



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

MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

**VALORES HUMANOS, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: proposição de modelo integrativo e estudo com
jovens trabalhadores**

Belo Horizonte
2023

MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

**VALORES HUMANOS, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: proposição de modelo integrativo e estudo com
jovens trabalhadores**

Tese de Doutorado apresentada à comissão avaliadora designada pelo colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, da Faculdade de Ciências Econômicas, da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de pesquisa: Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas

Orientadora: Profa. Dra. Kely César Martins de Paiva

Belo Horizonte
2023

Ficha Catalográfica

D978v
2023

Dutra, Michelle Regina Santana.

Valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais [manuscrito] : proposição de modelo integrativo e estudo com jovens trabalhadores / Michelle Regina Santana Dutra. – 2023.

271 f.: il., grafs e tabs.

Orientadora: Kely César Martins de Paiva.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

Inclui bibliografia e apêndices.

1. Qualidade de vida no trabalho – Teses. 2. Mão-de-obra jovem – Teses. 3. Trabalhadores – Teses. 4. Ambiente de trabalho – Teses. I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. III. Título.

CDD: 658.314

Elaborado por Leonardo Vasconcelos Renault CRB-6/2211
Biblioteca da FACE/UFMG. – LVR/144/2023



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 REGINA SANTANA DUTRA**, REGISTRO Nº 317/2023. No dia 22 de agosto de 2023, às 9:00 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 09 de agosto de 2023, para julgar o trabalho final intitulado "**VALORES HUMANOS, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: proposição de modelo integrativo e estudo com jovens trabalhadores**", requisito para a obtenção do **Grau de Doutora em Administração**, linha de pesquisa: **Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas**. 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, 22 de agosto de 2023.

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

Profª. Drª. Fátima Ferreira Roquete
Escola de Enfermagem/UFMG

Profª. Drª. Milka Alves Correia Barbosa
FEAC/UFAL

Profª. Drª. Marina de Almeida Cruz
UniHorizontes

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal
PROPAD/UFPE



Documento assinado eletronicamente por **Kely Cesar Martins de Paiva, Presidente de comissão**, em 22/08/2023, às 12:01, 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 **Fatima Ferreira Roquete, Professora do Magistério Superior**, em 22/08/2023, às 12:15, 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 **Milka Alves Correia Barbosa, Usuário Externo**, em 22/08/2023, às 13:47, 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 Helal, Usuário Externo**, em 22/08/2023, às 14:34, 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 **Marina de Almeida Cruz, Usuária Externa**, em 23/08/2023, às 14:33, 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 **2544701** e o código CRC **C0DD1A0C**.

DECLARAÇÃO

Eu, **Sandra de Almada Mota**, declaro, para os devidos fins que se fizerem necessários, que realizei a Revisão de Português da tese intitulada: **VALORES HUMANOS, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: proposição de modelo integrativo e estudo com jovens trabalhadores**, da aluna **MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA**, apresentada à Universidade Federal de Minas Gerais.

Por ser verdade, firmo a presente.

Formiga, 01 de agosto de 2023



Documento assinado digitalmente
SANDRA DE ALMADA MOTA
Date: 01/08/2023 07:34:55-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Sandra de Almada Mota
Doutora em Letras pela PUC –MINAS
CV: <http://lattes.cnpq.br/5235854541215701>

*Dedico esta jornada a Deus.
À minha amada mãe, Regina, meu amado pai,
Márcio, e meu amado irmão, Márcio Júnior.
À minha amada orientadora e amiga, Kely.
E a toda a minha família, de sangue e de
coração.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me permitir realizar o sonho de fazer o doutorado e capacitar-me nessa jornada de conhecimento e crescimento pessoal. Seu amor, cuidado, orientação, bênçãos e força foram fundamentais em cada passo desse caminho.

À minha mãe, Regina, pelo acolhimento indescritível, sua presença amorosa e firme, e pelo apoio incondicional ao longo de toda a minha vida. Suas orações e palavras de incentivo, cuidado e sabedoria foram um suporte nos momentos mais desafiadores. Agradeço, de todo meu coração, por tudo que fez por mim, minha mãe, pois essa conquista é também sua. ‘Te amo, infinitamente!’

Ao meu pai, Márcio, por sempre acreditar que eu poderia alcançar meus sonhos, dando-me as condições necessárias para seguir em frente e nunca desistir. Seu amor, suporte e confiança foram essenciais para mim. Agradeço, de todo o meu coração, meu pai, essa conquista é também sua. ‘Te amo, muito!’

Ao meu irmão, Márcio Júnior, por sempre transbordar sabedoria, leveza e cuidado com o outro de maneira surpreendente, mesmo diante dos maiores desafios da vida. Nossas experiências compartilhadas ao longo dos últimos anos me ensinaram muito. ‘Te amo e admiro demais, meu irmão!’ Obrigada por sua força, perseverança e dedicação.

À minha amada orientadora, Kely, não existem palavras suficientes para expressar minha gratidão por toda a sua dedicação. Sou verdadeiramente abençoada por tê-la como orientadora e amiga, por todo o apoio e encorajamento que me proporcionou, por estar comigo em todos os momentos, principalmente naqueles em que as palavras deram lugar a lágrimas incessantes. Obrigada por ser uma inspiração e por me ajudar a alcançar este importante marco em minha vida.

À minha querida amiga Juliana Siqueira, amiga não apenas de série, mas uma amiga fora de série. Friends! Que bênção tê-la em minha vida, irmã! Agradeço por tudo e por tanto.

Ao meu querido amigo Victor (em memória), que sempre me incentivou em relação ao doutorado. Sua lembrança estará para sempre em minha memória e em meu coração.

À minha amada afilhada, Anninha, a alegria dos meus dias, e aos seus pais, meus compadres Vanessa e Ramon, que sempre me ofereceram um lugar à mesa e boas risadas.

Aos professores doutores Diogo, Milka e Cristiana, da minha banca de qualificação, e aos professores doutores Marina, Fátima e, novamente, Diogo e Milka, da minha banca de defesa, muito obrigada por tudo!

A toda a minha preciosa rede de apoio, cada um com o seu jeito particular e todos extremamente importantes em minha vida e jornada. Aos meus amigos e amigas, vocês tornaram minha jornada mais leve e especial. Quero expressar minha gratidão à minha família de sangue e de coração em geral, por todo o apoio e incentivo ao longo do caminho. Aos que partiram, deixando lembranças eternas em meu coração. Aos que estão presentes, compartilhando alegrias e desafios. E aos que ainda estão por vir, trazendo novas histórias e laços de afeto.

Agradeço a todos os meus professores por compartilharem seus conhecimentos e experiências, aos meus alunos e colegas por enriquecerem minha jornada acadêmica.

Aos meus companheiros de doutorado - Thaís, Samara e Silas - sou imensamente grata por tornarem o caminho possível, com companheirismo e aprendizado mútuo.

Meu agradecimento também vai para toda a equipe do NECOP, que sempre esteve disponível e me apoiou ao longo desse percurso, em especial: Juliana Rios, pela amizade, incentivo e apoio de anos, Jefferson, pelo auxílio profissional e bem humorado no tratamento dos dados, e Gabriel, bolsista de IC do NECOP, por todo o apoio e assistência, repleto de profissionalismo, cuidado, ânimo e pelo carinho que me proporcionou.

Agradeço, especialmente, à Sandra, minha revisora de português, que chegou na hora certa trazendo força em um momento crucial e me permitiu descansar e acolher.

A toda equipe do Hospital Materdei, que tornou os dias mais difíceis de minha vida em dias mais leves com seus sorrisos, segurança e olhares sempre presentes, proporcionando condições de escrita e aprendizados valiosos.

Agradeço aos meus pastores, por todo incentivo e orações.

À Instituição “Alpha”, que gentilmente permitiu e apoiou a coleta de dados.

À FAPEMIG, pela bolsa concedida, que muito me auxiliou.

À UFMG, antes um sonho e, hoje, uma realidade em minha vida.

A você que esteve comigo, mesmo que em um único olhar, sorriso ou conversa formal ou informal de apoio, deixo o meu mais profundo agradecimento. Sua presença em minha vida tornou essa jornada mais significativa e enriquecedora. Que a vida continue nos presenteando com belos encontros e aprendizados.

A você que está lendo minha tese e que me faz ter certeza de que toda dedicação e empenho sempre valerão a pena.

Obrigada!

"A vida ganha significado quando encontramos propósito e conexão com os outros"

Irvin D. Yalom

RESUMO

A presente tese teve como objetivo geral analisar as relações entre valores humanos, qualidade de vida no trabalho (QVT) e competências profissionais na percepção de jovens trabalhadores brasileiros, residentes em todas as cinco regiões federativas e vinculados a uma mesma instituição profissionalizante que atende à Lei da Aprendizagem. Os objetivos específicos foram revalidar as escalas dos construtos envolvidos, descrever cada uma das dimensões após revalidação e validar um modelo integrativo na percepção dos jovens trabalhadores. O público pesquisado foi escolhido devido às suas idiosincrasias, uma vez que trata de um conjunto de pessoas mais vulnerável, enfrentando maiores dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa. Os modelos teóricos adotados para nortear a construção do modelo integrativo foram Schwartz (1992) para valores humanos, Ferreira (2011) para QVT e Paiva (2007) para competências profissionais, utilizando as respectivas escalas PVQ-R de Torres, Schwartz e Nascimento (2016); IA_QVT de FERREIRA, 2011; e ECP de Paiva, Rocha e Fujihara (2018). As pesquisas explicativas buscam identificar relações de causalidade, o que permite compreender melhor os comportamentos e refletir sobre a necessidade de aprimoramentos no processo formativo dos jovens trabalhadores, tanto no ambiente de ensino quanto nas organizações em que atuam. Um total de 3.232 questionários válidos foi obtido e tratado para submissão às análises fatoriais exploratórias (AFEs). Todas as escalas foram revalidadas por meio das AFEs. Além disso, os dados descritivos das dimensões foram apresentados após as revalidações sinalizando todas as alterações ocorridas e as relações de causalidade foram testadas por meio da técnica de modelagem de equações estruturais, a qual permitiu confirmar as hipóteses e o argumento de tese proposto na introdução deste trabalho, porém com relações diretas positivas e negativas em cada construto. O presente estudo contribui para o conhecimento do comportamento desse público no trabalho e tem implicações gerenciais relevantes. Ele pode orientar as organizações na elaboração de programas de aprendizagem eficazes para o desenvolvimento profissional desses jovens, visando suas futuras inserções no mercado de trabalho. O estudo também identificou limitações da pesquisa e sugere direções para investigações futuras.

Palavras-chave: valores humanos; qualidade de vida no trabalho; competências profissionais; jovens trabalhadores.

ABSTRACT

The present thesis aimed to analyze the relationships between human values, quality of work life (QWL), and professional competencies in the perception of young Brazilian workers, residing in all five federative regions and affiliated with the same vocational institution that complies with the Apprenticeship Law. The specific objectives were to revalidate the scales of the constructs involved, describe each dimension after revalidation, and validate an integrative model in the perception of young workers. The target population was chosen due to their idiosyncrasies, as they belong to a more vulnerable group facing greater difficulties in entering and remaining in the labor market. To achieve this, a descriptive and explanatory research was conducted, using a quantitative approach. The theoretical models adopted to guide the construction of the integrative model were Schwartz (1992) for human values, Ferreira (2011) for QWL, and Paiva (2007) for professional competencies, using the respective scales: PVQ-R by Torres, Schwartz, and Nascimento (2016); IA_QWL by Ferreira (2011); and ECP by Paiva, Rocha, and Fujihara (2018). Exploratory research aims to identify causal relationships, which allows for a better understanding of behaviors and reflection on the need for improvements in the formative process of young workers, both in the educational environment and in the organizations they work for. A total of 3,232 valid questionnaires were obtained and processed for exploratory factor analyses (EFAs). All scales were revalidated through EFAs. Additionally, the descriptive data of the dimensions were presented after the revalidations, indicating all the changes that occurred. Causal relationships were tested using structural equation modeling, which confirmed the hypotheses and the thesis argument proposed in the introduction of this work, albeit with direct positive and negative relationships in each construct. This study contributes to the understanding of the behavior of this workforce and has significant managerial implications. It can guide organizations in developing effective learning programs for the professional development of these young individuals, aiming for their future integration into the labor market. The study also identified research limitations and suggests directions for future investigations.

Keywords: human values; quality of work life; professional competencies; young workers.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

AC	Alfa de Cronbach
AET	Análise Ergonômica do Trabalho
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AGNU	Assembleia Geral das Nações Unidas
AM	Abertura à mudança
AP	Autoaprimoramento
AT	Autotranscendência
AVE	Variâncias Médias Extraídas
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC	Confiabilidade Composta
C-ec	Competência ético-comportamental
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
C-fp	Competência funcional-participação
C-fr	Competência profissionais funcional-realização
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CNS	Conselho Nacional de Saúde
Com	Conservação
COVID-19	Corona Virus Disease 2019
CRC	Colaboração, Reconhecimento e Crescimento
CTAA	Condições de Trabalho - Aspectos Ambientais
CTRC	Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia
DeDeCo	Definition and Selection of Competencies
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC	Ético comportamental
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ECP	Escala de Desenvolvimento de Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores
EVT	Elo Vida Social-Trabalho

FAPEMIG	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais
FP	Funcional-participação
FR	Funcional-realização
Gen Z	Geração Z
GoF	Goodness of Fit
IA-QVT	Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OCEE	Organização para a Cooperação Econômica Europeia
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PLS-SM	Partial Least Squares - Path Modeling
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PVQ	Portrait Values Questionnaire
PVQ-R	Portrait Values Questionnaire – Refined
PVQ-RR	Portrait Values Questionnaire – Revised
QV	Qualidade de Vida
QV-crc	Qualidade de vida no trabalho quanto à colaboração, reconhecimento e crescimento
QV-ctaa	Qualidade de vida no trabalho quanto às condições de trabalho-aspectos ambientais
QV-ctrc	Qualidade de vida no trabalho quanto às condições de trabalho e relacionamento com chefia
QV-evt	Qualidade de vida no trabalho quanto ao elo vida social-trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SARS-COV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome – Related Coronavirus 2
SEM	Structural Equation Modeling

SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
V-am	Valor abertura à mudança
V-ap	Valor autoaprimoramento
V-at	Valor autotranscendência
VC	Validades Convergentes
V-com	Valor conservação
VD	Validade Discriminante
WEF	World Economic Forum
WRQoL	Quality of Working Life

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: O círculo motivacional dos valores de Sagiv e Schwartz (2022)	52
Figura 2: Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	69
Figura 3: Modelo de Competências Profissionais de Cheetham e Chivers (1998)	81
Figura 4: Modelo Teórico-conceitual de Competências Profissionais de Paiva (2007)	85
Figura 5: Modelo integrado de análise para valores humanos, QVT e competências profissionais.....	113
Figura 6: Regiões do Brasil e percentual de participação na pesquisa	136
Figura 7: Regiões do Brasil e percentual de participação por Estados participantes	137
Figura 8: Modelo integrado de análise para valores humanos, QVT e competências profissionais após AFEs.....	166
Figura 9: MEE com os valores dos testes <i>t de Student</i> obtidos por meio do módulo <i>Bootstrapping</i> do <i>SmartPLS</i>	191
Figura 10: Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (T)	194

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa de ocupação dos jovens de 15 a 29 anos (2012-2019) em percentual.....	98
Gráfico 2: Taxa de desemprego dos jovens de 15 a 29 anos (2012-2019) em percentual.....	98
Gráfico 3: Resultado geral de Valores Humanos (%).....	170
Gráfico 4: Resultado geral de Qualidade de Vida no Trabalho (%)	175
Gráfico 5: Resultado geral de Competências Organizacionais (%).....	178

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Comparativo entre as perspectivas de valores de Gouveia e Schwartz.....	43
Quadro 2: Resumo dos 4 valores de ordem superior, 10 valores básicos e 19 valores refinados com objetivos motivacionais	45
Quadro 3: Principais fatores e elementos que integram a QVT	66
Quadro 4: Competências para o profissional.....	77
Quadro 5: Componentes de competências.....	87
Quadro 6: Outros artigos sobre jovens trabalhadores.....	105
Quadro 7: Construtos, dimensões e modelo adotado	114
Quadro 8: Critérios de índices de ajustes de modelo no <i>SmartPLS</i>	126
Quadro 9: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste <i>t de Student</i> para H1.....	208
Quadro 10: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H1	209
Quadro 11: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste <i>t de Student</i> para H2.....	215
Quadro 12: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H2	216
Quadro 13: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste <i>t de Student</i> para H3.....	219
Quadro 14: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H3	220
Quadro 15: Resultado adicional da análise por meio do teste <i>t de Student</i>	223
Quadro 16: Resultado adicional da análise por meio dos coeficientes de caminhos.	224

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: População brasileira residente por grupo de idade	97
Tabela 2: Distribuição dos jovens ocupados por setor de atividade (Em %)	100
Tabela 3: Distribuição das publicações sobre jovens trabalhadores em um núcleo de pesquisa de Minas Gerais	103
Tabela 4: Quantidade de publicações no <i>Scopus</i> por ano de 2012-2022	108
Tabela 5: Dados sociodemográficos dos respondentes.....	131
Tabela 6: Comparativo entre a escolaridade dos pais.....	132
Tabela 7: Comparativo entre tempo de trabalho.....	133
Tabela 8: Perfil profissional dos respondentes	135
Tabela 9: Distribuição dos jovens trabalhadores respondentes por região de atuação	136
Tabela 10: Comunalidade de Valores Humanos	140
Tabela 11: Teste KMO e Bartlett de Valores Humanos	145
Tabela 12: Teste variância total explicada de Valores Humanos	145
Tabela 13: Matriz rotacionada de Valores Humanos	146
Tabela 14: <i>Alfa de Cronbach</i> das dimensões de Valores Humanos	147
Tabela 15: Comunalidade de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	151
Tabela 16: Teste KMO e Bartlett de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	153
Tabela 17: Teste variância total explicada de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	154
Tabela 18: Matriz rotacionada de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	154
Tabela 19: <i>Alfa de Cronbach</i> das dimensões de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	157
Tabela 20: Comunalidade das Competências Profissionais	159
Tabela 21: Teste KMO e Bartlett das Competências Profissionais	160
Tabela 22: Teste variância total explicada das Competências Profissionais	160
Tabela 23: Matriz rotacionada das Competências Profissionais.....	161
Tabela 24: <i>Alfa de Cronbach</i> das dimensões das Competências Profissionais	165
Tabela 25: Medidas de Posição e Dispersão de valores humanos	168
Tabela 26: Medidas de Posição e Dispersão de QVT	174
Tabela 27: Medidas de Posição e Dispersão de Competências Profissionais.....	177
Tabela 28: Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto na MEE	181

Tabela 29: Avaliação da validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas	183
Tabela 30: Correlações entre variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs - Fornell e Larcker	186
Tabela 31: Coeficiente de determinação de Pearson (R^2).....	187
Tabela 32: Valores do teste <i>t de student</i>	188
Tabela 33: Valores dos indicadores de validade Preditiva (Q^2) ou Indicador de Stone-Geisser e Valores do tamanho do efeito (F^2) ou indicador de Cohen.....	192
Tabela 34: Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado.....	195

