira e à baixa hierarquia do cargo que ocupam na organização;
- 5) Revalidação da Escala de Competências Profissionais (ECP) dos jovens trabalhadores que implicou a revisão das dimensões de cinco para sete;
- 6) Amplitude do estudo, com participação de jovens provenientes de todas as partes do país, o que possibilitou maior robustez nos achados e sua aplicabilidade ao público estudado;
- 7) Representação dos jovens trabalhadores enquanto grupo de interesse acadêmico, no entanto, ainda pouco explorado. Dessa forma, o presente estudo contribui para o conhecimento do comportamento desse público no trabalho bem como apresenta, como principal implicação gerencial, potencialidade para guiar ações das organizações de forma a elaborar programas de aprendizagem que realmente contribuam para o desenvolvimento profissional desses jovens, visando futuras inserções no mercado de trabalho.

Como demonstrado, a inserção dos jovens no mundo do trabalho é marcada pela instabilidade e pelas dificuldades frente ao seu momento de vida e inexperiência que pode aprisioná-los em um ciclo de trabalhos precários que, por sua vez, podem trazer conflitos com a sua formação educacional, principalmente para jovens provenientes das classes mais desfavorecidas. A inserção através de trabalhos protegidos que associam a aprendizagem dentro e fora do ambiente da organização propicia condições que favorecem o desenvolvimento de uma vinculação positiva com a organização, além das competências necessárias ao bom andamento das atividades no trabalho atual e em uma futura inserção em outra organização no futuro. Dessa forma, os gestores podem desenvolver maneiras de

fomentar o desenvolvimento dessas competências fornecendo condições favoráveis de suportes organizacional e social, além de iniciativas à vinculação positiva, que, como verificado em vários estudos e confirmado nesta tese, trazem efeitos benéficos em relação a inserção futura no mercado de trabalho.

A pesquisa apresenta limitações que são próprias do método empregado na investigação como o fato de o questionário lidar com a percepção das pessoas acerca dos temas estudados, isto é, a subjetividade que, considerando ainda que a pesquisa se deu em um ambiente corporativo, pode ter exercido algum grau de influência sobre as respostas, gerando o efeito de desajustabilidade social. Outro ponto é a profundidade sobre os temas, uma vez que não é possível abordar aspectos mais complexos do funcionamento da organização com o questionário por questões de limitação de tamanho, tempo e objetivos da pesquisa. Uma das sugestões para contornar essas limitações é a combinação de métodos ou a triangulação metodológica, tornando possível compensar as limitações de um método com as vantagens de outro. Nesse sentido, a aplicação de um estudo qualitativo pode permitir a exploração mais aprofundada das motivações dos jovens trabalhadores que apenas foram tocadas pelo questionário.

A própria delimitação imposta ao público dos jovens trabalhadores pode ser apontada como uma das limitações deste trabalho. Apesar de ter sido adotada a nomenclatura mais ampla de jovens trabalhadores, o que se percebe é a diversidade de formas pelas quais esses jovens se inserem no mercado de trabalho. Logo, optou-se por estudar apenas os jovens trabalhadores, inseridos em uma determinada empresa com um tipo específico de contrato, ficando fora dessa escolha os jovens trabalhadores efetivos, estagiários ou informais. Dessa forma, a pesquisa aponta para a necessidade da ampliação da captação de jovens trabalhadores, de forma a construir um melhor panorama da inserção no contexto organizacional e o desenvolvimento dos seus vínculos e competências profissionais. Isso impõe limites importantes quanto à generalização dos resultados.

Em relação a sugestões futuras de pesquisa, além das apontadas anteriormente, como a diversificação da categoria de jovens trabalhadores e a utilização de metodologia mista, pode-se ainda sugerir a revalidação do modelo com outras categorias etárias de trabalhadores, empregando-se outro questionário referente ao desenvolvimento de

competências profissionais e verificando se existem diferenças estatisticamente significativas entre esses públicos em relação ao modelo teórico desenvolvido. A inclusão de outras empresas, de outros setores e tamanhos, que empregam a mão de obra jovem em seus quadros de funcionários também é incentivada. Apesar de a pesquisa ter alcançado um significativo contingente de participantes, é aconselhável a ampliação da investigação para outras organizações, de forma a traçar um perfil mais próximo da realidade desses jovens no mercado de trabalho, incluindo ainda o estudo aprofundado sobre outras categorias demográficas como sexo e cor de pele autodeclarada.

Por fim, destaca-se a necessidade do desenvolvimento de uma agenda de pesquisas voltadas a esse público, respeitando-se as características que os distinguem de outras faixas etárias, que venham a fomentar e dar embase a políticas de gestão de pessoas específicas para esse momento pessoal e profissional desse jovens bem como políticas públicas que ajudem na formação e desenvolvimento dos trabalhadores, em particular no atual contexto de grave retração do mercado devido à pandemia de COVID-19, para que eles tenham oportunidades reais no momento de retomada econômica.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, L.C. Uberização e juventude periférica. **Novos Estudos CEBRAP**, v.39, n.03, São Paulo, p.579- 597, set./dez., 2020
- ABRAMO, H. W. Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. In: PERALVA, A.; SPOSITO, M. (Orgs). Juventude e contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**, nº.5/6, mai. /dez. 1997, p. 25-36.
- AMARO, R. A.; BRUNSTEIN, J. De estudantes a empreendedores: a competência empreendedora como um vir a ser. In: EnANPAD, n.37, 2013, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2013.
- AMAZARRAY *et al.* Aprendiz versus Trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizado. In: **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, pag. 329-338, jul./set, 2009.
- ARAÚJO, C.C.S.; PEDRON, C.D.; SILVA, F.Q.P.O. IT Project manager competences and team commitment: a new scale proposal. **Revista de gestão e projetos – GEP**, v.9, n.1, jan./abr., 2018.
- ARAÚJO, R.P.; ROWE, D.E.O. Comprometimento e entrincheiramento na carreira e valores do trabalho: análise bibliométrica. In: EnANPAD 2018, Curitiba, **Anais...**, Curitiba: ANPAD, out., 2018.
- ARNETT, J.J. **Adolescência y adultez emergente**: un enfoque cultural. 3ª edição. México: Pearson, 2008.
- BAJOIT, G., FRASSEN, A. O trabalho, busca de sentido. **Revista Brasileira de Educação**, mai/jun/ago, n.5, p. 76-95, 1997.
- BALSAN, L. A. G.; BASTOS, A. V. B.; FOSSÁ, M. I. T.; LIMA, M. P.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F. Comprometimento e Entrenchment Organizacional: Explorando as Relações entre os Construtos. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 2, p. 235-248, 2015.
- BALSAN, L. A. G.; COSTA, V. M. F.; BASTOS, A. V. B.; LOPES, L. F. D.; LIMA, M. P.; SANTOS, A. S. D. A Influência do Comprometimento, do Entrenchment e do Suporte à Transferência de Treinamento sobre o Impacto do Treinamento no Trabalho. **Revista de Administração da UFSM**, v. 10, n. 6, p. 976-989, 2017.
- BALSAN, L. A. G.; COSTA, V. M. F.; LOPES, L. F. D.; SANTOS, A. S. D.; BALSAN, F. B. V.; BASTOS, A. V. B. Influence of Support Transfer of Training on the Organizational Commitment and Organizational Entrenchment Links. **Revista de Administração da UFSM**, v. 13, n. 5, p. 1017-1031, 2020.
- BANDEIRA M. L., MARQUES A. L., VEIGA R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 4, n. 2, p. 133-157, mai./ago. 2000.
- BARBOSA, J.S. Juventude (s): afinal, que sujeitos sociais são estes? **Caderno de aplicação**, Porto Alegre, v.34, n.1, jan. /jun., p.1-30, 2021.