SUMÁRIO

PRÓLOGO.....	22
1 INTRODUÇÃO.....	25
1.1 Objetivos	33
1.2 Justificativa	34
2 REFERENCIAL TEÓRICO	38
2.1 Valores Humanos	38
2.1.1 Os valores humanos como aspectos formadores dos indivíduos	38
2.1.2 Modelo de valores humanos de Schwartz.....	44
2.1.3 Pesquisas recentes sobre valores humanos no mundo e no Brasil.....	55
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	58
2.2.1 Origem e desenvolvimento dos estudos sobre QVT	58
2.2.2 Modelo de qualidade de vida no trabalho de Ferreira.....	63
2.2.3 Pesquisas recentes sobre qualidade de vida no trabalho no mundo e no Brasil.....	72
2.3 Competências Profissionais	75
2.3.1 As competências profissionais como aspectos formadores dos trabalhadores	75
2.3.2 Modelo de competências profissionais de Paiva.....	84
2.3.3 Pesquisas recentes sobre competências profissionais no mundo e no Brasil.....	88
2.4 Jovens Trabalhadores	90
2.4.1 Evolução dos Estudos sobre Jovem trabalhador	91
2.4.2 Caracterização do jovem trabalhador no mundo e no Brasil	95
2.4.2.1 Aspectos legais de trabalho para o jovem trabalhador brasileiro	100
2.4.3 Pesquisas recentes sobre os jovens trabalhadores no mundo e no Brasil	101
3 PROPOSIÇÃO DO MODELO INTEGRATIVO	107
3.1 Apresentação do modelo conceitual integrativo	111
4 METODOLOGIA	116
4.1 Caracterização da pesquisa	116
4.2 Unidades de análise e de observação	117
4.3 Aspectos éticos envolvidos na pesquisa.....	119
4.4 Técnica de coleta de dados.....	120
4.5 Técnicas de análise de dados.....	122
4.5.1 Análise fatorial exploratória – AFE	122
4.5.2 Análise descritiva dos dados, medidas de posição e dispersão.....	124

4.5.3 Modelagem de equações estruturais – SEM	125
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	129
5.1 Perfil dos jovens trabalhadores participantes	129
5.2 Análises Fatoriais Exploratórias (AFE's).....	138
5.2.1 Análise Fatorial Exploratória dos Valores Humanos	139
5.2.2 Análise Fatorial Exploratória da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho	150
5.2.3 Análise Fatorial Exploratória das Competências Profissionais	158
5.3 Análise descritiva dos dados	166
5.3.1 Descritiva de valores humanos.....	166
5.3.2 Descritiva de qualidade de vida no trabalho	172
5.3.3 Descritiva de competências profissionais	176
5.4 Modelagem de Equações Estruturais	179
6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	207
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	226
REFERÊNCIAS.....	229
APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	253
APÊNDICE B: Questionário	255
APÊNDICE C: Questionário após AFEs para aplicação em futuras pesquisas	264

PRÓLOGO

Desde cedo, meus pais me ensinaram a sempre fazer o meu melhor, a reconhecer o valor inestimável de cada pessoa, a aproveitar cada oportunidade de aprendizado, a trabalhar e a sempre ter sonhos. Eu sou o fruto de uma história de vida marcada pela humildade e pela determinação dos meus pais. Tanto meu pai quanto minha mãe vieram de famílias que passaram por muitas faltas, onde aprenderam desde cedo a lutar pela sobrevivência.

Minha mãe, Regina, começou a trabalhar aos nove anos como babá dos filhos pequenos de suas vizinhas e auxiliar doméstica. Aos quinze, ela iniciou como atendente em uma padaria, e aos dezessete era balconista em uma loja de materiais elétricos. Aos vinte e um, começou a trabalhar em uma empresa de pesquisa sobre a opinião pública, inicialmente servindo cafezinho, mas logo passou a atuar na tabulação dos dados de pesquisas.

Já meu pai, Márcio, aos dez anos, vendia balas no ponto de ônibus e iniciava pela Guarda Mirim vendendo bilhetes na rodoviária. Aos doze, ele começou a prestar serviços de apoio em um laboratório farmacêutico, e aos quatorze trabalhava em um escritório de contabilidade. Aos dezenove, ele entrou em uma empresa, onde teve a oportunidade de crescer e criar sua própria empresa.

Ambos trabalharam arduamente desde muito cedo para ajudar em casa e custear seus estudos. Por algum desígnio do destino ou por algum propósito maior, eles se encontraram na antiga sexta série aos dezesseis anos, enquanto cursavam o ensino fundamental na mesma sala de aula. Dessa união, eu e meu irmão nascemos, carregando conosco a história de superação e perseverança que nossos pais nos transmitiram e continuam a nos transmitir. Essa herança nos impulsiona a enfrentar os desafios da vida com determinação e a nunca desistir diante das adversidades.

Parece fácil escrever algumas palavras sobre o quanto estou profundamente implicada nos temas que pesquiso, mas não é nada fácil. Por vezes, iniciei a escrita deste prólogo e parei, sufocada por emoções diversas e contraditórias. Devo afirmar que não escolhi falar sobre esses temas, mas foram eles que me escolheram, pois nenhum outro conjunto de temas e público conseguiria mexer tanto comigo como esses. Certa vez, uma amiga me disse que escrever é nos virar por avesso, e ela estava certa.

Ao longo dos últimos anos, fui exposta e (re)virada diversas vezes, não apenas pela escrita desta tese, mas também pelo quanto ela me impulsionou a buscar as múltiplas histórias e camadas que me antecedem na minha família. Sou formada pelo contorno de homens e

mulheres muito fortes - avôs, avós, pai, mãe, tios, tias, irmão, primos e primas - que enfrentaram grandes desafios desde cedo. Contudo, sou a primeira, pelo menos entre três gerações, tanto na parte materna quanto paterna, a cursar o ensino superior.

Aos treze anos, recebi um convite para acelerar minha trajetória escolar, pulando do término da sexta série para o início da oitava série. De repente, eu e alguns dos meus amigos nos vimos como jovens desafiados a encarar um novo mundo e tínhamos que nos adaptar. Passei a estudar pela manhã e fazer um curso preparatório para o CEFET à tarde.

Ao entrar no ensino médio aos quatorze anos, não passei no CEFET e comecei a estudar em uma escola estadual no centro de Belo Horizonte. A experiência de ser jovem em uma escola pública em um pequeno bairro, onde todos se conheciam, era muito diferente de acordar às 5h da manhã, pegar o ônibus às 6h e estar na sala de aula antes das 7h, no centro da cidade. Foi nessa escola que criei um desenho de um mosaico e o construímos com a participação de toda a turma. Surpreendentemente, o mosaico ainda está lá, quase 20 anos depois.

Aos quinze anos, encontrei-me trabalhando como atendente em uma modesta locadora de DVDs. A motivação que me impulsionava naquele momento era clara: custear o meu cursinho pré-vestibular e ajudar no término da construção de nossa casa. Sonhei em ser arquiteta, imprimindo traços e formas no mundo à minha volta. Sonhei em ser fisioterapeuta, auxiliando na cura e bem-estar do corpo humano. Sonhei em ser administradora, auxiliando meu pai que em 2000 começou a prestar serviço terceirizado. Ao mesmo tempo, tornei-me voluntária na gestão de um grupo de teatro e dança na igreja que frequentava, junto com minha mãe e uma amiga.

Após concluir o ensino médio e sem ter um curso superior em vista, comecei a trabalhar no *call center* da CEMIG (Companhia Energética de Minas Gerais), meu primeiro trabalho formal. Gosto de pensar que o *call center* é um verdadeiro laboratório para compreender as relações de trabalho, o ambiente e os trabalhadores.

Em 2007, na sequência de algumas negativas em vestibulares, um novo capítulo se iniciou para mim. Com uma bolsa de 50%, consegui conciliar trabalho e graduação em administração na Faculdade Novos Horizontes, hoje Centro Universitário Unihorizontes. Antes de começar o curso, cogitava retornar ao meu sonho de cursar arquitetura em uma universidade pública. Quando as aulas começaram e eu conheci meus colegas e professores, percebi o quão maravilhoso era o ambiente em que me encontrava. Uma professora em particular, com sua voz animada e inspiradora, teve um impacto enorme na minha trajetória

acadêmica. É uma verdadeira honra considerar essa professora tão importante para mim como uma amiga e também como minha orientadora, Kely.

Conheci muitas pessoas, fiz estágios, atuei como bolsista de iniciação científica, participei de projetos acadêmicos e sociais, recebi incentivo e confiança para participar do desenvolvimento de pesquisas e comecei a ver os trabalhos sendo aprovados. Fui convidada a participar da organização de programas internos nos estágios, como palestras, eventos e preparo para certificações, como o selo pró-equidade de gênero e diversidade. Aprendi muito durante o desenvolvimento de cada uma dessas experiências. Não foi fácil. Às vezes, surgiram situações complicadas no caminho, mas sempre que possível, participei e realizei as tarefas que me foram delegadas, dando a minha opinião.

Após a minha graduação, iniciei o mestrado na Faculdade Novos Horizontes com uma bolsa da CAPES, sendo a mais jovem da turma. O intervalo entre a conclusão do mestrado e o início do doutorado foi de sete anos. Durante esse período, também tive a oportunidade de trabalhar como bolsista de apoio técnico do NECOP, como professora no Centro Universitário de Belo Horizonte (Uni-BH) e da Faculdade Novos Horizontes, como pesquisadora, analista de processos e de iniciar minha formação em psicanálise.

Ao concluir minha tese, reflito sobre minha história e percebo que, mesmo não sendo uma "jovem trabalhadora" amparada pela Lei da Aprendizagem, consigo me identificar, em certa medida, com a realidade de vida desses jovens trabalhadores, conforme descrito nas pesquisas já realizadas e citadas nesta tese. Os valores humanos alinhados conduzem à percepção dos ambientes experienciados e à busca pelo desenvolvimento profissional. Assim como a percepção dos ambientes, destaca-se também como um fator importante para o desenvolvimento profissional.

Essa é apenas uma breve parte da minha jornada, na qual a tríade entre vida, ensino e trabalho se entrelaça, assim como percebido entre valores humanos, qualidade de vida no trabalho (QVT) e competências profissionais.

Boa leitura!

1 INTRODUÇÃO

No início de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu, frente à rápida expansão e casos de infecção pelo vírus SARS-CoV-2, causante da Covid-19, que se tratava de uma pandemia global, muitas pessoas, mesmo sem tanto conhecimento do que estava por vir, se perceberam diante de um momento que traria mudanças em diversos âmbitos na vida social (GONÇALVES; BARBOSA, 2023). Uma das inúmeras preocupações que surgiram era que para além do setor da saúde outros setores também seriam impactados pelas medidas de isolamento e distanciamento social, intensificando, assim, a percepção das equidades e desigualdades sociais (OLIVEIRA; CORROCHANO, 2023).

Mudanças nos hábitos, assim como em comportamentos individuais e coletivos foram abrangidas, e também o cumprimento dos protocolos sanitários necessários para minimizar o contágio pela Covid-19 (FERREIRA; PATTON; PARKER, 2022). Muitas atividades de trabalho e ensino em todo o mundo mudaram para as modalidades síncronas e assíncronas, algumas rapidamente e outras após perceberem que o isolamento teria um período maior de duração ou até mesmo para o alcance de um preparo tecnológico (ARAÚJO, 2023; FERREIRA; PATTON; PARKER, 2022). Todavia é importante ponderar que boa parte da população brasileira, a priori a juventude (segundo o IBGE em 2021, a população ocupada compreendida entre 14 e 29 anos totalizou 23,581 milhões de pessoas), necessitou continuar a sair às ruas para trabalhar em serviços caracterizados como essenciais (OLIVEIRA; CORROCHANO, 2023; CORROCHANO, 2023; CORROCHANO; LACZYNSKI 2021; SOBRINHO; ABRAMO, 2021)

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA, 2021) durante os meses de maio a novembro de 2020, aproximadamente 8,2 milhões de brasileiros compuseram o grupo que realizou trabalho remoto, representando apenas 11% dos 74 milhões de profissionais que continuaram trabalhando durante a pandemia de Covid-19.

Antes, porém, o trabalho, historicamente, é reconhecido e almejado como aspecto central e classificatório da vida humana. Muitas vezes, antes de o indivíduo ser inserido no universo do trabalho formal, este é instigado a pensar sobre o assunto a fim de auxiliar nas despesas financeiras ou por uma cobrança quanto ao estatuto social. Contudo, no século XXI, após mudanças anteriores nas conjunturas globais, tecnológicas, culturais e geracionais, o jovem se depara com o paradoxo de maior flexibilidade e precariedade do trabalho que o impele à deriva, sem perspectivas concretas de um futuro profissional (OLIVEIRA, 2011).

Esse cenário é potencializado quando se trata do jovem oriundo de baixas condições financeiras, cuja carreira sofre maiores impactos das desigualdades sociais e dos níveis de escolaridade (UENO, 2020)¹. Na contramão da lógica social idealizada, na última década, a taxa de desemprego entre jovens brasileiros com idade entre 15 a 29 anos aumentou. No ano de 2021, o total de jovens que não estavam envolvidos em atividades de estudo ou trabalho atingiu a marca de 12,7 milhões, correspondendo a 25,8% da população com idades entre 15 e 29 anos (IBGE, 2023).

Segundo Sobrinho e Abramo (2021), com a diminuição de renda e o aumento dos desempregos entre os familiares e entre os próprios jovens, muitos destes não tiveram escolha a não ser continuar trabalhando em serviços reconhecidos como essenciais, sejam formais ou informais, ainda que sujeitos a contrair a Covid-19.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (WEF) de 2022, esse movimento é percebido em diversos países, e os jovens, antes da pandemia, já possuíam três vezes mais chances de estarem desempregados quando comparados aos adultos em um mesmo período. Todavia, após a Covid-19, um em cada seis jovens no mundo que estavam empregados antes da pandemia perdeu o emprego e 40% dos demais relataram uma queda na renda (WEF, 2022). Assim, garantir e manter um trabalho decente se apresenta como uma realidade ainda mais desafiadora para os jovens marginalizados, acima de 18 anos, inclusive mulheres e migrantes, bem como aqueles em comunidades pobres e mais vulneráveis (OIT, 2023).

Para tanto, Daniel *et al.* (2022) incentivam que mais pesquisas sejam desenvolvidas para avaliar a percepção de valor² dos jovens e as possíveis mudanças frente aos efeitos de crises que afetam a economia e educação, uma vez que essas não são distribuídas uniformemente entre os grupos nas populações, mas que quando bem arquitetada impulsionam o protagonismo responsável da própria vida e da sociedade (UENO, 2020).

Desse modo, para uma melhor apreciação do que é mais importante para um jovem, é proeminente observar os valores construídos por diferentes gerações e consolidados em sua própria percepção de sujeito e suas compreensões a respeito do sistema social no seio do qual

¹ Este livro é uma obra que relata parte da pesquisa acadêmica da doutora Mami Ueno, comparando as abordagens educacionais do Brasil, Japão e Itália, e discutindo o ensino de valores humanos e habilidades práticas, assim como seus impactos no perfil das pessoas e no desenvolvimento econômico e social desses países

² A presente tese se concentrará na análise da percepção dos valores humanos com base no renomado modelo de Schwartz, desenvolvido pelo psicólogo social Shalom H. Schwartz. Este modelo oferece uma estrutura abrangente para compreender como os indivíduos atribuem importância a diferentes valores, fornecendo insights essenciais sobre as motivações e prioridades que moldam o comportamento humano.

ele comunga (BARUS-MICHEL *et al.*, 2010), já que, em realidades distintas, as pessoas tendem a perceber o mundo de maneiras dessemelhantes, o que certamente impacta em seus comportamentos.

Note-se que a relação entre a imagem que as sociedades fazem de si mesmas e a que estabelecem do mundo é a que (re)constrói a história da humanidade (TEIXEIRA, 2008), uma vez que o processo de socialização de cada grupo transcorre a relação das imagens percebidas, ou seja, a comunicação de seus próprios valores no intuito de formar o indivíduo para lidar com a sua percepção da realidade e com a busca pelo contentamento definido pela cultura que para ele prevalece (TAMAYO *et al.*, 2001).

Destaca-se que a busca pela compreensão dos valores tem sido um dos alvos recorrentes de pesquisas acadêmicas em diferentes áreas do conhecimento, algumas com o objetivo de discutir as responsabilidades de cada um dos indivíduos e outras para análise da cultura de organizações ou países (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; PORTO, 2019). Quanto aos valores pessoais, estes dizem de estruturas cognitivas intrapsíquicas pessoais e sociais que, respectivamente, guiam a vida e as percepções sobre os princípios defendidos pelo coletivo (ROHAN, 2000).

O início dos estudos sobre a temática valores humanos é atribuído à Allport, em 1930, época marcada pela abertura para o desenvolvimento de uma psicologia social e dos estudos sobre predição dos comportamentos por fatores individuais (PORTO, 2019). Sucedido por autores que complementaram, divergiram e deram sequência às investigações do tema como, por exemplo, Rokeach, Hofstede, Schwartz, Bilsky, Roe, Ester e Rohan, os quais tiveram suas contribuições apresentadas, neste estudo, no referencial teórico, adiante.

Todavia vale destacar, previamente, que Schwartz (1992) apresentou 10 (dez) tipos motivacionais de valores que se derivam de três requisições humanas, quais sejam, (1) as necessidades biológicas do indivíduo; (2) as necessidades sociais de interação; (3) as necessidades socioinstitucionais de sobrevivência e bem-estar dos grupos. Importa considerar que Torres, Schwartz e Nascimento (2016) recomendaram um instrumento que é capaz de expandir os 10 tipos de valores iniciais em 19 valores refinados.

Entende-se valores como os princípios orientadores na vida de uma pessoa ou de uma entidade social que podem se apresentar por objetivos transitórios, variando em importância ou estáveis. Os valores são manifestos direta ou indiretamente por sete características (SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022; SCHWARTZ, 2016; SCHWARTZ, 1994), as quais se aplicam a todos os valores do modelo de Schwartz, e o conteúdo de cada valor é que

direcionará cada pessoa, notando que as pessoas se diferem no que consideram importante na vida.

Schwartz e Cieciuch (2022) destacam as sete características dos valores humanos: (1) as crenças sobre a importância de objetivos desejáveis; (2) os impulsionadores de emoções; (3) os objetivos básicos que se aplicam a situações específicas; (4) os motivadores do comportamento, da percepção e das atitudes (consciente ou inconsciente); (5) os classificatórios e conflituosos que, por meio de processos de *trade-offs*, são eleitos os valores mais relevantes; (6) o modelo para aferir ações, pessoas e eventos; e (7) os norteadores de um sistema hierárquico de importâncias relativamente duradouro.

Normalmente os valores de um indivíduo são estáveis em análises longitudinais (SCHUSTER *et al.*, 2019), entretanto, eventos de grande porte e mobilização ou forte impacto sobre o indivíduo podem fazer com que a percepção dos valores passe por uma reorganização, conforme Sortheix *et al.* (2019). Um exemplo é a pandemia de Covid-19 e as suas ameaças que provocaram um ajustamento das condições de vida e, conseqüentemente, mudanças concretas e imediatas de valores e mudanças previstas para as próximas gerações (DANIEL *et al.*, 2022).

Uma pesquisa realizada com jovens e jovens adultos em 16 países europeus, desde o início da pandemia de Covid-19, sobre prováveis mudanças na percepção dos próprios entrevistados quanto à interpretação dos seus valores e a alteração deles após momentos de crises econômicas, caracterizada como longitudinal e transversal, trouxe como resultados que, logo no início, a percepção desses jovens sobre os valores de conservação ampliaram e os valores de aberturas para mudanças diminuíram, o que em longo prazo poderia transformar em comportamentos contraproducentes, uma vez que isola, ainda mais, cada grupo já anteriormente segregado (DANIEL *et al.*, 2022).

Para Ueno (2020), o desenvolvimento dos valores humanos e o saber fazer é influenciado pelo acesso ou não a uma educação de qualidade, o que repercute no desenvolvimento econômico, social e político de um país, como visto nos resultados alcançados em uma pesquisa comparativa entre Brasil, Itália e Japão. Diante de um círculo vicioso repassado de pais para filhos em que mudar o destino das pessoas que vivem em situações precárias e de maior vulnerabilidade social é uma meta quase inatingível (UENO, 2020). Segundo Buarque (2020, p.18), “bastaria garantir escola de qualidade para todos por uma geração, mas não o fizeram”. Por outro lado, nota-se uma redução crescente dos investimentos em projetos de educação, tal fator reforça que, aos jovens que nunca

trabalharam antes e que têm educação limitada, as oportunidades de desenvolver sua empregabilidade são ainda mais reduzidas (MOORE; KHAN, 2019).

Os jovens são sobretudo vulneráveis às implicações negativas das crises econômicas, pois estas os colocam em riscos exatamente quando eles enfrentam grandes tarefas de desenvolvimento, como a transição da escola para o trabalho e o estabelecimento no mercado de trabalho (LECHNER; TOMASIK; SILBEREISEN, 2016). Portanto, estudar a percepção desses jovens em contextos incertos é especialmente importante (DANIEL *et al.*, 2022).

Torna-se fundamental reconhecer que o progresso socioeconômico e político de um país depende das interações, interesses e participação dos jovens na elaboração de respostas aos desafios globais. No entanto, é preocupante constatar que os 1,2 bilhão de adolescentes e jovens entre 15 e 24 anos, que representam 16% da população mundial, não têm suas contribuições valorizadas pelos governos, corporações e outras instituições (WEF, 2022). Essa faixa etária de 15 a 24 anos marca o início de sua jornada como cidadãos e os introduz a um mundo onde a oportunidade de se tornarem atores ativos e trabalhadores é possível, de acordo com as Nações Unidas, em 2023.

Nesse sentido, Santos, Turras e Noronha (2018) apresentam que dar voz aos jovens é, ao mesmo tempo, construir uma cooperação intergeracional (entre diferentes grupos de idade) e intrageracional (em um mesmo grupo de idade) mais forte e eficaz. Isso possibilita a transformação de plataformas para uma maior participação cívica e políticas inclusivas, fornecendo oportunidades econômicas dignas e projetando sistemas educacionais e de saúde inovadores (WEF, 2022).

Para tanto, a presente tese destaca a Lei da Aprendizagem, Lei n.º 10.097 Brasil (2000), que foi regulamentada e revogada pelos decretos Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005), Decreto n.º 9.579, de 22 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018), respectivamente, Decreto n.º 11.061, de 4 de maio de 2022 (BRASIL, 2022), e tendo como vigência no período dessa escrita a atualização última disposta no Decreto nº 11.479, de 6 DE abril de 2023 que norteará toda a discussão.

Resgata também a Lei Nº 13.257, de 8 de março de 2016, que altera o Estatuto da Criança e do Adolescente e que dispõe no Art. 3º a prioridade absoluta em assegurar os direitos da criança, do adolescente e do jovem, nos termos do art. 227 da Constituição Federal e do art. 4º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que implica o dever do Estado de estabelecer políticas, planos, programas e serviços que atendam às especificidades dessas faixas etárias, visando garantir seu desenvolvimento integral.

Segundo a base legal, o desenvolvimento integral refere-se à garantia do pleno desenvolvimento físico, mental, emocional e social de crianças, adolescentes e jovens. O desenvolvimento integral busca garantir que crianças, adolescentes e jovens possam crescer de forma saudável, adquirindo habilidades, conhecimentos e valores necessários para uma vida plena e participativa na sociedade.

De acordo com Sagiv e Schwartz (2022), a compreensão da combinação dos comportamentos humanos e, a priori, dos valores que norteiam cada grupo é relevante e os estudos realizados para sua mensuração são possíveis, pois a essência dos valores humanos é continuamente a mesma, por mais que sofram modificações ou variações ao longo dos anos. Contudo, a maneira como esses valores são delineados é que conduz uma variedade de pessoas, condutas e padrões culturais. Desse modo, destaca-se que, apesar da busca por adaptação do homem ao cenário de trabalho atual e da adaptação do trabalho aos novos perfis geracionais, os riscos e as dificuldades ainda permanecem e os valores se (re)organizam continuamente, pautando comportamentos efetivos dentro e fora do ambiente laboral.

Assim, ante os valores humanos construídos, ampliados e (re)modelados, segundo Schwartz (1992), torna-se possível unificar os interesses aparentemente diversos de todas as ciências relacionadas aos comportamentos humanos. Inicialmente, os valores são manifestos por ações que visam atingir metas consideradas importantes pelo indivíduo e, logo após, para aperfeiçoar ou (re)afirmar os seus valores centrais. Diversos valores podem estimular um determinado comportamento e vários comportamentos podem expressar primariamente um só valor (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Desse modo, quanto aos valores humanos, adotou-se o modelo de Schwartz (1992) e suas atualizações, como disposto por Sagiv e Schwartz (2022) e apresentado nesta tese, já que se trata da teoria de valores humanos mais recente, no entanto utilizando como instrumento validado para a cultura brasileira, a escala de Torres, Schwartz e Nascimento (2016).

Levando em consideração as cobranças comportamentais, destacam-se suas bases em termos do desenvolvimento de elementos técnico-profissionais e de relações psicoafetivas. Estas auxiliam no processo de formação de cada indivíduo, bem como dos valores humanos que as antecedem. No campo do trabalho, quando o jovem é inserido em cursos profissionalizantes e concomitantemente em uma empresa para sua primeira experiência profissional, a adaptação representa uma adesão do jovem não apenas às condições de trabalho, mas também aos valores morais e ideologias organizacionais que podem repercutir positivamente na sua percepção acerca de sua qualidade de vida no trabalho e no

desenvolvimento e aplicação de suas competências profissionais (PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2020).

Este trabalho se direciona a um alinhamento conceitual entre valores humanos e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na perspectiva de Ferreira (2011), que apresenta dois principais vetores: (1) as condições, a organização, as relações socioprofissionais de trabalho, o reconhecimento no trabalho e crescimento profissional; e (2) as representações mentais dos trabalhadores expressas em suas experiências, vivências, histórias, fatos, situações que marcam e marcaram a história destes, num dado contexto organizacional. Destaca-se que esta tese infere que os valores humanos estão alinhados aos princípios humanistas (saber ser) e ao saber prático (saber fazer) no modelo educativo profissionalizante. De acordo com esse desenvolvimento, observam-se modificações individuais, grupais e estruturais em nações e sociedades (UENO, 2020).

Segundo Nobre (1995), a percepção da qualidade de vida³ está diretamente associada ao bem-estar, e esta é definida individualmente por uma sensação de estar alinhado, feliz e coerente intimamente com o seu próprio desempenho em suas funções físicas, intelectuais e psíquicas. Valendo-se de que tal percepção é consequência tanto da realidade de sua família, do seu trabalho e dos valores da comunidade à qual o indivíduo pertence.

Frente à combinação de valores de cada grupo, os comportamentos são definidos e as leituras e releituras de mundo estabelecidas. Todavia, para Tamayo (2019), o bem-estar, a saúde mental e a saúde física dos indivíduos, cada vez mais, passam por ameaças diante das inúmeras e diversas exigências emocionais, cognitivas e físicas enfrentadas pelos indivíduos nas novas configurações dos contextos, inclusive, organizacionais.

De acordo com Souza e Bernardo (2019), a maneira em que o trabalho é organizado, vivenciado e cobrado está diretamente relacionada às expressões dos sofrimentos humanos. Além disso, o trabalho representa importante papel na saúde, autoestima e bem-estar entre os seres humanos, uma vez que a motivação laboral não se relaciona apenas ao desempenho ou à sobrevivência, mas também ao alcance de realizações pessoais, beneficiando o indivíduo e a sociedade (VIEGAS; OLIVEIRA; FALCONE, 2019), o que está diretamente conectado às suas percepções quanto à QVT.

³ A presente tese se dedica à análise da percepção da qualidade de vida no trabalho, fundamentando-se no modelo proposto por Ferreira. O referido modelo oferece uma estrutura sólida para avaliar e compreender os diversos aspectos que influenciam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, incluindo fatores organizacionais, sociais e individuais. A abordagem de Ferreira é amplamente reconhecida por seu rigor conceitual e sua contribuição significativa para o campo de estudos sobre qualidade de vida no trabalho.

No que tange à QVT, o bem-estar é entendido como um sentimento agradável oriundo de situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas e que pode se manifestar individual ou coletivamente da mesma maneira; por outro lado, o mal-estar é entendido como um sentimento desagradável (FERREIRA, 2011), que pode ter impactos em outras faces do seu desempenho, comprometendo a exteriorização de suas competências profissionais.

Corroborando, Nobre (1995), destaca que para a OMS, em 1997, o termo qualidade de vida passou a ser compreendido como as decorrências do autoconhecimento de um indivíduo, diretamente associadas à sua percepção de cultura, valores, objetivos, expectativas, preocupações e padrões que perpassam a sua própria história de vida. Assim como pelo acesso a saúde, educação, habitação, saneamento básico e relacionamento com família, amigos e outros (MAGALHÃES *et al.*, 2013).

Ferreira, Souza e Silva (2012) afirmam que a qualidade de vida e o bem-estar no trabalho constituem fenômenos que vêm ocupando o interesse e empenho de psicólogos, cientistas sociais e administradores, há várias décadas. Fleck, Borges, Bolognesi e Rocha (2003) sinalizavam que a busca pela compreensão e harmonização dos modos de viver e dos níveis físico, mental, social, cultural, ambiental e espiritual são capazes de alcançar uma melhor definição e tratamento da percepção de qualidade de vida para cada grupo. Entende-se que esta tese pode contribuir diretamente para o desenvolvimento de competências, principalmente no universo profissional.

Enquanto mobilização de saberes, as competências profissionais se traduzem em resultados reconhecidos pelo próprio sujeito e por terceiros (PAIVA, 2013; PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2020). Constantes são as exigências por competências de variadas naturezas, dentre outras pautas de estudos no campo do comportamento organizacional. O conhecimento e os resultados das pessoas passam a ser considerados os elementos fundamentais que constituem o repositório das competências essenciais das organizações (PAIVA, 2019).

Em termos das competências profissionais⁴, entende-se que os resultados gerados pelos profissionais e reconhecidos por diversos atores sociais advêm de cinco dimensões que pautam a mobilização de saberes por parte do sujeito-trabalhador (conceituais, técnico-funcionais, comportamentais, éticos, políticos) (PAIVA, 2007).

⁴ A presente tese se concentrará na análise da percepção das competências profissionais, tomando como referência o modelo desenvolvido por Kely César Martins de Paiva em 2007. O modelo de competências proposto por Paiva representa uma contribuição significativa para o campo, oferecendo uma estrutura conceitual sólida para a avaliação e desenvolvimento de competências profissionais. A utilização desse modelo proporcionará uma abordagem embasada e rigorosa na análise das competências profissionais individuais, tanto das pessoas avaliadas como de terceiros, e sua relevância para o contexto profissional.

No que diz respeito a jovens trabalhadores, que naturalmente estão em fase de formação de suas competências, Paiva, Rocha e Fujihara (2020) validaram, recentemente, uma escala de mensuração passível de replicação na pesquisa proposta por esta tese. Já o desenvolvimento das competências, e dos jovens em especial, perpassam desafios que, para serem solucionados, contam com a colaboração, incentivo e capacitação das organizações, assim como trocas mútuas e relações estabelecidas entre os trabalhadores e o trabalho desenvolvido (MOORE; KHAN, 2019).

Nesse ínterim, observou-se dentre as dificuldades dos jovens quanto à sua inserção no mercado de trabalho a falta de experiência profissional e a redução da taxa de ocupação laboral nas faixas etárias de 14 a 29 anos. Têm-se nas instituições de ensino técnico-profissional que se apoiam na Lei da Aprendizagem uma possibilidade de contribuição rumo a minimizar as lacunas sociais, econômicas e políticas, a qual pode proporcionar melhores condições de vida para o sujeito e seu ciclo familiar sem desconsiderar as distintas e multifacetadas realidades (TAVOLARO, 2005).

Considerando as conexões conceituais mencionadas e as características específicas do grupo de "jovens trabalhadores", a pergunta norteadora desta tese é: quais as relações entre valores humanos, QVT e competências profissionais na percepção de jovens trabalhadores?

Para respondê-la, serão apresentados os objetivos da pesquisa.

1.1 Objetivos

O objetivo geral é analisar as relações entre valores humanos, QVT e competências profissionais na percepção de jovens trabalhadores. Para tanto, os objetivos específicos buscam:

- a) Revalidar as escalas de cada um dos construtos envolvidos (valores humanos, QVT e competências profissionais), tendo em vista as especificidades de jovens trabalhadores;
- b) Descrever as dimensões dos valores humanos para os jovens pesquisados;
- c) Descrever as dimensões da QVT para tal público pesquisado;
- d) Descrever as dimensões das competências profissionais para o referido público;
- e) Validar um modelo que integre os construtos valores humanos, QVT e competências profissionais para jovens trabalhadores;

Cumpridos esses objetivos, espera-se ter resultados que sustentem o seguinte argumento de tese: os valores humanos dos jovens abordados influenciam de modo positivo a sua percepção da qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento de suas competências profissionais que, por sua vez, também são influenciadas positivamente pelas variáveis de QVT.

1.2 Justificativa

Esta pesquisa se justifica por vários caminhos. Quanto aos jovens, historicamente, eles ocupam o maior índice de mão de obra ativa e, também, são responsáveis pelo maior índice de desemprego, não apenas no Brasil (WEF, 2022). Possuem dificuldades para inserção no mercado de trabalho e, quando inseridos, usualmente são empregos temporários ou subempregos (MATTHEWS, DELFABBRO; WINEFIELD, 2015).

Compreendendo-se o que eles valorizam, o que pensam a respeito de sua percepção de QVT e como isso se relaciona com suas competências profissionais, para além dos aprofundamentos teórico-conceituais sobre os temas (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; BORGES; BARROS; MAGALHÃES, 2020; PAIVA, 2013) e suas especificidades no referido público (COSTA; PAIVA, 2021), pode-se, pragmática e secundariamente, contribuir na identificação dos pontos de atenção para as políticas públicas (OLIVEIRA; CORROCHANO, 2023; SÁ *et al.*, 2022), para as instituições de ensino profissionalizantes e para as políticas e práticas de recursos humanos de organizações que os empregam, bem como outras que se comprometem com o desenvolvimento da empregabilidade dos jovens trabalhadores mesmo em cargos ocasionais/temporários (MOORE; KHAN, 2019).

Estudos já realizados com os jovens trabalhadores, regulamentados pela Lei da Aprendizagem, expõem suas percepções positivas do trabalho e das relações socioprofissionais construídas (BARBOSA; PAIVA, 2020), bem como mudanças comportamentais positivas e de acordo com a cultura dominante no ambiente laboral analisado, como é o caso dos jovens que trabalham em bancos que demonstram ser mais gerencialistas e afirmam que fazem as suas entregas de trabalhos em prol de sentirem-se pertencentes e legitimados e que se sentem bem e privilegiados com o próprio desempenho (FRANCO; MAGALHÃES; PAIVA, 2017).

Para os jovens, o sentir-se bem e apoiado pela organização e pelas pessoas causa um impacto positivo em seu desenvolvimento profissional (ROCHA, PAIVA; FUJIHARA, 2021), e, curiosamente, por outro lado, quando as relações estabelecidas os colocam em situações de injustiças no ambiente de trabalho, ainda assim, não costumam retaliar. Algumas proposições vão desde dependerem do trabalho a uma não identificação de perversidade ou descumprimento da ética profissional (FRANCO; PAIVA, 2018).

Foram identificadas publicações sobre as temáticas prazer e sofrimento no trabalho, justiça organizacional, atitudes retaliatórias, percepções temporais, valores organizacionais e do trabalho que provocam discussões sobre os comportamentos dos jovens trabalhadores (PAIVA, 2013a; PAIVA *et al.*, 2013b; RIOS *et al.*, 2015; ROCHA; PAIVA, 2015; PAIVA; SOUZA, 2016; FRANCO; PAIVA, 2016; FRANCO; MAGALHÃES; PAIVA, 2017; BARBOSA; PAIVA; HELAL, 2020; COSTA; PAIVA, 2021), todavia destaca-se também a relevância de estudos que tratam do ageísmo sofrido por jovens trabalhadores, temática ainda pouco explorada que trata de um ponto presente no cotidiano dos jovens e que deve ser mais discutido nos estudos acadêmicos (BARBOSA; PAIVA, 2022).

A presente tese busca romper com o estereótipo e a generalização, infelizmente ainda muito presentes na sociedade, de que os jovens são irresponsáveis e rebeldes, e dar visibilidade para a compreensão destes quanto aos seus próprios valores humanos, sua percepção acerca da sua QVT e sobre o que consideram suas competências profissionais. Para isso, robustecesse Titko, Svirina, Skvarciany e Shina (2020) quando expõem que os jovens desejam obter equilíbrio entre trabalho, casa e tempo livre e ao mesmo tempo alcançarem uma oportunidade de se mostrarem ou de manifestarem uma autoapresentação.

Como contribuições teóricas, intenciona-se avançar nas discussões das temáticas e do público pesquisados, por meio dos achados por construto e dos resultados a partir do modelo integrativo.

Em termos de aderência a agendas de pesquisas, essa tese encontra respaldo nas sugestões de investigações e diversos estudos como, por exemplo:

- a) Sobre valores humanos ou pessoais, as contribuições de Sagiv e Schwartz (2022), Schwartz e Cieciuch (2022), Paiva, Rocha e Fujihara (2020); Ueno (2020), Paiva e Dutra (2017), Schwartz (2016), Mochain (2015), Paiva, Dutra e Luz (2015), Porto e Tamayo (2007), Tamayo (2005), Schwartz (1994) e Schwartz *et al.* (1992); Rokeach (1973).

- b) Sobre QVT, o incitado por Boas e Morin (2021), Borge, Barros e Magalhães (2020), Vital, Paiva e Pereira (2020), Limongi-França (2019), Carvalho, Domingues-Júnior e Sant'Anna (2017), Silva e Oliveira (2017), Mejbel *et al.* (2013), Ferreira (2011), Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), Moraes e Kilimnik (1994); Leite, Ferreira e Mendes (2009), Limongi-França (2009), Hackman e Oldham (1975), Walton (1973).
- c) Sobre competências profissionais, como apontado por Campos e Abbad (2019), Paiva e Mageste (2018), Paiva, Dutra e Oletto (2017), Barros, Paiva e Melo (2017), Paiva (2013), Paiva (2007), Cheetham e Chivers (2005), Fleury e Fleury (2004), Dutra (2008), Boterf (2003), Zarifian (2001), Cheetham e Chivers (2000), Cheetham e Chivers (1996).
- d) Sobre jovens aprendizes e/ou jovens trabalhadores, pode-se citar autores como Costa e Paiva (2021), Chopra e Bhilare (2020), Shepard (2020), Barbosa, Paiva e Helal (2020); Costa e Paiva (2021), Sutcliffe e Dhakal (2018), Rocha e Paiva (2016), Paiva e Souza (2016), Franco e Paiva (2016), Franco, Magalhães e Paiva (2017), Ng e Feldman (2010), Tavolaro (2005), DeFillippi e Arthur (1994).