BARBOSA, S. L.; FARIA, J. H. Comprometimento: uma avaliação crítica sobre a práxis organizacional. In: EnANPAD, 2000, Florianópolis, **Anais...EnANPAD**, Florianópolis: ANPAD, 2000.

BAR-HAYIM, A.; BERMAN, G.S. The dimensions of organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, n.13, p. 379-387, 1992.

BARLING, J., KELLOWAY, E. K., FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (eds.), **Handbook of work stress**, p.401-404. Thousand Oaks: Sage, 2005.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho**: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 228 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n.3, pág. 52-64, mai./jun., 1993.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M.M.M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 49-95, 2008a.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Entrincheiramento organizacional: uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros. In: Conferência Internacional de avaliação psicológica: Formas e Contextos, 13.; 2008, Braga. **Anais...** Braga: Universidade do Minho, 2008b. p. 1-15.

BASTOS, A. V. B. *et al.* Proposta do construto 'consentimento' nas organizações e validação de uma medida para mensurar este tipo de vínculo indivíduoorganização. In: Conferência Internacional de avaliação psicológica: Formas e Contextos, 13.; 2008c, Braga. **Anais...** Braga: Universidade do Minho, 2008c. p. 1-15.

BASTOS, A. V. B., LIRA, S. B. Comprometimento no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Serviços na área de Saúde. **Organizações e Sociedade**. v.4, n.9, p.39 - 64, Salvador: UFBA, 1997.

BASTOS, A.V.B; AGUIAR, C.V.N. Comprometimento Organizacional. In: PUENTES-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A.L.A (orgs). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015, p.78 - 91.

BASTOS, A.V.B; MAIA, L.G.; RODRIGUES, A.C.; MACAMBIRA, M.O.; BORGES-ANDRADE, J.E. Vínculos dos indivíduos com a organização: análise de produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.30, n.2, p.153-162, abr./jun., 2014.

BATTISTELLI, A.; GALLETTA, M.; VANDENBERGHE, C.; ODOARDI, C. Perceived organisational support, organisational commitment and self-competence among nurses: a study in two Italian hospitals. **Journal of Nursing Management**, n.24, p. 44-53, 2015.

BECK, K.; WILSON, C. Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-

- related commitment. **Human Resource Management Review**, v. 11, p. 257-278, 2001.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v.66, p. 32-40, July, 1960.
- BISHOP, J. W. et al. A construct validity study of commitment and perceived support variables: a multifoci approach across different team environments. **Group & Organization Management**, v. 30, n. 2, p. 153-180, 2005.
- BORGES, R. S. G. **Investigando as relações entre as políticas de recursos humanos e os construtos comprometimento e qualidade de vida no trabalho**. 148 f. Dissertação (mestrado). Programa de Pós-graduação em Administração, UFMG/MG, Belo Horizonte, 2005.
- BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1249-1283, 2011.
- BOURDIEU, P. A juventude é só uma palavra. In: BOURDIEU, P. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983. p. 112-121.
- BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 8, n. 3, p. 32-49, 2007.
- BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E., GUIMARÃES, T. A. Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n.4, p.523-539, out./nov./dez., 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25/04/2021
- BRASIL. **Decreto nº 5.598**, de 2005: Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. 2005. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10 de março e 2019.
- BRASIL. **Lei nº 10.097**, de 2000: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. 2000. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10 de março de 2019.
- BRASIL. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. 2008. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em 10 março de 2019.
- BRASIL. **Lei nº 12.852**, de 2013: Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional

de Juventude – SINAJUVE. 2013. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10 de março de 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.069**, de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em 25/04/2021.

BURAWOY, M. **Manufacturing consent**: Changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

CALLIGARIS, C. A adolescência. São Paulo: Publifolha, 2000.

CAMARANO, A. A., MELLO, J.L.; KANSO, S. Do nascimento a morte: principais transições. In: CAMARANO, A. M. (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5504>. Acessado em 04 de dezembro de 2019.

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V. F. B. O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento. **Revista Alcance**, v. 20, n. 1, p. 58-78, 2013.

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V. F. B.; REIS, E. Percepções de suporte e comprometimento: investigando a relação entre construtos. **Gestão.org**, v.9, n.3, p.534-564, set. /dez., 2011.

CAMPOS, S.A.P., ESTIVALETE, V.F.B., LÖBLER, M.L. Suporte social no trabalho, suporte organizacional e comprometimento: um estudo com professores da rede municipal de ensino. In: EnANPAD, n.35, 2011, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, setembro, 2011.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; BEDEIAN A. G. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, issue 4, p. 301-320, dez., 1995.

CARSON, K.D. CARSON, P.P. Differential relationships associated with two distinct dimensions of continuance commitment. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, v.5, n.3-4, p.359-381, 2002.

CASTRO, J. A.; ANDRADE, C. C. Juventude, educação e trabalho: avanços e desafios. In: MACAMBIRA, J.; ANDRADE, F. R. B. (orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013. p. 155-168.

CERIBELI, H. B.; BARBOSA, R. M. Análise da Relação entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. **Reuna**, v. 24, n. 3, p. 1-19, 2019.

CHETHAM, G.; CHIVERS, G. A New Look at Competent Professional Practice. **Journal of European Industrial Training**, v. 24, n.7, p.374-383, 2000.

CHETHAM, G.; CHIVERS, G. **Professions, competence and informal learning**. Cheltenham: Edward Elgar, 2005.

CHIN, W.W. Chapter 28: How to write up and report PLS analyses. In: VINZI, V.E; CHIN, W.W.; HENSELER, J.; WANG, H. (ed.). **Handbook of Partial Least Squares: Concept, methods and application**. Berlin: Springer, 2010.

CHIN, W.W. The partial least squares approach for structural equation modeling. In: MARCOULIDES, G.A. (ed.). *Modern methods for business research*. London: Lawrence Erlbaum Associates, p.236-295, 1998.

CILIATO, S. C.; SANTOS, L. A. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, C. E. L. D.; GUSE, J. C. O Suporte Organizacional como Precedente para o Comprometimento dos Colaboradores. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 5, n. 2, p. 64-84, 2018.

COHEN, J. *Statistical power analysis for the behavioral Sciences*. 2ª edição, New York: Psychology Press, 1988.

COIMBRA, C. C.; BOCCO, F.; NASCIMENTO, M. L. Subvertendo o conceito de adolescência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 57, n. 1, p. 2-11, 2005.

COLLIS, J., HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE - CNS. RESOLUÇÃO Nº 510/2016 DE 7 DE ABRIL DE 2016. **Sobre pesquisas com seres humanos no âmbito das ciências humanas e sociais**. Disponível em <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em 22 de junho de 2018.