Estudos que combinam temáticas ou o público pesquisado foram encontrados, porém não como as três temáticas associadas, assim, reforça-se a importância de levar adiante a presente tese no intuito de unificar um modelo que contemple as três temáticas, inicialmente com o público jovem, mas podendo ser expandido para outros sujeitos de pesquisa.

Algumas combinações já identificadas foram: valores humanos e conhecimento prático (UENO, 2020); valores humanos e bem-estar (SAGIV; SCHWARTZ, 2022); condições de vida e bem-estar (SILVA; HELENO, 2022); valores humanos e bem-estar (SORAGGI; PASCHOAL, 2011); valores humanos e diferenças sociodemográficas (PORTO; TORRES, 2012); aspectos culturais, interculturais e circunstanciais e QVT (CEMIN; MIGUEL, 2021; ZWIELEWSKI; TOLFO, 2016); abordagem psicossomática no trabalho e questões de saúde mental, social e física (VASCONCELOS; FARIA, 2008; SATO, 2007); e competências e percepção de QVT (LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006).

Além disso, a presente tese faz parte de dois projetos mais amplos, ambos coordenados pela Professora Kely César Martins de Paiva, a saber: o primeiro intitulado “Trajetórias, Comportamentos e Competências: Estudo com jovens trabalhadores brasileiros”, financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e; o

segundo intitulado “Jovens trabalhadores: comportamentos e competências profissionais” e financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG). Ambos os projetos incluem iniciativas que tratam a respeito dos temas aqui focalizados, a saber, valores humanos, QVT e competências profissionais.

Esta tese se organiza em seis seções, a primeira é composta por esta introdução, a segunda por um referencial teórico que contempla as discussões teóricas relativas aos valores humanos, à QVT, às competências profissionais e aos jovens trabalhadores, e, na terceira seção, apresenta-se a proposição do modelo integrativo, seguido pela metodologia, análise de dados e considerações finais. Logo após, estão listadas as referências e disponibilizados os apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Tendo em vista o objetivo geral desta tese, este referencial teórico contempla quatro partes: valores humanos, QVT, competências profissionais e jovens trabalhadores.

2.1 Valores Humanos

Esta seção versa sobre os valores humanos como aspectos formadores dos indivíduos e focaliza o modelo de valores humanos de Sagiv e Schwartz (2022), finalizando com pontos de destaque em pesquisas recentes sobre a temática no mundo e no Brasil.

2.1.1 Os valores humanos como aspectos formadores dos indivíduos

A questão dos valores humanos é discutida desde a antiguidade, passando pela concepção Platônica (428-348 a.C.) de que os valores humanos eram os orientadores das condutas a serem tomadas, e caminhando por outras vertentes, como a de Spinoza (1632-1677 d.C.), para quem eles remetiam à justificação das ações já praticadas (MORCHAIN, 2015). Todavia, nas ciências sociais, a temática ganhou fôlego nas discussões acadêmicas apenas por volta de 1930 com Allport, que se dedicou em explicar a personalidade humana por seus valores finais (TORRES *et al.*, 2016). Allport, junto a Vernon e Lindzey, delinearão seis valores humanos que são: teóricos, econômicos, estéticos, sociais, políticos e religiosos (SAGIV; SCHWARTZ, 2022).

Logo após os estudos de Allport e na sequência da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), surgiu a Organização das Nações Unidas (ONU) no intuito de normatizar o convívio social entre países, prezar pela paz, reconstrução dos Estados, integração e cooperação entre as nações, impedindo situações como o Holocausto e o uso de bombas atômicas e, em 1948, contou com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 2006), a qual incorporou como essenciais um conjunto de direitos denominados universais para a vida humana: liberdade, igualdade e dignidade (MOREIRA, 2017).

Segundo Ferreira (2019), os direitos humanos representam os valores essenciais que são apresentados por meio de tratados internacionais e constituições e que se manifestam de maneira explícita ou implícita na sociedade. Esses direitos são baseados na ideia de que todas as pessoas têm dignidade inerente e merecem respeito e proteção. Os direitos humanos

abrangem uma ampla gama de áreas, incluindo direitos civis e políticos, como o direito à vida, à liberdade de expressão, à igualdade perante a lei e ao voto; direitos econômicos, sociais e culturais, como o direito à educação, à saúde, ao trabalho digno e à moradia adequada; e direitos coletivos, como o direito à autodeterminação, à participação política e à preservação do patrimônio cultural (DUDH, 2006).

Segundo Ferreira (2019), esses direitos são independentes de sua raça, etnia, gênero, religião, nacionalidade ou qualquer outra característica pessoal. Eles também são interdependentes e indivisíveis, o que significa que o respeito por um direito muitas vezes está relacionado ao respeito por outros direitos.

Ainda conforme o autor, é necessário ter cautela, e não é possível afirmar que os direitos humanos sempre existiram, mesmo que códigos, diplomas, considerações de filósofos da antiguidade, tradições religiosas tenham feito remissão ao papel do indivíduo na sociedade, na verdade os Direitos Humanos parte de um acordo entre 58 países, aprovado por 48 países, atualmente com 193 países membros (ONU, 2023) e que, ainda, é uma obra inacabada. Uma vez que a essência dos Direitos Humanos afirma ser a luta contra a opressão e a busca pelo bem-estar dos indivíduos, então essa deve ser considerada como uma empreitada diária, entretanto para efeitos normativos e métricos o seu marco na história contemporânea se caracteriza pela aprovação da DUDH, em 1948, diante das contribuições alcançadas pela aliança de todas as regiões do mundo (RAMOS, 2021).

Não se pode negar que a elaboração da Declaração decorre de uma trajetória de várias fases que é amplamente impregnada de valores essenciais de diferentes Nações e que reconhece as contribuições de diferentes culturas no quadro normativo vigente da “era do direito”, porém cada país possuiu a autonomia de criar a sua Constituição, e pode propor, manter ou reorganizar os seus valores fundamentados no cumprimento dos trinta artigos propostos sem que necessariamente precise replicar sem adaptações ou exclusões (MOREIRA, 2017). De posse dos Direitos Humanos, salienta-se que não é possível medir épocas distantes com a régua do presente e nem mesmo o contrário e, por esse motivo, as pesquisas acadêmicas atuais utilizam como orientação a DUDH e as Constituições, Leis, Decretos, demais normativos de cada país, o que não impede o levantamento histórico do comportamento social ao longo dos tempos, aliás, se aconselha (RAMOS, 2021).

Contudo, a temática “valores humanos” se localiza em uma disposição central no que tange à busca por compreender os aspectos culturais individuais, coletivos e mistos, expandindo os estudos (SAGIV; SCHWARTZ, 2022). Rokeach (1973), outro pioneiro na

investigação do tema em ciências sociais, apresentou os valores humanos por uma visão cognitiva indicando que todas as pessoas têm um mesmo catálogo limitado de valores, mas que esses se diferem em suas hierarquias de prioridades, tendo o contexto como forte influenciador do comportamento. Desse modo, pensando no Brasil e em suas várias configurações sociais, considera-se relevante o esforço para impulsionar a realização de mais estudos (TAVOLARO, 2005), tanto intergeracional (entre diferentes grupos de idade) como intrageracional (em um mesmo grupo de idade) e, inclusive, comparativos (SANTOS; TURRAS; NORONHA, 2018).

Um dos primeiros estudos comparativos com jovens universitários e seus pais sobre a percepção dos valores humanos foi desenvolvido por Figueiredo (1985), com o objetivo de investigar a mudança ocasionada a partir de momentos críticos (fascismo e guerra) nos valores e os conflitos de gerações em Portugal. Alcançou êxito ao divulgar que as percepções dos valores humanos eram diferentes de acordo com a faixa etária avaliada, o que tornou possível perceber diferenças na percepção de valores finais e instrumentais (utilizou a escala de Rokeach), acrescentando apenas o respeito à natureza como valor final.

Notou-se maior frequência para valores como autoafirmação e autorrealização dos jovens e, por outro lado a busca por valores morais dos pais. Esses dados, segundo Figueiredo (1985), sinalizavam uma perspectiva de futuro mais individualista para os jovens influenciada pelo contexto vivenciado pelos seus pais e pelos valores transmitidos aos filhos.

No entanto, é preciso fazer um resgate histórico sobre o avanço dos estudos da temática, para tanto se destaca aqui que um dos expoentes do tema, Schwartz (1992), desenvolveu suas reflexões, inicialmente, também a partir dos trabalhos de Rokeach (1973) sobre valores finais e instrumentais, e, com os avanços de seus estudos acadêmicos, contestou parte dos primeiros levantamentos sobre valores humanos e propôs um novo instrumento passível de aplicação.

Para Schwartz (1992), os valores passaram a corresponder às exigências universais atribuídas a espécie humana (necessidades biológicas, necessidade de coordenação individual e necessidade de uma continuidade em nível de uma sociedade) e a verdade do sujeito. Abdicando que o valor fosse uma forte crença de que um comportamento ou ocorrência final preferível, pessoal ou socialmente, que excluísse totalmente o seu oposto definitivamente, como apresentado por Rokeach (1973).

Schwartz (1992) traz à tona os valores humanos como metas que são desejadas de alcance, transituacionais, que variam em importância, norteadores da vida de uma pessoa ou

entidade social, passíveis de identificação e mensuração. Para o autor, o novo modelo de análise possuía um olhar evolucionista, permitindo o levantamento e comparação da percepção dos valores de qualquer indivíduo em qualquer sociedade por meio da análise dos tipos motivacionais mais importantes para cada pessoa. Tendo como expectativa que as diferenças nas preferências motivacionais ocorreriam, principalmente de acordo com o posicionamento de hierarquia de cada participante (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ, 1994).

Inicialmente, o intuito das investigações dos valores consistia em abranger justificativas para o agrupamento e análise dos diferentes comportamentos humanos ao lidarem com situações como nascimento, crescimento, morte, busca de saúde, bem-estar e sentido. Alvos que permanecem em pesquisas sobre o tema e que foram acrescidos pela busca por olhares (trans)culturais, familiares, profissionais, circunstanciais, políticos, religiosos, educacionais e vivências pessoais (SAGIV; SCHWARTZ, 2022).

Outra perspectiva sobre a temática é disposta por Martinelli (1999) de maneira complementar, os valores humanos se compõem pela sobreposição dos valores absorvidos na família, na escola, na vida em sociedade e dos conhecimentos já adquiridos, mediando e absorvendo todos os conteúdos que são apresentados a um indivíduo desde a infância, uma vez que os valores humanos são:

Os princípios que fundamentam a consciência humana. Eles estão presentes em todas as religiões e filosofias, independente de raça, sexo ou cultura. São inerentes à condição humana. Os valores humanos dignificam a conduta humana e ampliam a capacidade de percepção do ser como consciência luminosa que tem no pensamento e nos sentimentos, sua manifestação palpável e aferível. Eles unificam e libertam as pessoas da pequenez do individualismo, enaltecem a condição humana e dissolvem preconceitos e diferenças (MARTINELLI, 1999, p. 17).

Cabe ressaltar que os dados sociodemográficos construídos na socialização primária influenciam na escolha dos valores pessoais e nas escolhas secundárias de maior importância para o indivíduo, a exemplo de sua socialização. Os grupos que o sujeito frequenta - igreja, clube, associação etc. - exercem influência direta e recíproca nas escolhas dos valores de um indivíduo e impactam também a percepção deste sobre o seu trabalho (PAIVA, 2012). Isso pode ser compreendido também sobre as instituições de ensino regular, bem como cursos profissionalizantes, técnico ou superior.

Complementando, Rohan (2000) apresenta os valores humanos como estrutura cognitiva intrapsíquica e cognições compartilhadas e afirma que esses processos dão forma à percepção dos valores em nível de grupo, organização e cultura. Podendo ser classificados por

diferentes tipos de análises, Domênico (2008) corrobora e acrescenta os níveis individuais e institucionais. Por outro ângulo, Limongi-França (2008) apresenta os valores humanos como um contrato psicológico não explícito, mas que envolvem expectativas coletivas. Todavia todos os seres humanos possuem expectativas frente a si mesmo e ao outro, que podem entrar em comum acordo ou não com os demais membros do convívio social em questão e que são mediadas pela linguagem e significados atribuídos (DOMENICO, 2008).

Atualmente três linhas de estudo sobre valores humanos são predominantes para coleta e análise dos dados, sendo essas a Teoria dos Valores Humanos Básicos de Schwartz (1992), a Teoria Psicolexical de De Raad *et al.* (2016) e, a Teoria Funcional dos Valores de Gouveia *et al.* (2014).

A teoria psicolexical apresenta os valores de um grupo como o resultado da análise de frequência dos adjetivos em um idioma, contudo não abarca outros elementos, tais como contexto, atitudes e comportamentos (DE RAAD *et al.*, 2016). Já a teoria de Gouveia *et al.* (2014) se propõe a ser adaptada à cultura brasileira, tece diversas críticas ao modelo de Schwartz destacando-o como um instrumento de pesquisa básico, mas, ao fim e ao cabo, repete em grande parte a teoria de Schwartz (1992) com outras palavras e não consegue provar que o modelo de Schwartz não atende a cultura brasileira ou que está ultrapassado.

Schwartz (1992) sinaliza que os valores variam a importância de acordo com o tempo. Sendo assim, gerações distintas podem e tendem a elegerem valores diferentes, tendo em vista os contextos diferenciados que vivenciam. Isso se alinha à perspectiva de De Raad *et al.* (2016), cujo modelo contempla que os valores importantes são expressos pela língua e significados vigentes de cada palavra e que as repetições de palavras que expressam valor em uma determinada época apresentam uma imagem desta. Pesquisas que consideraram esse modelo apresentaram listas extensas de palavras e seus significados, permitindo-se avaliar e inferir sobre escalas de prioridades e dominância (DE RAAD *et al.*, 2016). Contudo, uma análise mais profunda fica prejudicada pelos interesses que pautam esse modelo.

Gouveia *et al.* (2019) dispõe que os valores humanos possuem duas funções, sendo a primeira expressar cognitivamente as necessidades humanas entre oportunidades e ameaças e, a segunda, inferir o tipo de orientação das ações para o alcance dos objetivos/metapessoais, centrais e sociais. As combinações entre essas funções geram seis valores básicos e dezoito valores específicos que, apesar de sugerirem maior parcimônia e integração frente ao modelo de Schwartz (1992) não contemplam distinções entre os níveis culturais e individuais de

análises, pontos esses que são significativos para o modelo integrado proposto na presente tese e que é alvo desta reflexão.

Destaca-se que algumas das diferenças entre as perspectivas de Gouveia e Schwartz sobre valores podem ser observadas no quadro comparativo, a seguir.

Quadro 1: Comparativo entre as perspectivas de valores de Gouveia e Schwartz

	Gouveia	Schwartz
Definição	Valores são princípios morais universais	Valores são representações motivacionais
Número de valores	Mais de 30 valores fundamentais	Conjunto de 10 valores universais
Estrutura	Hierarquia de importância dos valores	Círculo de valores
Foco	Valores sociais e culturais	Valores transculturais e universais
Aplicação	Contexto específico de um país ou cultura	Aplicável a diversas culturas e contextos
Influência	Ênfase em influências sociais e culturais	Ênfase em motivações e comportamentos
Medição	Questionários e escalas específicas	Questionários baseados no Schwartz Value Survey

Fonte: Levantamento bibliográfico.

Além disso, Schwartz e o seu grupo de pesquisadores permanecem ampliando os seus estudos sobre valores humanos e outras temáticas como cultura, bem-estar (SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022; SAGIV; SCHWARTZ, 2022; GROSZ; SCHWARTZ; LECHNER, 2021), além de outras faixas etárias e outros países para análise (SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022; VECCHIONE *et al.*, 2019). Isso reforça a escolha do modelo de Schwartz para a construção do modelo integrado dessa tese.

Recentemente, para avaliar as mudanças de valores durante o início da adolescência, realizou-se, durante dois anos, uma pesquisa sobre os valores básicos de Torres, Schwartz e Nascimento (2016) com adolescentes de 10 aos 12 anos, uma vez que idades precoces são mencionadas por outros modelos de pesquisa por mudanças de valores (FIGUEIREDO, 1985). Contudo, poucos participantes vivenciaram mudanças exacerbadas em relação aos 10 valores básicos, o que pode sinalizar possíveis mudanças modeladas, assim como, por exemplo, ocorreu com os valores de abertura à mudança que aumentaram durante o início e o meio da adolescência e os valores de autodireção que também alteraram. Tais mudanças

podem indicar o crescente desejo de independência e autonomia durante a adolescência (VECCHIONE *et al.*, 2019).

Assim, entende-se que a teoria dos valores humanos básicos de Schwartz se caracteriza como mais adequada para a proposição do presente modelo teórico integrativo, sendo ela robusta e com maior visibilidade e aceitação internacional. A mesma será apresentada e ampliada nas discussões do próximo subtópico.

2.1.2 Modelo de valores humanos de Schwartz

Quanto às contribuições de Schwartz (1992), destaca-se que desde o início da década de 1980 o autor se debruçou sobre a teoria dos valores humanos básicos ou valores universais do indivíduo e idealizou um modelo capaz de prever um comportamento por meio de uma função normativa de mediação dos valores (SCHWARTZ, 2021).

Esses são classificados em 10 tipos motivacionais dispostos em uma estrutura circular que sugere tanto integração quanto possíveis contraditoriedades que norteiam a consciência dos comportamentos humanos e que mediam as atitudes e as ações. Como apresentado os seus estudos têm sido reformulados ao longo do tempo por outros pesquisadores e pelo próprio autor, em obras solo ou com colaboradores, como em Schwartz (1992), Schwartz (1994), Schwartz (2016), Schwartz (2021), Schwartz *et al.* (2012), Torres *et al.* (2016) e Sagiv e Schwartz (2022).

Os valores básicos são perfilhados como metas desejáveis que vão além de uma determinada situação, ou seja, recebem impactos de outras esferas da vida dos indivíduos que influenciam na escolha dos mesmos como princípios norteadores de uma pessoa ou entidade social (SCHWARTZ, 1994). A seleção dos valores dominantes possibilita uma maior compreensão do comportamento e das relações dos valores motivacionais existentes (SCHWARTZ, 2012).

Com os avanços dos estudos de Schwartz surgiram os valores refinados, no intuito de dar visibilidade a um número maior de possibilidades dentro dos valores básicos na análise dos comportamentos, assim reforça-se a teoria dos valores contemplando 19 valores refinados em uma releitura e adaptação do modelo da estrutura circular dos valores, permanecendo com 10 valores básicos e 4 valores de ordem superior (SAGIV; SCHWARTZ, 2022), cujos conceitos estão dispostos no Quadro 2.

Quadro 2: Resumo dos 4 valores de ordem superior, 10 valores básicos e 19 valores refinados com objetivos motivacionais

Valores de Ordem Superior	Valores Básicos	Valores Refinados
Abertura à mudança	1. Autodireção: pensamento e ação independentes, escolhendo, criando e explorando	1. Autodireção-Pensamento: liberdade para cultivar as próprias ideias e habilidades
		2. Autodireção-Ação: liberdade para determinar as próprias ações
	2. Estimulação: emoção, novidade e desafio na vida	3. Estimulação: (definição inalterada)
	3. Hedonismo: prazer e gratificação	4. Hedonismo: (definição inalterada)
AutoAprimoramento	4. Realização: sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais	5. Realização: (definição inalterada)
	5. Poder: status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos	6. Poder de Domínio: poder através do exercício do controle sobre as pessoas
		7. Poder-Recursos: poder através do controle de recursos materiais e sociais
		8. Face: manter a imagem pública e evitar a humilhação
Conservação	6. Segurança: segurança, harmonia e estabilidade na sociedade, relacionamentos e self	9. Segurança-Pessoal: segurança em seu imediato ambiente
		10. Segurança-Social: segurança e estabilidade no ambiente mais amplo, sociedade
	7. Conformidade: restrição de ações, inclinações e impulsos susceptíveis de perturbar ou prejudicar os outros ou violar	11. Conformidade-Regras: cumprimento de regras, leis, e obrigações formais
		12. Conformidade-Interpessoal:

	as expectativas ou normas sociais	evitar perturbações ou prejudicar outras pessoas
	8. Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou religião tradicional proporciona	13. Tradição: manter e preservar tradições culturais, familiares ou religiosas
Autotranscendência	Não discriminada	14. Humildade: reconhecer a própria insignificância no esquema mais amplo das coisas
	9. Benevolência: preservação e valorização do bem-estar das pessoas com que se está em contato pessoal frequente	15. Benevolência-Confiability: ser um membro confiável e de confiança do grupo interno
		16. Benevolência-Cuidado: compromisso com o bem-estar dos membros do grupo
	10. Universalismo: compreensão, apreciação, tolerância e proteção para o bem-estar de todas as pessoas e da natureza	17. Universalismo-Preocupação: compromisso com a igualdade, justiça e proteção para todas as pessoas
		18. Universalismo-Natureza: preservação do ambiente natural
19. Universalismo-Tolerância: aceitação e compreensão daqueles que são diferentes de você		

Fonte: Adaptado de Sagiv e Schwartz (2022) e Schwartz *et al.* (2012).

Em 2012 Schwartz refinou a teoria dos valores humanos básicos, todavia os valores permanecem sendo fundamentados nos três tipos de exigências humanas universais, necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de interação social coordenada e necessidade de sobrevivência e bem-estar dos grupos. Como apresentado, a partir do modelo refinado tornam-se 19 valores, mensurados a partir do instrumento PVQ-R que contém 57 itens (SCHWARTZ, 2012; TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Ressalta-se que a Teoria Refinada de Valores, junto ao instrumento desenvolvido por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), apresenta-se como um modelo adequado para a identificação do comportamento humano. As pesquisas realizadas com o modelo de apenas 10 valores (SCHWARTZ, 1992) demonstravam problemas frequentes em relação às medidas de multicolinearidade entre valores adjacentes, baixas confiabilidades de alguns índices e carga cruzada de itens em múltiplos fatores. Portanto a teoria refinada se propôs a solucionar tais questões e se apresentou ser apropriada não apenas para pesquisas em geral, mas principalmente nas amostras brasileiras. Isso caracteriza-se como um avanço nos estudos da temática (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Definiu-se três itens para cada tipo de valor, quantidade mínima exigida para a realização de uma análise fatorial confirmatória, que controla os erros de medida aleatórios e não aleatórios (FIAMONCINI, 2018). Adotou-se o formato PVQ (*Portrait Values Questionnaire*) acrescido do R para identificar que o modelo é Refinado - PVQ-R (Questionário de Valores Refinado, e em inglês *Portrait Values Questionnaire – Refined*).

Mantendo a interpretação inicial de (SCHWARTZ, 1992) os valores são alinhados em pessoais e sociais e, determinados a partir de suas relações de compatibilidade e conflito.

Note-se, ainda, que:

- a) O hedonismo está localizado na fronteira dos valores de abertura à mudança e de autoaprimoramento, mais frequentemente com abertura à mudança;
- b) Face está localizada na fronteira dos valores de autoaprimoramento e conservação, mais frequentemente com conservação;
- c) A humildade está localizada na fronteira dos valores de conservação e autotranscendência, mais frequentemente com a autotranscendência.

Com o refinamento da teoria, alguns valores foram decompostos em subtipos, como é o caso do universalismo que passou a ter três vertentes: compromisso com a sociedade, preocupação com a natureza e tolerância (SCHWARTZ *et al.*, 2012). A fragmentação de alguns valores faz parte de uma meta-análise que visa testar as possibilidades de variações dentro de um valor humano. Destaca-se que essa ação se respalda no Brasil com a pesquisa de Torres *et al.* (2015) que identificaram diferenças entre a percepção dos valores humanos entre as cinco regiões do Brasil.

Segundo Oliveira-Silva *et al.* (2019), a maneira como as pessoas se organizam quanto as suas metas motivacionais, ou seja, sua busca e processos para o alcance dos valores humanos básicos de acordo com a proposta de Schwartz (1992) e Schwartz *et al.* (2012) pode ser compreendida como a busca pela realização profissional ou busca por metas de carreira (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

Tal associação é possível uma vez que a realização profissional é considerada por Oliveira-Silva *et al.* (2019) como bidimensional sendo a primeira dimensão composta pelo conteúdo das metas, sendo as metas exatamente as mesmas das metas motivacionais de Schwartz (1992) e a segunda dimensão é composta pela busca do alcance das metas. Isso robustece a ideia de que os valores são metas que vão além de situações exclusivas, podendo ser a base para a análise de outros construtos, porquanto oferecem abertura e norte para o direcionamento da vida de um indivíduo, assim como ocorre quanto a compreensão da realização profissional (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

Sendo os valores humanos plano de fundo de qualquer situação, então os mesmos podem ser distribuídos como valores básicos gerais que norteiam atitudes e ações e valores específicos da vida como trabalho, família, religião e educação (DOMENICO, 2008). Isso demonstra um avanço nos estudos sobre as pesquisas Schwartz *et al.* (2012) ao longo dos anos, principalmente quanto a cultura brasileira e que é o alvo do presente projeto.

Corroborando, Torres, Schwartz e Nascimento (2016) indicaram que o instrumento que mede valores refinados é adequado para aplicação em amostras brasileiras, pois é capaz de medir os 19 valores no Brasil. Não obstante torna-se importante esclarecer que o instrumento validado por Torres, Schwartz e Nascimento (2016) se apresenta adequado para as atualizações realizadas no modelo de Sagiv e Schwartz (2022), o qual é o norteador dessa discussão.

Nos últimos 30 anos, os estudos de Schwartz e seu grupo de pesquisa contou com a elaboração de aproximadamente 13 instrumentos de análise, mais de 500 amostras (crianças, adolescentes e adultos) e mais de 100 países avaliados. Esses dados fornecem aos mesmos que há evidências para uma compreensão quase que universal dos significados de valores humanos e da ordem circular dos 10 e 19 valores básicos (SAGIV; SCHWARTZ, 2022).

Segundo os autores a análise da matriz circular permite uma avaliação dos dois pares de valores em ordem superior (primeiro círculo de fora para dentro) que formam duas dimensões – crescimento e autoexpansão; autoproteção e evitação da ansiedade, precedido

pelos extremos de princípios sociais e pessoais e no terceiro círculo tem-se os quatro valores de ordem superior que são antecidos pelos valores básicos e refinados.

Schwartz (1992) fundamentou cada um dos 10 valores básicos em um ou mais dos requisitos universais. Como os valores estão dispostos em uma estrutura circular, pode-se prever como todo o conjunto de valores se relaciona com um comportamento, atitude, traço de personalidade ou variável demográfica. Vale salientar que, ao introduzir uma variável às relações de valores para análise (por exemplo, jovens com mais de 18 anos), toda a estrutura circular se (re)organiza em todas as direções, desde o valor mais positivo ao mais negativo e sempre cumprindo com os preceitos do modelo quanto valores opostos serem conflitantes (SAGIV; SCHWARTZ, 2022).

Alguns exemplos para ilustrar a análise dos resultados podem ser compreendidos nas simulações a seguir, quando percebido em um indivíduo ou grupo que o valor tradição (busca por manter e preservar tradições culturais, familiares ou religiosas) é mais positivo esperasse, por exemplo, que o valor estimulação (emoção, novidade e desafio na vida) seja mais negativo (SCHWARTZ, 1992).

Observa-se no exemplo anterior que um valor pertence à dimensão abertura para mudança e que o outro à dimensão conservação e que são valores opostos, assim enlaçam um conflito entre aquele que se sente mais motivado a agir por pensamento independente, ação e sentimentos e que possui uma abertura para desafio e mudança (que são expressos por valores de autodireção, estimulação e hedonismo) por um lado, e auto restrição, preservação do passado, preferência pela ordem e resistência à mudança (expressa por valores de conformidade, tradição e segurança), de outro (SAGIV; SCHWARTZ, 2022). Não sendo provável que ambos os valores sejam identificados com resultados positivos elevados frente a um mesmo fenômeno em análise, uma vez que são comportamentos contraditórios.

Segundo Resende, Fernandes e Cruz (2005) a meta motivacional dos fatores de segunda ordem abertura à mudança e conservação pode ser compreendida pelos indivíduos que sentem motivados a seguirem seus próprios interesses intelectuais e afetivos mesmo que por caminhos incertos e ambíguos e no outro extremo os indivíduos que desejam manter o status quo e que buscam por segurança no relacionamento com o outro e com demais instituições.

Em sequência, destaca-se que a dimensão autoaprimoramento *versus* auto transcendência captura o conflito entre a preocupação com o bem-estar e os interesses dos outros (expresso por valores de universalismo e benevolência), por um lado, e a preocupação

com os próprios interesses, sucesso relativo e domínio sobre os outros (expresso por valores de poder e realização) por outro.

Como apresentado por Resende, Fernandes e Cruz (2005), a meta motivacional da segunda dimensão oscila entre aqueles comportamentos motivados por promoverem o interesse próprio, mesmo que às custas dos outros e em oposição àqueles que buscam promover o bem-estar dos outros e da natureza.

A matriz circular de valores *continuum* permite que os valores se misturem uns aos outros arbitrariamente, sendo realizável em tantas ou poucas categorias de valor quanto for útil. Quanto à combinação dos valores semelhantes, Schwartz (1992) apresentou as seguintes possíveis combinações e previsão de comportamentos.

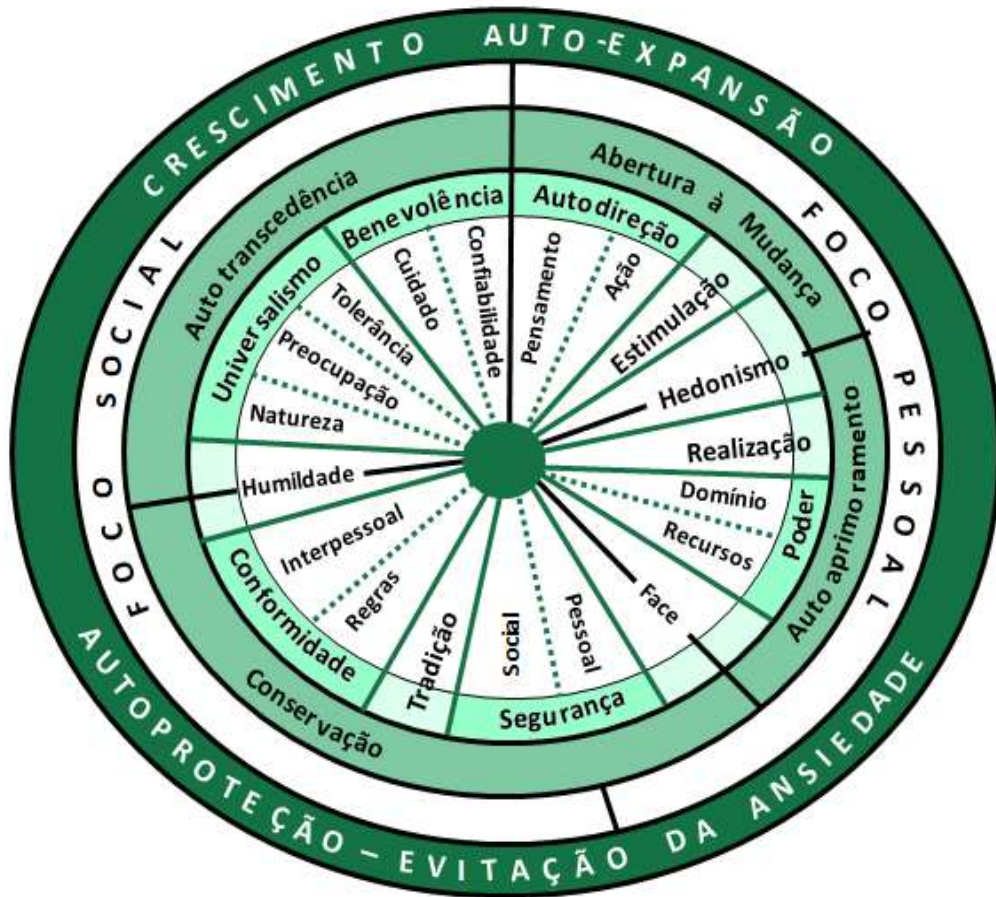
- a) poder e realização: estima e superioridade social;
- a) realização e hedonismo: foco na autossatisfação;
- b) hedonismo e estimulação: desejo de provocar afetividade e prazer;
- c) estimulação e autodireção: interesses intrínsecos em inovações e domínio;
- d) autodireção e universalismo: confiança no próprio julgamento e aceitação das diversidades da existência;
- e) universalismo e benevolência: promoção do bem-estar dos outros e transcendência dos interesses egoístas;
- f) benevolência e conformidade: comportamento normativo para promoção e manutenção de relacionamentos próximos;
- g) benevolência e tradição: devoção de um em prol do grupo;
- h) tradição e conformidade: subordinação em prol de imposições/expectativas sociais;
- i) tradição e segurança: preservação de convenções sociais para segurança;
- j) conformidade e segurança: ordem e harmonia nas relações;
- k) segurança e poder: relações e recursos contra incertezas.

Nesse sentido, por meio do levantamento e análise dos Valores Humanos Básicos, torna-se oportuno prognosticar atitudes e desempenhos, colaborando com diversas perspectivas de estudos em ciências sociais, como por exemplo, traços de personalidade, religiosidade, ética, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e perfil do consumidor, entre outros (TORRES, SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Abre-se um leque de possibilidades com a adoção do modelo atual já validado em múltiplas culturas e faixas etárias, constantemente atualizado pelo próprio autor, que visa auxiliar em uma melhor apreensão do indivíduo, grupo e/ou sociedade (SAGIV; SCHWARTZ, 2022). Destaca-se que além de ser o idealizador da Teoria dos Valores Humanos Básicos, Shalom H. Schwartz, professor associado à *Hebrew University of Jerusalem*, em Israel, é o autor com maior quantidade de publicações expressivas (21 artigos) sobre o tema, desde 1992 (SOUSA; FONTENELE, 2019). Responsável em março de 2023 por 168 obras em *journals* indexados na *Scopus* e com maior impacto (quantidade de citações) em 2022 com 4.032 citações ao todo no ano, a obra “*Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*” de Schwartz (1992) é responsável sozinha por 8.809 citações desde sua publicação em *journal* indexado na *Scopus*.

A seguir será apresentado o círculo motivacional dos valores de Sagiv e Schwartz (2022), adaptado para melhor visibilidade, todavia sem perder a essência idealizada. (Figura 1)

Figura 1: O círculo motivacional dos valores de Sagiv e Schwartz (2022)



Fonte: Sagiv e Schwartz (2022)

Os 19 valores humanos refinados, segundo os autores, abarcam uma diversidade de princípios morais e motivações essenciais para a compreensão do comportamento humano. Classificados em quatro dimensões principais - autotranscendência (incluindo benevolência e universalismo), conservação (envolvendo segurança, conformidade e tradição), abertura à mudança (com autoaperfeiçoamento e autonomia) e autoaperfeiçoamento (abarcando poder, realização e hedonismo) - esses valores refinados capturam nuances e variações intrínsecas a cada dimensão, proporcionando um panorama abrangente para entender as motivações e prioridades individuais e culturais. Ao levar em consideração esses valores, é possível adquirir percepções valiosas sobre o comportamento humano, as escolhas pessoais e os sistemas de valores que influenciam suas vidas.

A obra de Sagiv e Schwartz (2022) em que apresentaram a *Portrait Values Questionnaire-revised* (PVQ-RR) como um novo instrumento para medir os valores humanos

destaca que a escala é composta pelas mesmas afirmativas e quantidade de itens apresentados por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), orientam a aplicação de dois questionários, sendo um para mulheres e outro para homens. O que muda é apenas o artigo (o ou a) de cada questionário para a tentativa de uma proximidade maior com o respondente, entretanto diante da possibilidade de aplicação dos questionários para um maior número de respondentes optou-se por continuar com o modelo de Torres, Schwartz e Nascimento (2016), validado no Brasil, onde um mesmo questionário é aplicado para todos os possíveis respondentes. No entanto, em pesquisas que envolvem um grande número de possíveis respondentes, nem sempre é viável realizar a segmentação dos questionários por gênero.

Estatisticamente, os autores comprovaram que a mudança realizada foi eficaz e que em mais de 49 grupos de culturas distintas (53.472 respondentes) e 32 idiomas diferentes os valores se apresentaram alinhados ao modelo original. Medindo de forma confiável ao menos 15 dos 19 valores na maioria dos grupos e mapeando graficamente a estrutura circular dos valores, invertendo em alguns países apenas o lugar entre benevolência e universalismo (SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022).

Uma das contribuições de Sagiv e Schwartz (2022), além do instrumento revisado foram os avanços teóricos para as análises entre as compatibilidades e os conflitos encontrados após aplicação dos questionários em diversas culturas. Os autores apresentaram as origens das prioridades de valor e a sua estabilidade ou mudança ao longo do tempo. Apresentaram os valores como plano de fundo para os comportamentos, bem como sua relação com os traços de personalidade e bem-estar subjetivo e as implicações das diferenças de valores para religiosidade, preconceito e comportamento pró e antissocial, comportamento político e ambiental e criatividade (SAGIV; SCHWARTZ, 2022).

Segundo Schwartz e Bilsky (1987), a Teoria dos Valores Humanos Básicos propõe algumas premissas principais, a saber:

- 1) Três requisitos que os identificam universalmente e garante a sobrevivência humana, todos referentes às representações cognitivas dos motivos (objetivos) de cada sujeito, podendo ser:
 - (a) necessidades biológicas do organismo,
 - (b) necessidades interativas de coordenação interpessoal, e
 - (c) necessidades do grupo para o bem-estar e sobrevivência.

Desse modo cada valor específico do modelo é fruto de um ou mais desses três requisitos.

- 2) A maneira como o quantitativo de valores é identificado na estrutura circular é que vai dizer se esses são compatíveis (comportamentos semelhantes) ou conflitantes (comportamentos opostos) com os demais valores identificados. Quanto mais próximos estão no círculo mais compatível quaisquer dois valores são, quanto mais em conflito, mais distantes.

Segundo Bardi e Goodwin (2011) a classificação e preferência por determinados valores humanos, avaliados pelo modelo de Schwartz, normalmente se mantém estáveis ou sofrem menores alterações após o início da vida adulta. Porém quando o indivíduo passa por mudanças capazes de alterar a sua trajetória, um evento da vida, o seu papel social, então esse pode reorganizar a sua percepção de importância quanto aos seus valores, refletindo uma defesa do próprio eu contra a ameaça sofrida (SORTHEIX *et al.*, 2019). Este processo avigora a proposição de que os valores humanos são planos de fundo das condições de vida fundamentais de um ser humano (FISHER, 2017).