CONSTANZI, R. N. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

COOPER, D.R.; SCHINDLER, P.S. **Método de pesquisa em Administração**. 12ª edição. Porto Alegre: AMGH Editora, 2016.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The constructo of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, v.131, n.2, p.241-259, 2005.

CORADINI, J.R.; SANTOS, L.A.; MARZALL, L.F.; SCHLEDER, M.V.N.; TREVISAN, M. Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. In: EnGPR, 2017, Curitiba, **Anais...**, Curitiba: ANPAD, maio, 2017.

CORREIO, F. M. M.; CORREIO, B. F. V. B. A. Uma Análise das Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Duplo de Empregados no Modelo Outsourcing. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 49, p. 44-56, 2017.

CORSEUIL, C. H. L., FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos Estudos - CEBRAP**, v.39, n.3, p.501-520, 2020.

CORSEUIL, C. H.; FRANCA, M. Inserção do jovem no mercado de trabalho em tempos de crise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, Ministério do Trabalho, n.70, setembro, p.93-104, 2020.

CORSEUIL, C.H.; FOGUEL, M. N. ; GONZAGA, G. Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer-employee data. **Labour Economics**, v. 57, p. 177-194, 2019.

COSTA, F.M.; BASTOS, A.V.B. Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v.76, n.3, p. 675-708, 2013.

COSTA, L.V.; FILENGA, D.; SIQUEIRA, M.M.M. O poder preditivo de percepção de justiça sobre suporte organizacional e seu impacto sobre o comprometimento afetivo. In: EnANPAD, n.36, 2012, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, setembro, 2012.

COSTA, S.D. M. **Dimensões da tarefa, ergonomia e danos no trabalho: um estudo integrado com jovens trabalhadores de Belo Horizonte (MG)**. 181f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração. Belo Horizonte, 2018.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAMÁSIO, B. F. Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. **Avaliação Psicológica**, v.11, n.2, p.213-228, 2012.

DAUSTER, T. Uma infância de curta duração: trabalho e escola. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, nº 82, ago., p. 31-36, 1992.

DAYRELL, J. O jovem como sujeito social. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 40-52, set./out./nov./dez, 2003.

DEBERT, G.G. A dissolução da vida adulta e a juventude como valor. In: **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 16, n.34, p.49-70, jul. /dez., 2010

DESSLER, G. **Conquistando o Comprometimento: Como construir e manter uma força de trabalho competitiva**. São Paulo: Makron Books, 1996.

DIAS, D. S. D; MARQUES, A. L. Múltiplos Comprometimentos: Um Estudo com Profissionais e Gerentes de uma Grande Empresa do Setor Metal-Mecânico. In: EnANPAD, n.26, 2002, Salvador, **Anais...**, Salvador: ANPAD, 2002. CD-ROM.

DOURADO, P. C.; GONDIM, S. M. G.; LOIOLA, E.; FERREIRA, A. S. M.; ALBERTON, G.D. Aprendizagem individual, suporte organizacional e desempenho percebido: um estudo com docentes universitários. **Educação em revista**, n.34, p.1-28, 2018.

DUTRA, M.R.S.; RODRIGUES, C.C.D. Vou concluir a graduação, mas não tenho experiência prática. E agora? Uma análise da percepção de jovens formandos em Ciências Contábeis sobre sua carreira e o desenvolvimento de competências profissionais. In: EnANPAD, n.44, 2020, Evento online, **Anais...**, outubro, 2020.

EISENBERGER, R., ARMELI, S., REXWINKEL, B., LYNCH, P. D., RHOADES, L. Reciprocation of perceived organization support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 1, p.42-51, fev., 2001.

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, H.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v.71, n.3, p.500-507, Jun., 1986.

ERIKSON, E. **Identidade, juventude e crise**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

ESTEVES, L.C.G.; ABRAMOVAY, M. Juventude, juventudes: pelos outros e por elas mesmas. In: ABRAMOVAY, M.; ANDRADE, E.R.; ESTEVES, L.C.G. (org.). **Juventudes: outros olhares sobre a diversidade**. Brasília: Ministério da Educação, UNESCO, p. 19 – 54, 2007.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLER, L. P.; STEFANAN, A. A.; SOUZA, D. L. Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária. **Revista de Administração da Unimep**, v. 14, n. 2, p. 31-56, 2016.

FAZIO, J.; GONG, B.; SIMS, R.; YUROVA, Y. The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. **Management Decision**, v.55, n. 3, p. 512-525, 2017.

FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 4, p. 140-162, 2014.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2009

FONSECA, J. C. F. **Adolescência e trabalho**. São Paulo: Summus Editorial, 2003.

FORNELL, C.; LARCKER, D.F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v.41, n.1, p.39-50, 1981.

FRANCO, D.S.; MAGALHÃES, A.F.; PAIVA, K.C.M. Ação do imaginário organizacional moderno na subjetividade de jovens aprendizes do setor bancário. **Revista Competência**, Porto Alegre, v.10, n.1, p.11-30, jan./jul., 2017.

FREIRE, D.A.L.; MURITIBA, P.M.; SILVA, L.V.; MURITIBA, S.N. Impacto do sistema de trabalho de alto envolvimento no comprometimento e entrenchamento no MST: Análise por modelagem de equações estruturais. In: EnANPAD, n.37, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMIDE JÚNIOR, S., GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Q. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. **II Seminário GIBEST, do Grupo de Interinstitucional de Pesquisa sobre Bem-estar, Suporte Social e Trabalho**, Uberlândia, set., 2004.

GONÇALVES, H. S.; BORSOI, T.S.; SANTIAGO, M.A.; LINO, M.V.; LIMA, I.N.; FEDERICO, R.G. Problemas da juventude e seus enfrentamentos: um estudo de representações sociais. **Psicologia e Sociedade**, n.20, v.2, p.217-225, 2008.

GONZÁLEZ, A., CONDE, A.; DIAZ, P.; GARCIA, M.; RICOY, C. Instructors' teaching styles: relation with competences, self-efficacy, and commitment in pre-service teachers. **High Education**, n.75, p.625-642, 2018.

GOULDNER, A. W. The norm of reciprocity: a preliminary statement. **American Sociological Review**, v.25, n.2, p.161-178, Abr., 1964.

GROPPO, L. A. **Introdução à Sociologia da Juventude**. Jundiaí: Paco Editorial, 2017.

GUIMARÃES, A. Q.; ALMEIDA, M. E. Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil. **Temas de Administração pública**, v. 8, n.2, p.

1-26, 2013.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise Multivariada de dados**. 6ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR, J. F.; HULT, G.T.M.; RINGLE, C.M.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Thousand Oaks: Sage, 2014.

HAIR, J. F.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. PLS-sem: Indeed a silver bullet. **Journal of Marketing Theory and Practice**, v.19, n.2, p.139-151, 2011.

HALABY, C.N. Worker attachment and workplace authority. **American Sociological Review**, n.51, p. 634-649, 1986.

HENSELER, J.; RINGLE, C.M.; SINKOVICS, R.R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, v.20, p. 277-319, 2009

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD – Contínua. Segundo trimestre de 2019. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=19937&t=publicacaoe>. Acessado em 03 de julho de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Eds.). **Handbook of workplace violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006.