Possíveis ameaças podem gerar ansiedade e preocupações diante das incertezas de sua concretude e tornam-se representações cognitivas que podem ser divididas em dois grupos. De acordo com Schwart *et al.* (2000), o primeiro grupo é composto pelas micro preocupações que são aquelas relativas ao próprio sujeito ou às outras pessoas com quem ele possui forte identificação e, o segundo pelas macropreocupações que são aquelas além do próprio eu e dos relacionamentos próximos, sendo composto pela sociedade, meio ambiente e questões mundiais. Para Fischer *et al.* (2021), a pandemia de Covid-19 trouxe um acúmulo de preocupações que podem tornar-se um marco para futuras análises comparativas sobre valores e respostas adaptativas diante do medo frente a um perigo sem previsão de término (MERTENS *et al.*, 2020).

Para Schwart *et al.* (2000), é possível elencar preocupações micro (como exemplo, medo de contaminação, medo da morte, medo de perder quem ama, medo do próprio futuro e do futuro dos seus) e preocupações macro (como exemplo, incertezas quanto ao futuro da sociedade, protocolos sanitários, isolamento social, economia, política, aumento de mortes, desenvolvimento das vacinas, aumento do desemprego e outros) ao mesmo tempo em que serviram como base para a elaboração de um instrumento para medir o estresse em resposta à pandemia (PROBST *et al.*, 2020; TAYLOR *et al.*, 2020a; TAYLOR *et al.*, 2020b) .

Sagiv, Sverdlik e Schwartz (2011) reforçam a ideia de que os valores refinados podem influenciar outros comportamentos e sugerem novas pesquisas com o objetivo de testar mecanismos causais, assim como é a intenção da presente tese.

Por fim, outro exemplo de resultados sobre pesquisas relativas aos valores humanos é a de Carreras *et al.* (2009) no qual dissemina que a construção dos valores humanos transcorre pelo campo de atuação da educação e, a educação voltada ao repasse dos valores humanos se compromete a guiar ações próprias e de terceiros com a cumprimento de princípios éticos e morais intencionalmente estabelecidos. De acordo com Caten (2004), a educação e os valores humanos acendem a expectativa de um sujeito agir com autoconhecimento e realizar escolhas de acordo com os seus valores mais íntimos, sem negar que os valores humanos estão sim enraizados na existência humana, nas relações sociais e que devem ser resgatados ao longo das vivências de uma pessoa.

Esses movimentos não ocorrem de maneira proporcional entre os cenários urbanos e rurais, afinal, o Brasil vivencia múltiplas sociedades e essas podem ou não passar por mudanças significativas nos seus padrões variados de diferenciação/complexificação social a cada novo tempo. Isso fortalece também a compreensão de uma modernidade entendida como um conjunto de distintas e diversas sociabilidades multifacetadas (TAVOLARO, 2005). Isso reforça a importância da presente pesquisa para que se possa compreender como os valores são percebidos e quais as suas possíveis relações com outros comportamentos.

2.1.3 Pesquisas recentes sobre valores humanos no mundo e no Brasil

A presente tese busca fomentar o desenvolvimento de novas pesquisas quanto à abordagem sociológica no que diz respeito a promover, em cada estudo passível de ser desenvolvido nos moldes sugeridos, o levantamento de conhecimentos que possibilitem compreender melhor os comportamentos dos fatos sociais em foco, além de criar visibilidade, condições de análise e de predições e controlar tais ocorrências via mobilização dos interesses cognitivos pelo interesse técnico. Assim, salienta-se que a abordagem sociológica professada nesse projeto está de acordo com o objetivo proposto no modelo teórico, assim como os construtos articulados e as metodologias propostas estão contidas nos preceitos epistemológicos da matriz empírico-analítica (PAULA, 2016).

Visando identificar estudos sobre a temática dentro da episteme empírica-analítica, realizou-se uma pesquisa no *Scopus* quanto aos artigos publicados de 2012 a 2022 com os

descritores “*Human Values*” ou “*Personal Values*”, identificando-se 4.335 artigos publicados em 28 áreas acadêmicas distintas, sendo desses 2.902 artigos apenas das áreas “Negócios, Gestão e Contabilidade” (879), “Ciências Sociais” (1.747), “Economia, Econometria e Finanças” (308) e “Psicologia” (939), podendo ser classificados em áreas distintas ao mesmo tempo. Nessas quatro áreas, foi possível identificar um crescente interesse dos pesquisadores pelo tema uma vez que, em 2012, o quantitativo total de artigos disponíveis no *Scopus* foi de 194; em 2021, foi de 378; e, em setembro de 2022, já registravam 206 trabalhos.

De modo geral, pode-se observar por meio das palavras-chaves dos artigos publicados uma integração do tema “Valores Humanos” ou “Valores Pessoais” com outras temáticas no campo dos estudos organizacionais e também em contextos e públicos distintos, assim como: pesquisas que detalhem o tema pela questão de sexo, mulher (305) e homens (294); questões etárias, adultos (259); jovens adultos (112); meia-idade (88); idosos (57); e outras como, motivação (107); experiências humanas (127); personalidade (69); educação (79); sustentabilidade (79); cultura (66); religião (38); saúde mental (33); depressão (28); família (25); qualidade de vida (29); satisfação (27) e consumidor (22). Os 29 artigos que reúnem os temas “Valores Humanos” ou “Valores Pessoais” e “Qualidade de Vida”, provenientes de estudos nas quatro áreas mencionadas.

Desses 29 artigos que reúnem os temas “Valores Humanos” e “Qualidade de Vida”, provenientes de estudos nas quatro áreas mencionadas quando se buscou por valores, destacaram-se como aqueles que mais chamaram a atenção os que os impactos da relação entre valores e percepção de QVT são conciliados com: a saúde mental surgiram em dois estudos distintos (STANGE; SCHWEDA, 2022, MAATHUIS *et al.*, 2020); as atitudes sociais de jovens sujeitos a choques econômicos repentinos (REESKENS; VANDECASTEELE, 2017); os impactos da perda de significado e prestígio para a proposição da abordagem da capacidade (LINKOV *et al.*, 2019) as práticas e barreiras à colaboração interprofissional (MONCATAR *et al.*, 2021); e, o desenvolvimento sustentável (NOVÁČEK, 2013).

Realizou-se também uma pesquisa no SPELL quanto aos artigos publicados de 2012 a 2023 com os descritores “Valores Humanos” identificando-se 15 artigos e “Valores Pessoais” identificando-se 55 artigos, totalizando 70 artigos publicados no Brasil.

Em relação aos estudos identificados no Spell sobre valores humanos, notaram-se alguns pontos interessantes que se agregam a essa pesquisa, assim como uma abordagem sobre as influências dos valores atribuídos à família e ao trabalho presentes nas culturas ocidentais na percepção do significado do trabalho (AGUIAR; BASTOS, 2017).

Decerto que a maneira como os valores são repassados a um indivíduo contribuirá para que este desempenhe suas atitudes e ações, e que o alinhamento destas com os seus valores ocasionará no ponto central para a sua percepção de bem-estar. Não obstante os comportamentos não congruentes aos valores ou que se apoiem em uma hipocrisia moral podem afetar no julgamento de bem-estar (CRISTAL; KARL; FISHER, 2019).

O estudo de Oliveira-Silva (2015) salientou que o comportamento alinhado com as metas permite ao indivíduo uma sensação de realização profissional não apenas ao alcançar a meta, mas ao se perceber satisfeito no caminho que acredita ser adequado. Isso possibilitou sensações de realização mediante aos meios quando esses estão alinhados com os fins desejáveis (CRISTAL; KARL; FISHER, 2019). Assim, as metas podem ter um foco maior nas questões sociais, como é o caso dos valores que indicam conservação e autotranscendência ou nas questões pessoais, como abertura à mudança e autoaperfeiçoamento (SCHWARTZ *et al.*, 2012; FISHER, 2017).

Quando identificados os estudos sobre o período de pandemia no Spell observou-se o estudo de Oliveira-Silva e Porto (2021) em que apresentou uma associação entre a apresentação dos valores humanos e a estabilidade emocional. Neste, a sensação de cumprimento das regras e normas sociais, orientações sanitárias e recomendações de isolamento, ampliaram o sentimento de competência daqueles que demonstraram ter tido maior adesão, preocupação com a pandemia e maior estabilidade emocional (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021). Em contraste, o contexto situacional mobiliza ajustes e reavaliações daqueles indivíduos que são mais instáveis emocionalmente (FISCHER *et al.*, 2021).

A busca por comportamentos que proporcionam mais segurança durante o período pandêmico está diretamente associada ao desejo pelo valor conservação, principalmente da vida, da mesma maneira a limitação dos encontros sociais se vincula a uma rejeição inicialmente forçada e conseqüentemente voluntária ao valor abertura para mudanças, o que também acarretou a diminuição do valor autotranscendência (DANIEL *et al.*, 2022). Ao passo que em outros estudos foi identificado que as restrições das atividades sociais aguçaram o desejo por aproveitar a vida (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

Inversamente aos estudos anteriores, Fischer *et al.* (2021) apresentaram que quando um indivíduo é mais estável e equilibrado emocionalmente os seus valores não costumam ser alterados mesmo diante de situações de incertezas e temíveis como a pandemia de Covid-19.

Diante desses estudos e das possibilidades que eles abrem, na próxima seção, aprofunda-se o tema QVT, com vistas a fundamentar a proposição em um modelo integrativo de pesquisa e análise.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Esta seção versa sobre desenvolvimento dos estudos relativos à QVT, sua origem e seu desenvolvimento, o modelo de QVT de Ferreira (2011) e as pesquisas recentes sobre o tema no mundo e no Brasil.

2.2.1 Origem e desenvolvimento dos estudos sobre QVT

As pesquisas acadêmicas sobre QVT na área de ciências sociais ou relativas ao trabalho começaram em meados de 1960, quando executivos de grandes corporações na Europa (França e Bélgica) e nos Estados Unidos perceberam que, quando os seus funcionários estavam mais motivados e satisfeitos em seu trabalho, produziam mais e promoviam melhores retornos financeiros à organização (WALTON, 1973), concretizando as entregas das competências profissionais desejadas.

Todavia, há certas diferenças entre a abordagem europeia e a norte-americana. Enquanto a primeira prioriza o olhar para o trabalhador, suas implicações físicas, psicológicas e possivelmente os valores humanos, a segunda se volta para o trabalho, a efetividade, a eficiência e a produtividade (ROZESTRATEN, 2005).

Além disso, recapitula-se que a OMS, em 1948, passou a considerar saúde como um completo bem-estar biológico, psicológico e social, mudança que abre espaço para discussões sobre o corpo humano e o seu desempenho não apenas na vida pessoal ou cultura, mas também no trabalho (DEJOURS, 1994). Por exemplo, ao abranger o ser humano como um corpo, torna-se possível afirmar que esse corpo em uma visão sistêmica é conduzido por suas marcas, sejam suas experiências ou desejos em todas as esferas de sua vida.

Com a chegada das empresas japonesas concorrentes e conseqüentemente a perda de competitividade no mercado, as organizações norte-americanas foram impulsionadas a avaliarem a gestão de outros países e observaram que os programas de produtividades estavam relacionados às iniciativas que estimulavam melhorias relativas à percepção da QVT (TOLFO; PICCININI, 2001).

Walton (1973) propôs oito fatores-chave que influenciam a QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades, oportunidades de crescimento e segurança no emprego, trabalho socialmente útil, constituição política e social da organização, integração social na organização e desenvolvimento pessoal. O modelo de Walton teve um impacto significativo nos estudos e práticas relacionadas à QVT nos Estados Unidos e em outras partes do mundo.

Diante da expansão das investigações sobre a QVT, as organizações brasileiras passaram a pulsar em dois sentidos, por um lado, têm-se as organizações que buscaram se mobilizar para vincular a QVT com os estudos sobre estresse ocupacional e enfermidades associadas às influências organizacionais e, por outro lado, aquelas que tinham como intuito unicamente serem mais competitivas no mercado e para isso precisavam capacitar os trabalhadores para o alcance de certificações rumo à classificação de empresa com qualidade total (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998).

Quanto às patologias atuais, precisamente as que são desencadeadas no trabalho, Ritter (2017) afirma que a ausência do processo comunicativo e o aumento das cobranças internas e externas sem que se tenha uma identificação imediata ou elaboração psíquica do indivíduo sobre si mesmo e da organização sobre ele pode desencadear sintomas expressos no corpo do trabalhador. Esse fator fortifica a importância de um diagnóstico correto e, esse deve ser apresentado por um profissional apto a atuar com as medidas terapêuticas.

Do mesmo modo, Alves, Correia e Silva (2019) ensinam que as necessidades e desejos dos trabalhadores precisam ser ouvidos e interpretados em uma organização, uma vez que fornecem elementos para a preparação de programas de QVT, mudanças no arranjo do trabalho, melhoria e promoção de segurança nas relações de compreensão e reciprocidade entre a direção e os subordinados e, avanços quanto autoconfiança, contentamento com o ambiente e incentivo para que a realização das tarefas seja edificada.

Por outro lado, Fernandes (1996) havia apresentado que a gestão estratégica da QVT é indispensável para manter a competitividade e a produtividade no mercado, de certo a percepção de uma relativa preocupação com o bem-estar dos trabalhadores sugere em uma redução dos índices de afastamento por doenças ocupacionais na organização e da rotatividade.

Destarte que, promover a QVT é um desafio dotado de ambiguidade, no entanto suas contribuições para a organização e para o trabalhador são reais quando aplicada e acompanhada com seriedade, tanto em relação à competitividade, desempenho profissional,

qualidade de serviços oferecidos para a sociedade, quanto em relação à vida pessoal e profissional dos envolvidos (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

O enfoque adotado nesta tese é a abordagem europeia, compreendendo-se que a percepção da QVT está indissociavelmente ligada ao trabalhador que busca um equilíbrio entre sua vida dentro e fora da organização e que, a partir de sua ampla experiência em relação ao trabalho, pode apresentar uma satisfação pessoal diretamente relacionada ao ambiente organizacional de atuação (GRAMMS; LOTZ, 2017). No Brasil, essa abordagem de estudos foi levada a cabo por diversos pesquisadores, destacando-se as pesquisas seminais de Moraes e Kilimnik (1994).

Como apresentado, o termo qualidade de vida no trabalho começou a ser investigado por Walton (1973), o principal teórico a contribuir para o avanço dos estudos, o qual permanece como referência básica nos levantamentos sobre a temática. Para este, era imprescindível olhar para o ser humano no trabalho de maneira mais próxima e humanizada e, que as organizações alcançassem um meio termo que lhes permitissem acompanhar o desenvolvimento tecnológico, ter produtividade e crescimento econômico, mas que tais metas não fossem supervalorizadas em detrimento das necessidades e aspirações individuais e, das demandas ambientais (WALTON, 1973).

Nota-se que, nessa perspectiva, compreende-se que a benesse financeira e o crescimento organizacional não são alcançados sem a participação dos trabalhadores durante os processos de trabalho e que o seu grau de satisfação com o trabalho acrescido de outras questões para além das regras, resultados e objetivos organizacionais contribuem significativamente para o sucesso da organização (TOLFO; PICCININI, 2001).

De acordo com Walton (1973), a qualidade de vida identificada no trabalho se relaciona diretamente à percepção de bem-estar e satisfação do próprio trabalhador quanto ao ambiente em que este desempenha as suas tarefas laborais. É importante a avaliação contínua do trabalho e a proposição de métodos que promovam melhores condições ambientais e estímulos que o humanizem, visto como é uma responsabilidade social da organização (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012).

O processo para compreensão da temática e sua aplicação na gestão organizacional passou por fases de recusas e contestações (TOLFO; PICCININI, 2001). Falar sobre QVT remetendo à preocupação com a saúde do trabalhador não era recebido de pronto com clareza, uma vez que saúde era ponderada apenas como a ausência de doença, fato que impulsionou a OMS, em 1948, a repensar o conceito diante de um conjunto de transformações sociais

sobrevindas, e passou a postular saúde como um bem-estar biopsicossocial (PERESTRELO, 1974).

Partindo do princípio de que a saúde é um Direito Humano fundamental, assim como educação e alimentação, a sua condição terá reflexo na saúde individual e coletiva (MENDONÇA *et al.*, 2012). Ao mencionar a saúde no contexto de trabalho, é preciso pensar no processo de entendimento estabelecido na relação empregado-empresa, usualmente, tendo como alvo compromisso, ajustes de interesses e previsibilidade (LIMONGI-FRANÇA, 2008). Compreender o que se espera dos trabalhadores possibilita esses ajustes e projeções, para isso, alguns dos aspectos desenvolvidos nos seus agentes (a pessoa física, o empregado, a pessoa jurídica e a empresa) são: habilidades, performance, características pessoais, os sistemas, as políticas e os serviços organizacionais dos agentes (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Salientando o modelo biopsicossocial, destaca-se que para a descrição deste no ambiente de trabalho é preciso avaliar o *continuum* saúde-doença no cenário específico (familiar, profissional, religioso, social e outros), nas três esferas que compõem o modelo, que são os aspectos biológicos, os psicológicos e os sociais. O somatório dos aspectos contribui significativamente para a definição do ponto em que um indivíduo se encontra entre saúde-doença e, a partir da análise propor manutenção e ponderar respostas identificadas (MENDONÇA *et al.*, 2012).

Portanto, ao analisar o cenário profissional é importante compreender que não é apenas a infraestrutura, tecnologia associada ao ambiente e a produtividade as responsáveis por proporcionarem uma percepção de qualidade de vida são necessárias, porém quando pensadas de maneira isolada tornam-se insuficientes (WALTON, 1973). A complexidade do contexto social moderno carece constantemente de novos estudos que busquem investigar as mudanças nos diversos contextos pessoais e sociais, bem como os fatores que podem afetar a saúde de um sujeito (FÁTIMA; GOMIDE-JÚNIOR, 2012).

Conforme os autores, pensar sobre a QVT, torna-se cada vez mais aplicável por se tratar de um contexto com relacionamentos instituídos entre diversos tipos de pessoas e estas recebem impactos e reagem de acordo com múltiplos fatores, como por exemplo, as constantes mudanças nos ambientes organizacionais, atualizações tecnológicas e padrões de gestão (FÁTIMA; GOMIDE-JÚNIOR, 2012).

Segundo Leite, Ferreira e Mendes (2009), a QVT passou a ser mencionada como uma estratégia da gestão de pessoas aplicada aos trabalhadores, e esta reconhece os ganhos em bens e serviços do alinhamento de um conjunto de ações individuais e coletivas, internas e

externas que intencionam manter o bem-estar no ambiente produtivo e nas condições e relações de trabalho. Essas concepções corroboram Gonzáles *et al.* (1996) no que tange à importância de se acolher as condições de trabalho e impulsionar os trabalhadores a serem sujeitos ativos na construção da própria percepção de QVT.

O diálogo é um instrumento essencial no intuito da edificação de novas compreensões sobre a qualidade de vida do trabalhador, porém um dos pontos de maior frequência está contido na descrença em relação ao interesse dos gestores em ouvir os trabalhadores. Entretanto essa resistência pode ser prejudicial e levar os envolvidos para um adoecimento (TEIXEIRA, 2008). Soma-se a Covid-19 às questões que podem ter afetado a percepção da qualidade de vida e em foco no trabalho, segundo Fischer *et al.* (2021), a pandemia interrompeu as relações e até mesmo as maneiras de diálogos, acarretou desencontro de informações e comprometeu a saúde e o bem-estar de milhões de pessoas em todo o mundo.