KERN, H.; SCHUMANN, M. **La fin de la division du travail?** Paris: Maison des Sciences de l'Homme, 1984.

KIESLER, C.A; KIESLER, S.B. **Conformismo**. São Paulo: Edgard Blucher ; Editora da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1973.

KIM, K.Y.; EISENBERGER, R.; BAIK, K. Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. **Journal of Organizational Behavior**, n.37, p.558–583, jan., 2016.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. Vínculos organizacionais. **RAP**, Rio de Janeiro, v.41, n. 1, p. 83-104, jan./fev., 2007.

KRAUSKOPF, D. Comprensión de la juventude. El ocaso del concepto de moratoria psicossocial. **JOVENes – Revista de Estudios sobre la juventude**, México, a.8, n.21, p.26-39, jul./dez., 2004.

KRAUSKOPF, D. El desarrollo psicológico en la adolescencia: las transformaciones en una época de cambios. **Adolesc. salud**, San José, v. 1, n. 2, p. 23-31, jan. 1999. Disponível em http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140941851999000200004&lng=en&nrm=iso. Acessado em 18 de maio de 2021.

LAMBERT, E.G.; MINOR, K. I.; WELLS, J.B.; HOGAN, N.L. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and

organizational commitment. *The Social Science Journal*, v. 53, p. 22–32, 2016.

LARA, S. M. **Justiça, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores assistidos pela ESPRO-BH**. 178f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte, 2019.

LIMA, M.P; COSTA, V.M.F.; LOPES, L.F.D.; BALSAN, L.A.G.; SANTOS, A.S.; TOMAZZONI, G.C. Níveis de comprometimento e entrenchamento com a carreira de enfermeiros de hospitais públicos e privados. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v.23, n.6, p.1033-1040, nov./dez., 2015.

LOUGHLIN, C.; LANG, C. Young workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (eds.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 405-430.

MALHORTA, N.K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARGULIS, M.; URRESTI, M. La juventud es más que una palabra. In: ARIOVICH, L. **La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud**. Buenos Aires: Biblos, 1996. p. 13-30.

MARTINS, H.H.T.S. O jovem e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação*, n.5, mai./jun./jul., p. 96-109, 1997.

MARZALL, L. F.; CORADINI, J. R.; SANTOS, L. A. D.; COSTA, V. M. F. Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. *Revista Pretexto*, v. 21, n. 4, p. 7-26, 2020.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MATHIEU, J.E.; ZAJAC, D.M. A review and meta-analysis of antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v.108, n.2, p.171-194, 1990.

MCLAGAN, P. A. Competencies: the next generation. *Training & development journal*, v. 51, p.40-47, may., 1997.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. 166 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de pós-graduação em Administração - FEA/USP, São Paulo, 2003.

MELO, N.A.P. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo – RIDE*, v.10, n.20, jan. /jul., 2020.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. *Revista Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 28, n. 4, p. 463-474, 2011.

MESQUITA, J. M. C. **Estatística Multivariada aplicada à Administração: guia prático**

de utilização do SPSS. Curitiba: CRV, 2010.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. A. three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, Greenwich, n. 1, p. 61-89, Abr. 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. London : Sage Publications, 1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v.69, n.3, p.372-378, 1984.

MEYER, J.P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace. Toward a general model. **Human Resource Review**, n.11, p.299-326, 2001.

MEYER, J.P.; STANLEY, D.J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, n.61, p. 20-52, 2002.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional: Possíveis Correlações. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 69-77, 2018

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; SANTOS, M. G. D. Existem Relações entre Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Enrincheiramento Organizacional? **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

MILHOME, J.C.; ROWE, D.E.O; SANTOS, M.G. Influências dos vínculos comprometimento e enrincheiramento organizacional na qualidade de vida no trabalho. In: EnANPAD, n.40, 2016, Costa do Sauípe, **Anais...**, Costa do Sauípe: ANPAD, setembro, 2016.

MINGOTI, S.A. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada**. 4ª edição. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

MONTEZANO, L.; ABBAD, G. S. Aspectos que Influenciam a Expressão de Competências de Peritos Criminais. **Revista Alcance**, v. 26, n. 1, p. 77-93, 2019.

MORROW, P. C. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. **The Academy of Management Review**, v. 8, n. 3, p. 486-500, 1983.

MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., STEERS, R. **Organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. San Diego: Academic Press, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R.; PORTER, L. W. The measurement of organizational

- commitment. **Journal of Vocacional Behavior**, v. 14, n.2, p.387-401, Abr., 1979.
- MURARI, J.M.F.; HELAL, D.H. O estágio e o desenvolvimento de competências profissionais em estudantes de Administração. In: EnANPAD, n.34, 2010, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2010.
- NÄGELE, C.; NEUENSCHWANDER, M.P. Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. **Journal of Vocacional Behavior**, n. 85, p. 385–393, 2014.
- NARCISO, R. A. L. Sobre os efeitos do trabalho e da educação na reprodução social de jovens aprendizes. In: FILGUEIRAS, C.A.C, MEDEIROS, R. (org.) **Jovens, trabalho e políticas públicas: anseios e desafios**. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2016, p. 187-206.
- NASCIMENTO, A.L.; EMMENDOERFER, M.L.; GAVA, R. Antecedentes do comprometimento no trabalho: a percepção de um grupo de gestores públicos sobre o papel da justiça organizacional, do suporte organizacional e social. In: EnANPAD, n.34, Rio de Janeiro, 2012, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2012.
- NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. A. S. Modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais: um exemplo de aplicação do SmartPLS em pesquisas de contabilidade. **REPeC**, Brasília, v. 10, n. 3, art. 4, p. 289-313, jul./set. 2016
- NUMMINEN, O.; LEINO-KILPI, H. ISOAHO, H.; MERTOJA, R. Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. **Journal of Clinical Nursing**, v.25, p. 117–126, 2015.
- OLIVEIRA, P.N.; ROWE, D.E.O. Organizational commitment, entrenchment, consent and public polices: a study with public servants of a Brazilian institution of education. In: EnANPAD, n.43, São Paulo, **Anais...**, São Paulo: ANPAD, out., 2019.
- OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P., PONCHIROLLI, O. (org.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 89- 112.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília, 2009.
- ORTIZ, I.R.G.; COLUSSI, L.A.F. Os jovens entre a escola e o trabalho: tensões e contradições. **Caderno de Aplicação**, Porto Alegre, n.1, v.34, jan./jun., p.1-17, 2021.
- OSIGWEH, C. A. Concept fallibility in organizational science. **The Academy of Management Review**, v.14, n. 4, p. 579-594, 1989.
- PAIS, J.M. **A construção sociológica da juventude – Alguns contributos**. **Análise Social**, Lisboa, v.25, p.139-165, 1990.
- PAIS, J.M. Emprego juvenil e mudança social: velhas teses, novos modos de vida. **Análise Social**, Lisboa, v. 26, n. 114, p. 945-987, 1991.
- PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v.9, n° 2, p. 100-106, 2013 (a).
- PAIVA, K. C. M. Das "competências profissionais" às "competências laborais": modelo de

análise e agendas de pesquisa. **Tourism & Management Studies**, v. 2, p. 502-510, Universidade do Algarve: Faro, Portugal, 2013 (b)

PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais**. 238 f. Tese (Doutorado em Administração). Belo Horizonte: FACE/Universidade Federal de Minas Gerais, 2007.

PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro, ANPAD, 2012. CD-ROM.

PAIVA, K. C. M., MELO, M. C. O. L. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v.12, n.2, abr./jun., p.339-368, 2008.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 37, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

PAIVA, K. C. M.; MORAIS, M. M. S. Comprometimento organizacional: Um estudo com docentes do CEFET-MG. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 12, n. 1, p. 74-101, 2012.

PAIVA, K. C. M.; ROCHA, M. S.; FUJIHARA, R. K. Proposição e validação de escala de desenvolvimento de competências profissionais para jovens trabalhadores In: TMS - Tourism & Management Studies International Conference, **Book of Abstracts - TMS**, Faro: Universidade do Algarve, v.1. p.132 – 132, 2018.

PAIVA, K. C. M.; SOUZA, C. M. O. E. Time perceptions: a study with Brazilian Young workers. **Tourism & Management Studies**, v. 12, p. 203-210, 2016.

PANACCIO, A., VANDENBERGHE, C. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, v.75, n.2, p.224–236, 2009.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V., PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v.4, n.6, p.1054-1072, nov./dez., 2010.

PASQUALI, L. *et al.* **Instrumentação Psicológica: Fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PASQUALI, L. **Psicometria**. Teoria dos testes na psicologia e na educação. 4ª edição, Vozes, 2009.

PASSOS, M.D.C.; ROWE, D.E.O. A influencia da qualidade de vida no trabalho no comprometimento organizacional e no entrenchamento organizacional no contexto do serviço público. In: EnGPR 2020, n.8, evento online, **Anais...**, ANPAD, ago., 2020.

PEIXOTO, A.L.A; BASTOS, A.V.B.; SOARES, I.S.D.; LOBO, J.R. Comprometimento e consentimento organizacional: um estudo da validade discriminante dos construtos. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v.20, n.1, p.51-62, jan./abr., 2015.

PERALVA, A. O jovem como modelo cultural. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, ANPED, n. 5/6, 1997.

PEREGRINO, M. Juventude, trabalho e escola: elementos para análise de uma posição social fecunda. **Caderno Cedes**, v.31, n.84, p.275-291, mai./ago., 2011.

PEREIRA, A. S.; LOPES, D. D. Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional e suas Relações com o Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. **Desenvolvimento em Questão**, v. 17, n. 48, p. 139-158, 2019.

PERRY, E. L.; PARLAMIS, J. D. Age and ageism in organizations: a review and consideration of national culture. In: KONRAD, A. M.; PRASAD, P.; PRINGLE, J. K. (Eds.). **Handbook of Workplace Diversity**. London: Sage, 2006. p. 345-370.

PICANÇO, F.S. Juventude e trabalho decente no Brasil – uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, Salvador, v.28, n.75, p.569-590, set./dez., 2015.

PILATI, R.; LAROS, J.A. Modelos de equações estruturais em Psicologia: Conceitos e aplicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. V.23, n.2, abr./jun., p.205-216, 2007.

PINHO, A. P. M., BASTOS, A. V. B, ROWE, D. E. O. Comprometimento, entrincheiramento, e consentimento organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. **Anais... EnEO**, Florianópolis: ANPAD, 2010.

PINHO, A.P.M.; BASTOS, A.V.B; ROWE, D.E.O. Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando os seus significados entre gestores. **RAC**, v.19, 3º edição especial, p.288- 304, out., 2015.

PINHO, A.P.M.; BASTOS, A.V.B; ROWE, D.E.O. Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. **O&S**, Salvador, v.22, n.75, p. 659-680, out./dez., 2015.

PINHO, M.S.; MARTENS, C.D.P.; MARTENS, M.L. A percepção de jovens da geração digital quanto ao suporte no trabalho oferecido pela organização. In: EnANPAD, 29, 2015, Belo Horizonte, **Anais...**, Belo Horizonte: ANPAD, 2011, p.1-16.

PORTER, L.W.; STEERS, K.W., BOULIAN, P.V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, v.5, n.59, p.603-609, Out., 1974.

POSHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro. 2ª edição. São Paulo: Publisher Brasil, 2007.

PRODANOV, C.C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2ª ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

RAMOS, M. N. **A pedagogia das competências**. São Paulo: Cortez, 2001.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de empresas**, v.43, n.4, p.25-35, 2003.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro sobre a importância da Justiça. In: EnANPAD, n. 26, 2002, Salvador, **Anais...EnANPAD**,

Salvador: ANPAD, 2002. CD-ROM.

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, n.69, v.1, p.125-143, jan. /mar., 2015

RHOADES, L., EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of literature. **Journal of Applied Psychology**, v.87, n.4, p.698-714, jul., 2002.

RHOADES, L., EISENBERGER, R., ARMELI, S. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v.86, n.5, p.825-836, jul., 2001.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R.; ARMELI, S. Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 5, p. 825-836, 2001.

RINGLE, C. M., SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing – Remark**, Edição especial, v.13, n.2. p.56-73, mai., 2014.

RIZZO, C. B. S, CHAMON, E. M. Q. O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. In: **Revista Trabalho, Educação e Saúde** v.8, n.3, págs. 407-417, nov./fev., Rio de Janeiro, 2011.

ROCHA, M. S. **Vestindo a camisa? Dimensões do comprometimento organizacional em jovens trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Administração). 129 f. CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em <http://cepead.face.ufmg.br/btd/files/479/aid479n1a1.pdf>. Acessado em 28 de maio de 2018.

ROCHA, M. S.; BARBOSA, J. K. D.; GUIMARÃES, L. R.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, n. 1, p. 29-48, 2019.

ROCHA, M.S.; PAIVA, K.C.M. Relações Fronteiriças entre as dimensões do comprometimento organizacional: contribuições de um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe, **Anais...**, Costa do Sauípe, ANPAD, set., 2016, p.1-16

ROCHA, M.S.; PEREIRA-FERREIRA, J.M.; FUJIHARA, R.K. Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 45, evento online, **Anais eletrônicos...**, evento online, out., 2020, p.1-16.

RODRIGUES, A. C. A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos** (Dissertação de Mestrado). 212 f. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/ana_carolina_rodrigues.pdf. Acessado em 01 de junho de 2018.