Indubitavelmente, se o fenômeno do bem-estar que é resultado da qualidade de vida percebida no ambiente de trabalho já estava presente nas agendas de pesquisadores e gestores antes da pandemia, como é o caso desse estudo, então se compreende que a sua busca e relevância após o período de pandemia da Covid-19 tenha ampliado. Assim como apresentadas por Ferreira e Falcão (2020), durante esse período muitas conjunturas de trabalhos foram impactadas com repercussões em como a QVT passou a ser compreendida e idealizada.

Resumindo, as constantes mudanças no mundo do trabalho aceleraram as buscas das organizações por programas que desenvolvessem a QVT e que criassem condições para que permanecessem sustentáveis (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Como também aguçaram uma preocupação quanto à saúde biopsicossocial de seus trabalhadores, reconhecendo que as preocupações gerais (externa ao trabalho), o estresse organizacional, o *burnout*, os enfrentamentos, o meio ambiente, o cuidado e a assistência ao trabalho incidem diretamente na saúde do profissional e nas relações de trabalho (FERREIRA, 2012).

Portanto, as preocupações organizacionais vislumbradas que possuem como escopo o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional no ambiente de trabalho, seguramente, contribuem com a visão da QVT e munem os seus envolvidos de ferramentas para lidarem com as ambiguidades da vida e as suas provocações (FERREIRA, 2017).

Exemplificando, Ferreira (2011) desenvolveu um modelo para a investigação da temática QVT, o qual foi adotado para a preparação do modelo integrado proposto por esta

tese, em que o autor listou cinco fatores estruturantes do bem-estar (ou mal-estar), quais sejam: condições de trabalho (físicas materiais e instalações); organização do trabalho; relações socioprofissionais (hierárquicas e horizontais), reconhecimento e crescimento; e a ligação entre o trabalho e a vida social, que será apresentado no próximo tópico.

A temática QVT tem despertado ansiedades, indagações e interesses em diferentes esferas da sociedade. A sua aplicação, relevância e efeito são verificados em distintos estudos (VILAS BOAS; MORIN, 2021). Para as autoras, a QVT deve ser interpretada a partir de um modelo sistêmico em que seja possível avaliar a implicação do sujeito em múltiplas esferas que podem incidir direta ou indiretamente na percepção deste em relação ao cenário laboral. Isso também se intenciona com a proposta do modelo integrativo desta tese.

2.2.2 Modelo de qualidade de vida no trabalho de Ferreira

Para Ferreira (2011), era necessário olhar para as pesquisas sobre qualidade de vida no Brasil e redirecionar a rota. O autor destacou que era imprescindível nomear ações a serem estipuladas pelas organizações para a manutenção e desenvolvimento da qualidade de vida não de maneira assistencialista, quando, por exemplo, um fato de afastamento por estresse ou quaisquer outras doenças ocupacionais já se incidia, mas de uma maneira preventiva.

Proporcionar um olhar mais atento para o indivíduo em análise, não apenas para a organização que se diz praticante de ações secundárias que priorizam, na verdade, apenas a produtividade e colocam em último plano o bem-estar do trabalhador, quando colocam na pauta (FERREIRA, 2011). A atuação preventiva intenciona atuar na causa do mal-estar organizacional, repensando a ergonomia da atividade a fim de intervir no contexto causador e não no indivíduo como único responsável pelo resultado, sendo assim uma busca contínua pelo bem-estar no trabalho. Entretanto, o que se percebe é uma imposição de cobranças, cada vez maiores, quanto à eficiência, produtividade, ritmo e raciocínio, comportamento, disposição e outros. Além das exigências relativas à subjetividade do sujeito, ou seja, são estabelecidas novas maneiras “de ser”, “de saber fazer” e “de saber pensar” (FERREIRA, 2012).

Para Ferreira (2012), as pesquisas sobre QVT estavam seguindo um curso mais assistencialista (LIMONGI-FRANÇA, 2003; HACKMAN e OLDHAM, 1975; WALTON, 1973), no intuito de avaliar ou apresentar práticas de combate ao estresse ocupacional que pudessem reparar o dano já causado (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009).

Ainda segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), é preciso compreender que no espaço de trabalho existe uma multidiversidade e que nesse contexto torna-se aconselhável averiguar as distintas realidades e experiências, uma vez que compreender os trabalhadores proporcionará dados para minimizar os efeitos das demandas de acordo com as características de cada um dos grupos atuantes em uma mesma organização e atentar para o que seria qualidade de vida na percepção destes (FERREIRA; FALCÃO, 2020).

Ferreira (2006) iniciou a transição dos estudos sobre QVT da abordagem assistencialista para a preventiva e contra hegemônica, complementando pelos estudos de Carneiro e Ferreira (2007) e Antloga e Lima (2007). Ambos destacavam que era preciso focar na resolução dos problemas que geravam a sensação de mal-estar no trabalhador, trabalho e produção. Para isso, apresentaram três dimensões iniciais, a saber: condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho. Corroborando os primeiros estudos do novo enfoque, Ferreira (2011) apresenta um modelo mais detalhado e um instrumento para medir a percepção da QVT na visão dos trabalhadores.

Nesse entendimento, a busca pelo alcance da QVT é arquitetada como uma responsabilidade de todos na organização e o empenho para obtenção da harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes de trabalho e pode contribuir significativamente com os programas organizacionais. Dessa forma, a produtividade deixa de ser a finalidade da QVT e passa a ser o resultado (FERREIRA, 2017).

Segundo Ferreira (2011), a gestão da QVT deve contribuir para o alcance da vigilância em saúde e segurança; assistência psicossocial aos trabalhadores; e promoção do bem-estar no trabalho. Contudo, o fato de o trabalho ser encarado como fonte de prazer gera automaticamente o sentimento no trabalhador de retribuir, ser útil, ser reconhecido pelos pares e superiores e manter um empenho-trabalho, ampliando os resultados organizacionais.

As transformações, inclusive, na identificação do trabalho na vida humana são denominadas por Ferreira (2009) como metamorfose do trabalho contemporâneo e tem como efeito diferentes percepções sobre as atividades dos trabalhadores de acordo com cada leitura de mundo. Inicialmente, os pesquisadores não possuíam muito interesse sobre os estudos relativos às diversidades e minorias no âmbito organizacional (COSTA; FERREIRA, 2006). Atualmente, a administração ampliou espaço para e discussões que contemplem a diversidade, compreendendo que a inclusão contribui ativamente para grandes transformações pesquisas da sociedade (FLEURY, 2000; IRIGARAY; VERGARA, 2011; VASCONCELOS, 2016).

Nesta pesquisa, adotou-se como referência o modelo de QVT desenvolvido por Ferreira (2011). Salienta-se que o atual modelo está organizado em duas dimensões analíticas distintas e complementares: o nível macroergonômico e o nível microergonômico.

Para Ferreira (2011), o mal-estar está diretamente vinculado ao não reconhecimento do trabalho e pode ser diagnosticado ao ponderar as falas relativas aos sentimentos de tristeza e/ou frustração, quando um indivíduo não alcança o seu reconhecimento, como também pela maneira como este menciona a postura das chefias, a falta de incentivos, os sentimentos de injustiça, a falta de perspectiva de ascensão e promoção profissional e sua própria percepção sobre a QVT.

Com os avanços nos estudos, Ferreira (2011) apresentou um modelo que contempla a QVT e os riscos de adoecimento em um *continuum* de representações dos trabalhadores que perpassam os custos humanos no trabalho e a cultura organizacional a fim de medir o Bem-Estar e o Mal-Estar no trabalho. De modo geral, tais polos representam sentimentos agradáveis ou desagradáveis, respectivamente originados no trabalho. Eles conformam manifestações individuais ou coletivas de sentimentos isolados ou associados que caracterizam tais extremos, a saber:

1) Bem-Estar:

- a) alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição;
- b) felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito;
- c) equidade, equilíbrio, estima, satisfação, segurança, simpatia;

2) Mal-Estar:

- a) aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, descontentamento;
- b) desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa;
- c) decepção, desânimo, desconforto, perturbação, repulsa, tédio.

Constata-se que Ferreira, desde as pesquisas iniciais, se preocupou em apresentar a importância das pesquisas sobre QVT por uma abordagem preventiva e não unicamente assistencialista, a fim de compreender três amplas camadas que são: as condições de trabalho, as relações socioprofissionais e a organização do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2008). É preciso diferenciar a prática de QVT das atuações que se aproveitam dos seus resultados para

vulgarizar o empenho com esta, como, por exemplo, vincular a QVT a ações de endomarketing, programas de parceria com outras empresas para descontos em academias, estratégias de relações públicas e outras (FERREIRA, 2011).

Quanto às condições de trabalho sinalizadas, Ramos *et al.* (2002), a fim de esclarecer, exemplifica, destacando arranjos como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e OMS (Organização Mundial de Saúde) e, para as pesquisas no Brasil, acrescenta-se a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Para Leite *et al.* (2009), na abordagem preventiva da QVT, espera-se um ambiente harmonioso e colaborativo entre os profissionais de áreas distintas, a valorização do trabalhador como sujeito e programas de incentivos para o uso da criatividade e potencialidade de cada envolvido.

Segundo Ferreira (2011), a análise dos principais fatores e dos elementos que os integram, enquanto faces da QVT, estão na origem de cada vivência ou representação no trabalho e configuram-se como um potente instrumento para a leitura do ambiente e planejamento de ações. Esse modelo contempla 5 fatores e 20 elementos, sintetizados no Quadro 3.

Quadro 3: Principais fatores e elementos que integram a QVT

Fatores	Elementos	Descrição
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Equipamentos Arquitetônicos	Piso; paredes, teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos, <i>layouts</i>
	Ambiente Físico	Espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica
	Instrumental	Ferramentas, máquinas; aparelhos, dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários)
	Matéria-Prima	Materiais, bases informacionais
	Suporte Organizacional	Informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios
Organização do Trabalho	Divisão do Trabalho	Hierárquica; técnica; social
	Missão, Objetivos e Metas Organizacionais	Qualidade e quantidade; parametragens

	Trabalho Prescrito	Planejamento; tarefas; natureza e conteúdos das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos
	Tempo de Trabalho	Jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade
	Processo do Trabalho	Ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão
	Gestão do Trabalho	Controles; supervisão; fiscalização; disciplina
	Padrão de Conduta	Conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajas/vestimentas.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Relações Hierárquicas	Chefia imediata; chefias superiores
	Relações com os Pares	Colegas de trabalho; membros de equipes
	Relações Externas	Cidadãos-usuários de serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados
Reconhecimento e Crescimentos Profissional	Reconhecimento	Do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade
	Crescimento Profissional	Uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras
Elo Trabalho - Vida Social	Sentido do Trabalho	Prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável
	Importância da Instituição Empregadora	Significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social
	Vida Social	Relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade

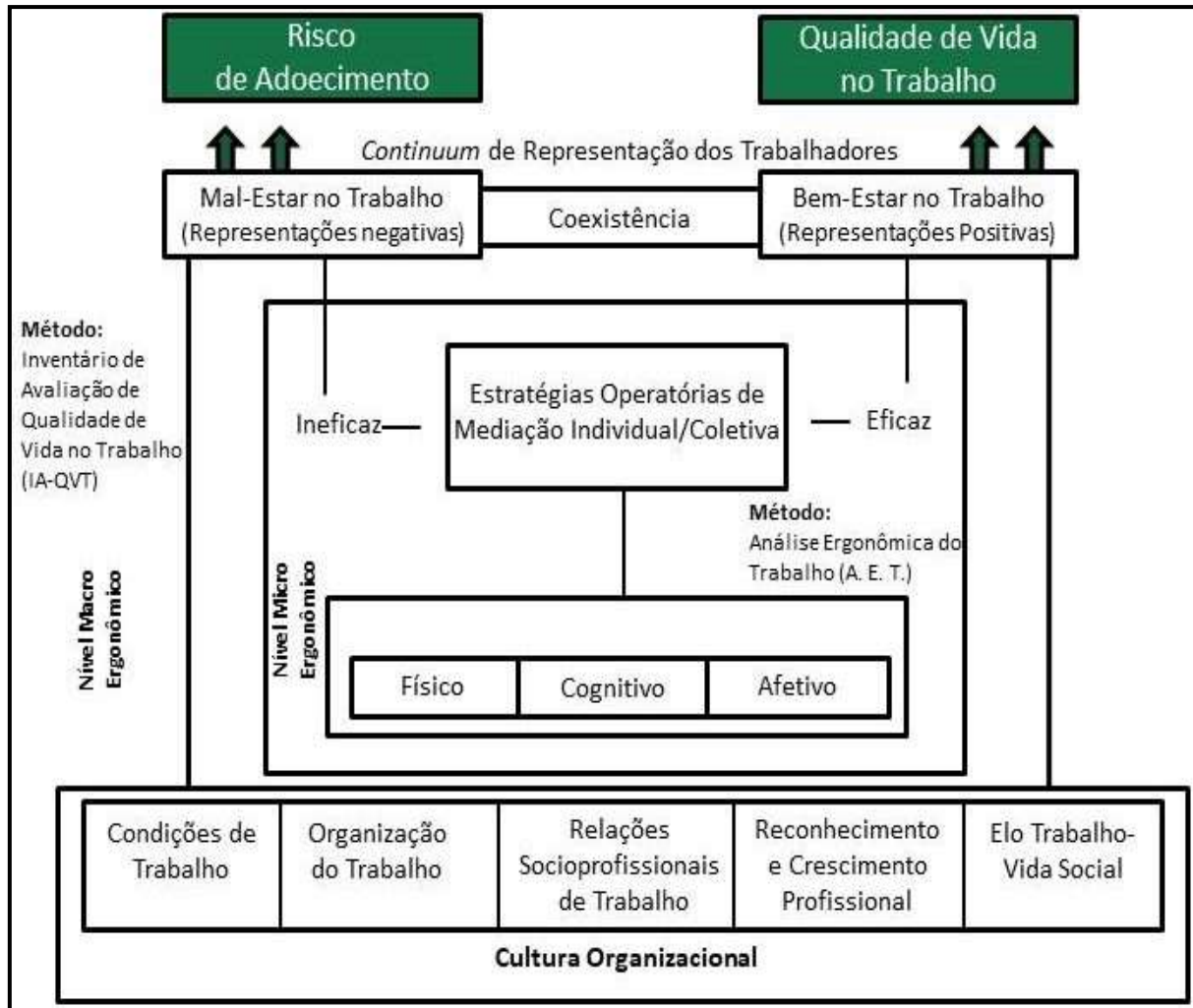
Fonte: Adaptado de Ferreira (2011)

Perpassando transversalmente esses fatores, está a cultura organizacional que configura o espaço laboral onde outros elementos se fazem presentes, como é o caso da linguagem e do simbolismo, dos comportamentos visíveis, dos valores comungados na organização, das crenças ideológicas e dos ritos e rituais que ocorrem. A cultura

organizacional, nessa perspectiva, alinha os outros fatores e pode ser avaliada em um nível chamado pelo autor de macroergonômico, mensurável pelo Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA-QVT), validado em seus estudos (FERREIRA, 2011).

Esse nível micro configura um trabalho que pode ser percebido e vivenciado no *continuum* dos polos do bem-estar e do mal-estar, promovendo QVT e/ou os riscos de adoecimento, respectivamente. Intermediando essa relação, encontram-se, na perspectiva de Ferreira (2011), as estratégias operatórias de mediação individual/coletiva, que se dão no nível microergonômico e têm natureza física, cognitiva e afetiva. Elas são passíveis de mensuração por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), também desenvolvida e validada pelo autor. A Figura 2 permite visualizar esse modelo.

Figura 2: Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)



Fonte: Ferreira (2011, p. 178)

O ponto de partida para a análise é o nível macroergonômico e, por meio das representações que os trabalhadores manifestam, avalia se estes estão mais inclinados para a sensação de QVT (bem-estar) ou se estão tendendo para riscos de adoecimentos no trabalho (mal-estar). Quanto aos dois extremos, Ferreira (2012) destaca que, por um lado

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia (FERREIRA, 2012, p. 179).

Por outro lado, tem-se que:

O mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio (FERREIRA, 2012, p. 180).

De acordo com Leite, Ferreira e Mendes (2009), em certas culturas organizacionais, a QVT é resultante das ações individuais e coletivas em prol de atingir as metas estabelecidas e o bem-estar no trabalho. Para Ferreira (2011), uma visão ingênua (insuficiente e assistencialista) sobre a QVT pode ocasionar consequências indesejadas para a organização, algumas delas se apresentam como desconfiança quanto ao real motivo de uma ação, o desânimo e a recusa dos membros frente às ações e aos programas de QVT. Desse modo, reforça-se a consideração das cinco variáveis que detalha a leitura da cultura organizacional de acordo com o modelo adotado.

De tal maneira, o nível microergonômico baliza de modo aprofundado as estratégias operacionais individuais e coletivas que expõem o custo humano do trabalho e conduz à observação da eficácia ou da ineficácia das ações de um trabalhador, mediante a ponderação das esferas físicas, cognitivas e afetivas no trabalho.

Ferreira (2015) complementa que as esferas são interdependentes e específicas ao mesmo tempo, e demonstra as exigências às quais um trabalhador é submetido:

(a) As exigências físicas se referem, globalmente, ao custo corporal em termos de dispêndios fisiológico e biomecânico, principalmente, sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego de força física; (b) as exigências cognitivas, por sua vez, dizem respeito ao custo cognitivo em termos de dispêndio mental sob a forma de atenção necessária, do uso da memória, forma de aprendizagem requerida, de resolução de problemas e de tomada de decisão; (c) as exigências afetivas estabelecem o custo afetivo em termos de dispêndio emocional sob a forma de reações afetivas, de sentimentos vivenciados e de estado de humor manifesto (FERREIRA, 2015, p.24).

Diante das frequentes mudanças no contexto de trabalho e com base nas exigências das esferas físicas, cognitivas e afetivas que, por sua vez, expressam as características do pensar, do agir e do sentir, observa-se que o custo humano do trabalho resgata as características de um indivíduo de acordo com as suas experiências de vida. Na intenção de lidar da melhor maneira com os custos que este é capaz de comprometer em prol do alcance

do bem-estar, evitando o que registrou como mal-estar - aqueles que provocam contradições que impactam os seus custos humanos no trabalho (FERREIRA, 2012).

De posse da análise do nível microergonômico e do nível macroergonômico, é possível entender como a organização e os seus trabalhadores se percebem frente aos seus custos investidos no trabalho e a maneira como vislumbra e reage à cultura organizacional que o incide. A princípio, a cultura organizacional é o cenário particular de cada análise e os seus elementos atuam em caracteres transversais e estruturadores da situação de trabalho como:

Linguagem e simbolismo (jargões, padrões, estilos de comunicação [gestuais, verbais, escritos], códigos, produção de signos linguísticos, senso comum); comportamentos (inter-relação de ação e simbolismo, estilos de trabalho, perfis gerenciais, padrões de conduta e procedimentos, estilos de controle, modalidades de cooperação); valores organizacionais (respeito, cordialidade, disciplina, rigidez, equidade, fidelidade, continuidade, autonomia, liberdade, inovação); crenças (personalização das relações sociais [apadrinhamento], relação espaço público e espaço privado, jeitinho brasileiro, patrimonialismo na esfera pública, arquétipo do estrangeiro milagroso, interação social intensa, cordialidade de aparência afetiva, predominância do espírito coletivo, evitação de incertezas, modelo da grande família, gerência autocrática, pai patrão); ritos (entradas e saídas da organização, eventos culturais, rituais administrativos) (FERREIRA, 2015, p.23).