RODRIGUES, A. C. A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido?** Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização (Tese de Doutorado). 197 f. Universidade Federal de Salvador, 2011. Disponível em <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18772>. Acessado em 15 de junho de 2018.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. Entrincheiramento organizacional. Em: PUENTE-

- PALACIOS K., PEIXOTO, A. L. A. (orgs). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015, p. 107-120.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Enrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 25, n. 4, p. 688-700, 2012.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Enrincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: ZANELLI, J. C., SILVA N.; TOLFO S.R. **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, p. 161-178.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B.; MOSCON, D. C. B. Delimiting the Concept of Organizational Commitment: Empirical Evidence of the Overlap between the Entrenchment and the Continuance Mindset. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 338-358, 2019.
- RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e enrincheiramento presentes nas organizações públicas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 36, p. 143-158, 2013.
- RODRIGUES, A.C.A.; GODIM, S.M.G.; BASTOS, A.V.B.; SAKAMOTO, R. Como se constroem e se desenvolvem o enrincheiramento e o comprometimento com a organização: análise qualitativa de diferentes trajetórias profissionais. In: EnANPAD, n.37, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2013.
- RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of Mental Health**, v. 3, p. 535-544, 1998.
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e enrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, art. 1, p. 973-992, 2011
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no comprometimento: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **O&S**, Salvador, v.20, n.66, p.501-522, jul./set., 2013.
- ROWE, D.E.O.; BASTOS, A.V.C. Vínculos com a carreira e a produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **RAC**, Curitiba, v.14, n.6, p.1011-1030, nov./dez., 2010.
- RUAS, R. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, R.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005, p.34-54.
- SANTOS, A. Competências para a carreira de gestores governamentais: desenvolvimento e evidências de validade de uma escala. **REGE**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 27-41, jan./mar., 2014.
- SANTOS, A. P. Comprometimento e Enrincheiramento em Carreiras do Setor Público: Estudo Exploratório e Confirmatório. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 22, n. 73, p. 355-378, 2017.

- SANTOS, A.L.; GIMENEZ, D.M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, n.29, p.153-168, 2015.
- SANTOS, A.P.; BORGES ANDRADE, J.E.; LAROS, J.A. Comprometimento e entrincheiramento em carreiras de estado: estudo exploratório e confirmatório. In: EnANPAD, n.38, Rio de Janeiro, **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, set., 2014.
- SARRIERA, J. C.; SILVA, M.A.; KABBAS, C.P.; LÓPES, V.B. A formação da identidade ocupacional em adolescentes. In: **Estudos de Psicologia**, v.6, n.1, pág. 27-32, 2001.
- SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **RAUSP Management Journal**, v. 48, n. 3, p. 530-543, 2013.
- SCHUSTER, M. S., *et al.* Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com o comportamento organizacional. **RAIMED – Revista de Administração IMED**, v. 3, n. 1, p. 43-53, 2013.
- SENGE, P. M. **A Quinta Disciplina**. 2.^a ed. São Paulo: Best Seller, 1998.
- SILVA, E. E. C. **Consentimento organizacional**: uma proposta de medida do construto. 188 f. (dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/eliana_edington.pdf. Acessado em 01 de junho de 2018.
- SILVA, E. E. C., BASTOS, A. V. B. A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 7-22, 2010.
- SILVA, E. E. C., BASTOS, A. V. B. Consentimento Organizacional. In: PUENTE-PALÁCIOS, K., PEIXOTO, A. L. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015, p.92-106.
- SILVA, E.R.A.; VAZ, F. M. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, Ministério do Trabalho, n.70, setembro, p. 105-121, 2020.
- SILVA, R. C. D.; COSTA, V. M. F.; TOMAZZONI, G. C.; LOPES, L. F. D. Relação do Modelo Agency-Community e os Vínculos Organizacionais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 16, n. 2, p. 25-44, 2017.
- SILVA, R. C. D.; TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F. Comprometimento e Entincheiramento Organizacionais: Uma Análise Comparativa com duas Instituições de Ensino Superior. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 57-68, 2018.
- SILVA, R. S., CAPELLOZA, A., COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **Revista de Administração IMED**, v. 4, n. 3, p.314-329, ago./dez., 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M. Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo. In: **Anais da Conferência Internacional de Avaliação Psicológica**, Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2000, p. 94-

95.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 265 f. (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento Organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo: Evidências Acerca da Validade Discriminante de Três Medidas Brasileiras. **Anais...EnANPAD**, Campinas: ANPAD, 2001.

SIQUEIRA, M. M. M. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre a afetividade no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.10, n.1, p. 83-93, jan./abr., 2005.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Suporte no Trabalho. Em: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 283-294.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª ed., Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 316-348.

SIRI, A.; SUPARTHA, W.G.; SUKAATMADJA, I. P. G.; RAHYUDA A.G. Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. **Cogent Business & Management**, n.7, p.1-13, 2020.

SOUZA, M.B.C.A.; HELAL, D.H.; PAIVA, K.C.M. *Burnout* e jovens trabalhadores. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 25, n.4, p.751-763, 2017.

TABACHNICK, B.; FIDELL, L. **Using multivariate statistics**. 6ª edition. New York: Pearson Education; 2013.

TAYLOR, F. W. **Princípio de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1970.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F. Vínculos Organizacionais de Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento: Explorando seus Antecedentes e Consequentes. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 2, p. 268-283, 2020.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F.; ANTONELLO, C. S.; RODRIGUES, M. B. Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 3, p. 245-258, 2020.

TOMAZZONI, G.C.; COSTA, V.F.M.; SANTOS, A.S.; POSSER, T.G. Comprometimento, entrincheiramento e consentimento: Explorando vínculos do indivíduo com a organização. In: EnANPAD 2017, São Paulo, **Anais...**, São Paulo: ANPAD, out., 2017.

TORRES, T.P.R. **Prazer, sofrimento e retaliação: um estudo com jovens trabalhadores de Belo Horizonte (MG)**. 156f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de pós-graduação e pesquisas em Administração, Belo Horizonte, 2020.

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Eds.). **Handbook of Workplace Violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 417-444.

- VERGARA, S. C., **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.
- VIDAL, D. N.; RODRIGUES, A. P. G. Vínculos Organizacionais: Estudo de Caso No 13º Batalhão de Bombeiros Militar. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 1, p. 4-18, 2016.
- VITAL, M.S. **Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais**: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM). 245f. Tese (Doutorado) – Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-graduação e pesquisas em Administração, 2019.
- VITAL, M.S.; PAIVA, K.C.M.; PEREIRA, J.R. Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final, o que vale são as regras. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v.21, p.456-476, jan./dez., 2020.
- WALTON, R. E. Do controle ao comprometimento no local de trabalho. In: VROOM, V.H. **Gestão de Pessoas e não de pessoal**, São Paulo: Campus, 1997, p. 95-112.
- WAYNE, S. J. et al. Social influences. In: BECKER, T. E.; KLEIN, H. J.; MEYER, J. P. (Org.). **Commitment in Organizations**. Accumulated Wisdom and New Directions. New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group, 2009. p. 253-284.
- WEBER, M. **Textos selecionados**. 2ª ed. São Paulo; Abril Cultural, 1980.
- WONG, K.K.K. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques using SmartPLS. **Marketing Bulletin**, n.24, p.1-32, 2013.
- XU, L.P.; WU, Y.S.; YU, J.J.; ZHOU, J. The Influence of Volunteers' Psychological Capital: Mediating Role of Organizational Commitment, and Joint Moderating Effect of Role Identification and Perceived Social Support. **Frontiers of Psychology**, n.22, p.1-10, abr. 2020.
- YANG, T. et al., Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment. **Environmental Health and Preventive Medicine**, v.24, n.55, p.1-9, 2019.
- ZAGENCZYK, T.J.; SCOTT, K.D.; GIBNEY, R.; MUREEL, A.J.; THATCHER, J.B. Social influence and perceived organizational support: A social network analysis. **Organizational Behavior and Human Decision Process**, n.111, p.127-138, 2010.
- ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**. São Paulo: Atlas, 2001.
- ZUBOFF, S. **In the age of the smart machine - The future of work and power**. Nova York: Basic Books, 1989.

APÊNDICE A – TERMO DE COMPROMISSO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),

Você está convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: “Suporte no Trabalho, Vínculos organizacionais e Competências profissionais: um estudo com jovens trabalhadores”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Após a devida leitura deste documento, compreensão e esclarecimento de dúvidas com as pesquisadoras responsáveis, o presente termo deverá ser assinado, caso concorde em participar.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o(a) participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a instituição.

Será emitida cópia deste termo, em que consta o telefone e e-mail da pesquisadora. Por meio desses contatos, o participante poderá esclarecer dúvidas do projeto e de sua atuação ao longo de todo o período de duração da pesquisa.

Nome da pesquisa: “*Suporte no Trabalho, Vínculos organizacionais e Competências profissionais: um estudo com jovens trabalhadores*”

Pesquisadora Responsável: Michelle de Souza Rocha

Prof.^a Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kelly César Martins de Paiva

Telefones: (31) 3409-7245, (31) 98881-2646

E-mail: pesquisadoutoradoufmg@gmail.com.br

Comitê de Ética e Pesquisa (COEP/UFMG)

Av. Antônio Carlos, 6627 - Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005 - Campus Pampulha - cep 31270-901 - Belo Horizonte, MG – Brasil

Telefone: (31) 3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar como se encontram configurados determinados comportamentos e atitudes de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios.

A participação dos sujeitos consiste em responder ao questionário distribuído em local, data e horário previamente acordado com a coordenação da empresa ou via internet através de link a ser disponibilizado por e-mail. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os respondentes. Os sujeitos de pesquisa não arcarão com nenhum gasto decorrente da sua participação e não receberão gratificação devido à participação na pesquisa. Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações, e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Muito obrigada,

Michelle de Souza Rocha

Kely César Martins de Paiva

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, _____, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Seu controle e guarda ficarão em poder de Michelle de Souza Rocha, doutoranda da Universidade Federal de Minas Gerais, com o objetivo de realizar sua pesquisa intitulada “Suporte no Trabalho, Vínculos organizacionais e Competências profissionais: um estudo com jovens trabalhadores”. Foi-me garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, invalidando, por conseguinte, meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Declaro ainda que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento.

Belo Horizonte, __/__/__

Nome do(a) respondente: _____

Assinatura do(a) respondente: _____

Pesquisadora Responsável: Michelle de Souza Rocha

Telefones: (31) 3409-7245, 98881-2646

E-mail: pesquisadoutoradoufmg@gmail.com.br

Comitê de Ética e Pesquisa (COEP/UFMG)

Av. Antônio Carlos, 6627 - Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005 - Campus Pampulha - cep 31270-901 - Belo Horizonte, MG – Brasil

Telefone: (31) 3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Prezado(a) Participante,

Este questionário visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de 1 hora e 30 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente, indicando qual está “errada” e deve ser desconsiderada;
- Fique atento(a) às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a TODOS os itens.

Muito obrigada por sua colaboração!

Cordialmente,

Me. Michelle de Souza Rocha

(Psicóloga, Mestre e doutoranda em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof.^a Dr.^a Kely C. M. Paiva

(professora e pesquisadora do Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais)

Parte 1 – Dados Sociodemográficos e Profissionais

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

A - Dados sociodemográficos

1 – Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

2 – Idade:

- a. 14 anos a 16 anos
- b. 17 anos a 19 anos
- c. 20 anos a 22 anos
- d. mais de 22 anos

3 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/ separado
- d. Viúvo
- e. União estável
- f. outro

4 – Escolaridade:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo

5 - Qual sua cor de pele?

- a. branca
- b. preta
- d. parda
- e. amarela (oriental)
- f. outra

6 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Sim. Qual? _____
- b. Não.

7 – Escolaridade do PAI:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo
- g. Pós-graduação

8 – Escolaridade da MÃE:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo
- g. Pós-graduação

B - Dados profissionais

- 1 – Há quanto tempo você trabalha na atual empresa?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 1 ano
 - de 1,1 a 2 anos
 - de 2,1 a 3 anos
 - de 3,1 a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 3 – Há quanto tempo você trabalha no total (Considere todas as suas experiências de trabalho incluindo a empresa atual)?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 1 ano
 - de 1,1 a 2 anos
 - de 2,1 a 3 anos
 - de 3,1 a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 2 – Em qual estado está localizada a empresa onde trabalha? _____
- 3 – Em qual cidade está localizada a empresa onde trabalha? _____
- 4 - Você recebe bolsa-auxílio ou salário na empresa atual?
- Sim. Quanto por mês?
 - Não
- 4.a. Se respondeu SIM à pergunta anterior, qual o valor da sua bolsa-auxílio ou salário?
- 5 – Quantas pessoas moram na sua casa, incluindo você? _____
- 7 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?
- até 1 salário mínimo SM
 - de 1 SM a 2 SM
 - de 2 SM a 3 SM
 - de 3 SM a 4 SM
 - de 4 SM a 5 SM
 - de 5 SM a 7 SM
 - de 7 SM a 10 SM
 - de 10 SM a 20 SM
 - acima de 20 SM
- 8 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?
- Sim
 - Não
- 9 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?
- Sim
 - Não
- 10 - Você participou de cursos na empresa anteriormente?
- Sim
 - Não
- 11 – Qual o seu nível de satisfação com a empresa?
- Muito satisfeito
 - Satisfeito
 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
 - Insatisfeito
 - Muito insatisfeito

Parte 2 – Vínculos Organizacionais

Seção A. Comprometimento - Assinale, de acordo com a escala, a alternativa que melhor corresponda a sua percepção do seu trabalho na empresa atual.

Abaixo estão listados vários sentimentos que alguém poderia ter em relação à organização onde trabalha. Gostaríamos de saber o quanto você sente estes sentimentos. Assinale com um X a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

A organização na qual trabalho, faz-me sentir...		1	2	3	4	5
1.	Eu me sinto orgulhoso(a) dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho					
2.	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a esta organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar					
3.	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus					
4.	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho do trabalho					
5.	A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa					
6.	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho					
7.	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização					
8.	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim					
9.	Aceito as normas da empresa porque concordo com elas					
10.	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho					
11.	Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da empresa em que trabalho					
12.	Eu realmente sinto os problemas desta organização como se fossem meus					

Seção b. Entrincheiramento

A seguir, apresentamos várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Como você avalia sua relação com a organização?

Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase, de acordo com a escala a seguir. Quanto mais perto de 1, maior é a sua discordância; quanto mais perto de 6, maior é a sua concordância. Indique ao lado de cada item sua avaliação da ideia apresentada.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Escala		1	2	3	4	5	6
1.	Se deixasse esta organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação						
2.	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações						
3.	Os benefícios que recebo nesta organização seriam perdidos se eu sáísse agora						
4.	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações						
5.	Sair desta organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos						
6.	Sair desta organização agora resultaria em perdas financeiras						
7.	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar onde cheguei dentro desta empresa						
8.	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira						
9.	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse esta organização						
10.	O que me prende a esta organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona						
11.	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado com sou hoje dentro desta empresa						
12.	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a falta de alternativas						
13.	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição etc.)						
14.	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função						
15.	Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização						
16.	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual						
17.	Mantenho-me nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações						
18.	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que esta						

Seção c. Consentimento

Serão apresentadas várias frases sobre a realidade de trabalho e a organização em que trabalha. Deve-se avaliar, com base na escala apresentada, o quanto você concorda com a ideia apresentada ou quanto ela descreve algo que ocorre em seu trabalho atual. Quanto mais perto de 1, maior é o grau de discordância, e, quanto mais perto de 6, maior é a concordância com o conteúdo da frase.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Escala		1	2	3	4	5	6
1.	Se o chefe manda, a gente tem que fazer						
2.	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens						
3.	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado						
4.	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo						
5.	Como trabalhador(a), acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da empresa						
6.	Eu sempre cumpro as ordens desta empresa						
7.	Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito						
8.	Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito						
9.	Acredito que, quando recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior						

Parte 3 – Suporte no Trabalho

Abaixo estão listadas várias frases sobre a empresa atual. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua resposta.

SEÇÃO A. Percepção de Suporte Organizacional – Responda, de acordo com a escala, sua percepção sobre a empresa.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Escala		1	2	3	4	5	6
1.	Esta empresa ignoraria qualquer reclamação da minha parte						
2.	Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam						
3.	É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema						
4.	Esta empresa realmente preocupa-se com o meu bem-estar						
5.	Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho						
6.	Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial						
7.	Esta empresa preocupa-se com a minha satisfação no trabalho						
8.	Esta empresa preocupa-se mais com os lucros do que comigo						
9.	Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível						

SEÇÃO B. Percepção de Suporte Social no Trabalho – Responda, de acordo com a escala abaixo, sua percepção sobre a empresa.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Na empresa onde eu trabalho...		1	2	3	4	5	6
1.	As pessoas gostam umas das outras						
2.	As pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais						
3.	As pessoas são amigas umas das outras						
4.	Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados						
5.	Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso						
6.	Pode-se confiar nas pessoas						
7.	Pode-se confiar nos superiores						
8.	As informações circulam claramente entre os setores da empresa						
9.	As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam						
10.	Existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados						
11.	Há ajuda financeira para que os empregados se especializem						
12.	Há facilidade de acesso às informações importantes						
13.	Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas						
14.	São pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados						
15.	As pessoas se preocupam umas com as outras						
16.	As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade						
17.	Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados						
18.	As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos						

Parte 4 – Competências profissionais

Abaixo estão listadas competências que podem ser formadas e/ou desenvolvidas nos participantes do Programa Jovem Aprendiz. Pedimos que você assinale a alternativa que melhor represente sua percepção a respeito da formação e/ou do desenvolvimento dessas competências em você, conforme escala abaixo:

1	2	3	4	5
Não foi formada ou desenvolvida	Foi fragilmente formada ou desenvolvida	Foi parcialmente formada ou desenvolvida	Foi formada ou desenvolvida	Foi amplamente formada ou desenvolvida

COGNITIVAS		1	2	3	4	5
1.	Compreender o trabalho que realizo					
2.	Compreender os motivos de se realizar o trabalho da forma como exigido					
3.	Compreender os resultados do meu trabalho					
4.	Ter os conhecimentos necessários para realizar o trabalho que me é atribuído					
5.	Buscar os conhecimentos necessários para realização do trabalho, dentro da própria organização					
6.	Buscar os conhecimentos necessários para realização do trabalho, na instituição de formação profissional					
7.	Buscar os conhecimentos necessários para realização do trabalho, na instituição de ensino que frequento. (escola, colégio, faculdade)					
8.	Permanecer atento ao futuro profissional					
9.	Conhecer normas e regulamentos da empresa					
10.	Conhecer valores, missão e visão da empresa					
11.	Conhecer o código de ética da organização					
FUNCIONAIS		1	2	3	4	5
12.	Realizar o trabalho com os materiais disponíveis					
13.	Realizar o trabalho com os equipamentos disponíveis					
14.	Realizar o trabalho dentro do prazo estipulado pelo gestor					
15.	Planejar a realização do trabalho com os materiais disponíveis					
16.	Planejar a realização do trabalho com os equipamentos disponíveis					
17.	Planejar a realização do trabalho dentro dos prazos estipulados					
18.	Utilizar as tecnologias de informação disponíveis na empresa					
19.	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na empresa					
20.	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na empresa e o trabalho realizado no cotidiano					
21.	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na instituição de formação profissional e o trabalho realizado no cotidiano					
22.	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na instituição de ensino que frequento (escola, colégio, faculdade) e o trabalho realizado no cotidiano					
23.	Cuidar dos materiais da empresa					

24.	Contribuir com uso econômico de materiais da empresa					
25.	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da empresa					
26.	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da empresa					
27.	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da empresa					
28.	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da empresa					
COMPORTAMENTAIS		1	2	3	4	5
29.	Ser autoconfiante					
30.	Ser persistente					
31.	Ser motivado(a) para o trabalho					
32.	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com os colegas de trabalho, de modo geral					
33.	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com outros jovens aprendizes no trabalho					
34.	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu gestor					
35.	Manter relacionamentos amistosos e cordiais com meu orientador					
36.	Ser motivado para a aprendizagem contínua					
37.	Ter iniciativa					
38.	Ser proativo(a)					
39.	Ser receptivo(a) a elogios no trabalho					
40.	Ser receptivo(a) a críticas no trabalho					
41.	Ser receptivo(a) a outras formas de execução do trabalho					
42.	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meus colegas, de modo geral					
43.	Realizar uma comunicação clara e objetiva com outros jovens aprendizes					
44.	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu gestor					
45.	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu orientador					
46.	Esclarecer dúvidas quando não compreende alguma orientação ou protocolo					
ÉTICAS		1	2	3	4	5
47.	Ser assíduo(a)					
48.	Ser pontual					
49.	Cumprir normas e regulamentos da empresa					
50.	Atuar em conformidade com valores, missão e visão da empresa					
51.	Cumprir o código de ética da organização					
52.	Colaborar com os colegas, de modo geral					
53.	Colaborar com outros jovens aprendizes					
54.	Assumir responsabilidade sobre o trabalho realizado					
55.	Assumir responsabilidade sobre o próprio comportamento, principalmente no trato com outras pessoas					
POLÍTICAS		1	2	3	4	5
56.	Respeitar a hierarquia					
57.	Comporta-se de modo adequado às exigências e limitações do cargo					
58.	Ter maturidade para lidar com conflitos					
59.	Ter desenvoltura (“jogo de cintura”) para lidar com conflitos					

CONTEXTUAIS		1	2	3	4	5
60.	Participar de todas as aulas do Curso de Aprendizagem ministradas pela instituição de formação profissional					
61.	Estar preparado(a) adequadamente para atuar como profissional ao término da primeira parte do processo de formação					

Parte 5 – Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.