Muitas e variadas são as contribuições da QVT para a gestão estratégica para uma organização, portanto é largamente utilizada de maneira ardilosa para planejar e exibir os resultados de uma organização e escancarar a satisfação de seus trabalhadores no mercado. Tais condutas são ponderadas a fim de alcançar certificações de qualidade e produtividade, não obstante, para a elaboração de programas nas organizações que colocam as prioridades individuais em último plano.

Assim, abordar a QVT no contexto atual tornou-se um desafio ainda maior, no sentido de conseguir diferenciá-la de sua possível vulgarização, que pode fazer com que esta seja confundida com estratégias de relacionamento, marketing organizacional, autoajuda ou programas assistenciais (FERREIRA, 2011; PRACIDELLI; ROSSLER, 2018; SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

De todo modo, quando a QVT é aplicada em caráter preventivo, criam-se mecanismos propendendo a estimular o cenário e os aspectos que contribuem para a saúde e evitam o estresse na conjuntura de trabalho (MENEGHEL; GUIMARÃES, 2018).

Segundo Borges, Barros e Magalhães (2020), que realizaram uma pesquisa sobre a QVT de acordo com as práticas desenvolvidas por 60 universidades federais brasileiras nos

sites próprios das instituições, poucas são as universidades que realmente incorporaram ações preventivas, coletivas que incluam o cuidado com as condições de trabalho dos docentes; na prática, a grande maioria utiliza erroneamente concepções assistencialistas e de senso comum ou omitem suas práticas sobre o tema. A pesquisa informa que quanto maior tende a ser o tempo de atuação, maior o alinhamento entre o que é divulgado e o que é cumprido dentro da instituição.

Por fim, as autoras recomendam o modelo de Ferreira, porém advertem que é preciso ter cuidado para que a condução, mesmo como o modelo, não se torne assistencialista. Para isso, sugerem novos estudos e um cuidado maior com a importância da partilha de responsabilidade, maior participação, autonomia, *feedbacks* e outros para os trabalhadores de uma organização, tornando-os agentes ativos no processo de qualidade de vida no ambiente de trabalho, para além de uma ação frágil e assistencialista (BORGES; BARROS; MAGALHÃES, 2020).

2.2.3 Pesquisas recentes sobre qualidade de vida no trabalho no mundo e no Brasil

Da mesma forma que no primeiro tema, buscando-se identificar estudos sobre QVT, realizou-se uma investigação no *Scopus* entre 2012, e setembro de 2022, com o descritor em inglês “‘*quality of life at work*’ ou ‘*quality of work-life*’ ou ‘QVT’” e obteve-se como retorno 928 artigos que contemplam 28 áreas de atuações acadêmicas; todavia, ao filtrar pelas áreas, “Ciências Sociais”, “Negócios, gestão and Contabilidade”, “Economia, Econometria e Finanças” e “Psicologia” sem desconsiderar as repetições dos artigos em mais de uma área, quando desconsideradas as repetições, a coleta passa a contar com 606 artigos publicados nas quatro áreas selecionadas. Assim como em “Valores Humanos”, as quatro áreas filtradas na temática QVT representam mais da metade dos artigos desenvolvidos ao todo da coleta.

Quanto a algumas das temáticas associadas com a QVT nos 606 artigos disponíveis no *Scopus*, analisaram-se as palavras-chave informadas para cada um dos temas, quais sejam: sexo, homens (40) e mulheres (37); questões etárias, adultos (44), meia-idade (14), jovens adultos (13) e idosos (6); questões de território, Espanha (10), França (7) e Itália (5); comportamentos, humano (100), percepção do ambiente de trabalho (55), estresse ocupacional (19), emprego (97), aspectos psicológicos (22), burnout (6), desenvolvimento do trabalho (15), relação entre vida e trabalho (8) e estresse mental (7).

Por exemplo, o artigo de Pyöriä *et al.* (2017) que buscou avaliar a percepção da QVT de jovens e se as gerações mais jovens, principalmente os *Millennials*, valorizam menos o trabalho do que as gerações mais experientes. Constatou-se que, independentemente da idade, a percepção da QVT permaneceu alta nos nascidos nas três décadas avaliadas (as mais recentes). Paralelamente, o lazer e a vida familiar passaram a ocupar uma importância crescente, não só entre os *Millennials*, mas também entre as gerações mais experientes.

Para além das pesquisas encontradas no *Scopus* com abordagens científicas (HACKMAN; OLDHAM, 1975; MEJBEL *et al.*, 2013) reconhecidas e reforçadas, felizmente há pesquisadores brasileiros (CARVALHO; DOMINGUES-JÚNIOR; SANT'ANNA, 2017; FERREIRA, 2011; SANT'ANNA *et al.*, 2011; SILVA; OLIVEIRA, 2017) que se debruçam sobre o tema da QVT e suas particularidades.

Sant'anna, Kilimnik e Moraes (2011) apresentam em sua pesquisa os antecedentes, as origens e a evolução do movimento em torno da QVT. Para isso, resgataram as dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975). O modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham foi a base para o início de uma série de pesquisas sobre QVT no Brasil.

Quando observados os estudos no SPELL, publicados de 2012 a 2023, com o descritor “qualidade de vida no trabalho”, foram identificados 79 artigos. Como exemplo, nota-se uma preocupação quanto à influência da QVT no comprometimento organizacional (LÍRIO; SEVERO; GUIMARÃES, 2018) e com as relações entre a QVT, o comprometimento e o entrenchamento (MILHOME; ROWE; SANTOS, 2018), dentre eles apenas um artigo especificamente sobre os impactos da pandemia da covid-19 na percepção de QVT dos gestores que atuaram em *home office* (OLIVEIRA; LUCENA; DAMASCENA; ALBUQUERQUE; SILVA, 2022).

Mendonça, Ferreira, Porto e Zanini (2012) ponderaram os estudos já publicados sobre a temática e as orientações da OMS, passo que permitiu aferir que o construto QV é multifacetado. Desse modo, os autores enfatizam quatro dimensões para o tema: aspectos individuais (físicos, mentais, psicológicos e emocionais); aspectos relacionais (família, amigos, escola); aspectos sociais saúde, educação, poder de compra; aspectos culturais (sistemas de valores em que se vive, objetivos, expectativas, padrões e concepções relacionadas às diferentes circunstâncias da vida).

Segundo Oliveira-Silva *et al.* (2019), assim como a percepção de que um indivíduo está de acordo com os seus valores faz com que este se sinta realizado e satisfeito por estar no

processo para o alcance de suas metas pessoais, pode-se, igualmente, ser observado para a temática qualidade de vida no trabalho. Logo, realização profissional diz respeito do alinhamento das crenças pessoais em relação às metas profissionais mais importantes de um indivíduo ou mesmo a consideração de estar no percurso adequado para atendê-las, estando em comum acordo com a proposta de qualidade de vida no ambiente de trabalho oferecida (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

Ao avaliar que tanto para valores humanos quanto para QVT, a autopercepção do indivíduo em relação aos meios e não apenas aos fins empenhados para o alcance de seus objetivos de vida e como esses se percebem alinhados balizam a sua percepção durante todo o percurso, torna-se importante, inclusive, para o incentivo da busca pela compreensão das dimensões e aspectos (MENDONÇA; FERREIRA; PORTO; ZANINI, 2012).

Compreender que o ser humano deve ser analisado por aspectos psicossociais e biológicos, segundo Berger e Straub (2014), fortifica que o diagnóstico da percepção do indivíduo sobre si mesmo e sobre o que o cerca pode gerar táticas significativas para estes, para as suas organizações e elucidar os problemas de saúde relacionados aos aspectos de QV. Dados que despertam não apenas a atenção dos profissionais na área da saúde e humanas, mas também sociais.

Para Torres e Dessen (2008), no Brasil, os indivíduos tendem a se considerar parte dos grupos nos quais estão envolvidos como, por exemplo, as suas relações de trabalho como extensão da própria família. Para outros países, como os Estados Unidos, as pessoas são mais individualistas, não misturam trabalho e família, quando relacionadas é em torno de conflitos. Porém não significa que seja um melhor do que outro, mais produtivo ou mais saudável, apenas culturas distintas e que refletem em como os seus vão medir o que esperam das relações.

Além disso, a ideia de uma completa saúde ou completa doença, por mais que a primeira seja densamente desejada é totalmente utópica, partindo do princípio que o ser humano é complexo e permeado de muitas idiosincrasias. Por outro lado, é interessante e relevante admitir as benéficas que são ajustadas pelas relações entre saúde e doença, uma vez que um indivíduo adoecido em um aspecto de sua vida não necessariamente estará adoecido em outros aspectos. O contrário também é verdadeiro, aquele indivíduo que demonstra bem-estar em um aspecto da vida não obrigatoriamente estará bem em todos os outros. Assim, encontra-se mais um pressuposto para a compreensão da importância do levantamento dos

valores humanos e percepções sobre QVT, seus impactos no desenvolvimento pessoal, profissional e social (MENDONÇA *et al.*, 2012).

Observam-se também pontos que fortalecem a associação entre valores e competências. No caso das competências, especificamente, essa reflexão é permeada em estudos sobre trabalho decente, empregabilidade, emprego e desemprego, mercado de trabalho, educação, desigualdade, entre outros, pois a formação e desenvolvimento de competências é condição para a inserção e manutenção do trabalhador no mercado de trabalho. A proposição do modelo integrativo de análise desta tese decorre dessas lacunas. O aprofundamento do tema das competências profissionais esclarece esses aspectos.

2.3 Competências Profissionais

Esta seção versa sobre desenvolvimento dos estudos relativos às competências profissionais, seguido pelos aspectos formadores dos trabalhadores, logo após, se discute o modelo de competências profissionais de Paiva (2007) e, por fim, as pesquisas recentes sobre as competências profissionais no mundo e no Brasil.

2.3.1 As competências profissionais como aspectos formadores dos trabalhadores

Inicialmente, o uso do termo competência, até o final da Idade Média, era exclusivo da linguagem jurídica, outorgado ao tribunal como o poder exclusivo deste para decidir sobre a resolução de um problema que ali era exibido (MENDES; TOSTA, 2019). Todavia o seu conceito demonstrou possuir uma elasticidade, uma vez que, ao longo do avanço histórico, sucedeu que o termo passou a ser empregado tanto na área do trabalho quanto na área da educação. Ora compreendido como a capacidade exigida ou aplicada para uma ação, ora como alguém capaz diante dos seus saberes e experiências (PEREZ, 2005).

Segundo Campos e Abbad (2019), o conceito de competência no cenário de trabalho começou a ser adotado a partir de 1970, cujo precursor foi McClelland, com o estudo sobre os processos seletivos profissionais e o mapeamento do padrão de desempenho e de sucesso individual. De acordo com as autoras, tratava-se de um campo fértil para os estudos, é certo que havia uma elevada competitividade nas organizações, ainda que o contexto externo estivesse em constantes mudanças, imprevisibilidades, complexidades e que estabelecesse diversos comandos para adaptações profissionais ao longo do tempo.

Por outro lado, no campo educacional, o conceito de competências foi identificado por volta de 1990, no intuito de listar a aprendizagem seja a docente, seja a discente e a sua implicação na formação profissional em geral, podendo representar diferentes princípios em cada discurso, por área analisada e ainda entre os avaliados de uma mesma área (ESTEVES, 2009).

Destarte que as competências podem ser trabalhadas em múltiplas áreas do conhecimento e atuações, bem como pela percepção tanto dos trabalhadores quanto das organizações. Diante desse cenário, nota-se que se menciona, nesta ocasião, sobre uma temática rica em articulações, sendo oportuna a sua investigação, por exemplo, sobre indivíduos, grupos, empresas e países, em determinado momento ou ao longo do tempo (PAIVA; ESTHER; MELO, 2004) de acordo com o objetivo do estudo.

A concepção que se pretende adotar nesta tese transita entre o modelo norte americano o qual entende que as competências são expressas por conhecimentos, habilidades, motivações e traços que resultam em eficiência ou desempenho superior no trabalho, provinda da psicologia estadunidense (McCLELLAND, 1973), e o modelo francês que trata o tema como uma mobilização de competências pelo próprio trabalhador em seu contexto de trabalho e uma capacidade de ação frente a imprevistos (ZARIFIAN, 2001; BOTERF, 2003), como sintetizados por Dutra (2008).

Dadas as conexões já mencionadas nesta tese, vale reforçar que muitos estudos sobre a temática usualmente oscilam entre os dois modelos. De um lado, o ponto de vista norte americano busca compreender a competência como um conjunto de atributos do indivíduo com alto desempenho ou como o conjunto de competências necessárias para o desenvolvimento de uma tarefa ou cargo (SANDBERG; TARGAMA, 2007; LEDEIST; WINTERTON, 2005; McCLELLAND, 1973), e do outro, a noção francesa em que a competência é a mobilização de saberes e recursos internos e externos frente às situações pontuais de trabalho (ZARIFIAN, 2001; BOTERF, 2003).

Para Fleury e Fleury (2001), no Brasil, as pesquisas partem da consideração de que as competências são desenvolvidas por um conjunto de saberes em ação ininterrupta, que incide sobre o valor econômico de uma organização e também sobre o valor social de um indivíduo, ponderadas pelas entregas realizadas nas organizações (DUTRA, 2008). A seguir, no Quadro 4, foram apresentados os saberes, de acordo com Fleury e Fleury (2001).

Quadro 4: Competências para o profissional

Saberes	Descrição
Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher e decidir.
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competência.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Fonte: Fleury e Fleury (2001).

Essa percepção de competências como processo de mobilização de saberes diferenciados que apresentam resultados valorizados pelo próprio sujeito e por terceiros (processo de entrega e entrega *per se*) vai ao encontro da percepção de Cheetham e Chivers (1996, 2000, 2005).

A reprodução frequente das entregas de saberes, focadas na eficiência e na eficácia de um indivíduo em diversas e distintas ocasiões profissionais, ressalta a atenção sobre este, acreditando que porventura tal profissional se comprometeria com mais facilidade e desejo de cooperar com as resoluções de problemas. No entanto para que tais entregas ocorram e se alcance o reconhecimento da competência profissional, Perrenoud (1999) destacou que era preciso que se chegasse à intercessão de saberes, capacidades, informações dentre outros recursos, levando em consideração cada contexto (cultura, condições sociais e outros).

Assim, as competências não se limitam a estoques de conhecimentos teóricos “contidos” em um indivíduo e nem mesmo se encontra “capsulada em tarefas” (FLEURY; FLEURY, 2004) ou em ambientes de trabalho/departamentos (SCHWARTZ; SORTHEIX, 2018).

Do mesmo modo, a formação de competências gerais não é sempre evidente ou responsabilidade exclusiva da formação inicial básica (escola). Ela sobrevém por essa e por outras vias, do mesmo modo como boa parte dos saberes humanos (PERRENOUD, 1999).

Para Boterf (1995), as competências são um conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais que usualmente são validadas por formações específicas, mas que podem ser desenvolvidas em contextos não formativos.

Nota-se que a temática “competências” passou por muitas mudanças nas últimas décadas e permanece sofrendo alterações, reforçando o caráter elástico (PEREZ, 2005). É evidente que as competências permitem avaliar todo um conjunto de saberes que são adaptados a um contexto competitivo e ao mesmo tempo flexível e que a sua análise capacita os responsáveis para lidar com o dinamismo e as incertezas, pessoais, locais e mundiais (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001).

Destaca-se que, em 1948, foi criada uma Organização para a Cooperação Econômica Europeia (OCEE) e, em 1961, transformada em OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), estendendo para a participação de outros países não europeus, a fim de que os países associados pudessem pensar juntos sobre o desenvolvimento econômico de mercado e a democracia sobre o contexto global do presente e do futuro, conta com a união de 38 países, no entanto o Brasil ainda não conseguiu passar do estatuto de convidado para o estatuto de membro, sendo possível que alguns de seus representantes participem de alguns comitês, porém para que seja aprovado precisa se adequar a 253 instrumentos normativos, regras e práticas que vão desde a educação, saúde, energia ao combate à corrupção (OCDE, 2023).

Evidencia-se que, em 1997, foi lançado pela OCDE um documento chamado “Definição e Seleção de Competências-Chave (DeSeCo)”, no qual se propõe aos países-membros dessa organização a estruturação do sistema educacional com base em competências primordiais. Tal iniciativa, fruto do reconhecimento das competências como essenciais para solução de problemas complexos com a sabedoria apropriada, compreende que as competências são a mobilização de capacidade, conhecimento, atitudes e valores presentes em um indivíduo (recursos psicossociais) frente a um contexto particular (OCDE, 2023).

Partindo da compreensão de que desde a infância um sujeito é inserido em uma leitura de mundo repleta de impressões que provocam suas ações, Freitas (2001) destaca que o relacionamento do indivíduo com o mundo que o circunda tem o seu início por mimesis (imitações) e assim permanece reposicionando o próprio comportamento para se inserir em distintas esferas da vida. Esse é o caso das competências profissionais que, para Zarifian (1999), são reveladas no contexto de trabalho quando o sujeito toma uma iniciativa ou assume uma responsabilidade para resolver algo.

Isso vai ao encontro da importância colaborativa identificada nas ações da DeSeCo (2003) para cada programa de avaliação da OCDE, uma vez que prezam pela busca científica internacional e interdisciplinar contínua sobre as competências e, para isso, disseminam quatro ações, quais sejam:

Avançar a base teórica das competências; fornecer um ponto chave de referência para o desenvolvimento de indicadores e interpretação de resultados empíricos; encorajar um processo iterativo entre o trabalho teórico e empírico e; eventualmente, fornecer feedback para a política educacional (OCDE, 2023, site oficial, tradução da autora).

Destarte, em conformidade aos princípios citados que o modelo apresentado por Cheetham e Chivers (1998), ambos professores e pesquisadores de universidades públicas na Inglaterra, apresentaram contribuições para a identificação e possivelmente mensuração das competências profissionais, sendo estas desmembradas pelos autores em quatro componentes das competências profissionais no intuito de suprir as lacunas dos modelos investigados anteriormente (CHEETHAM; CHIVERS, 1998), modelos estes iniciais com visões parciais das competências, duas abordagens e duas competências específicas que possibilitavam reflexão, mediação e desenvolvimento de novas competências porém de maneira isolada, a saber:

- a) **A abordagem reflexiva do profissional:** que enfoca o conhecimento tácito e sua aplicação e defende a reflexão como ferramenta chave tanto para o desenvolvimento profissional quanto prático;
- b) **Competência pessoal:** que se concentra em os atributos pessoais necessários para desempenho eficaz;
- c) **A abordagem técnico-racional:** que se concentra no embasamento do conhecimento profissional e ensino teórico como base para a sua aplicação;
- d) **Competência funcional:** tipicamente incorporada dentro dos padrões ocupacionais - que se concentra em tarefas a serem executadas e habilidades funcionais, em vez de atributos pessoais ou comportamentos; e a
 - i. **metacompetência:** que enfatiza a importância de competências que permitem aos indivíduos monitorar e desenvolver outras competências, ou que abrangem outras competências, aprimorando cada uma delas (CHEETHAM; CHIVERS, 2000 p. 374, tradução da autora).

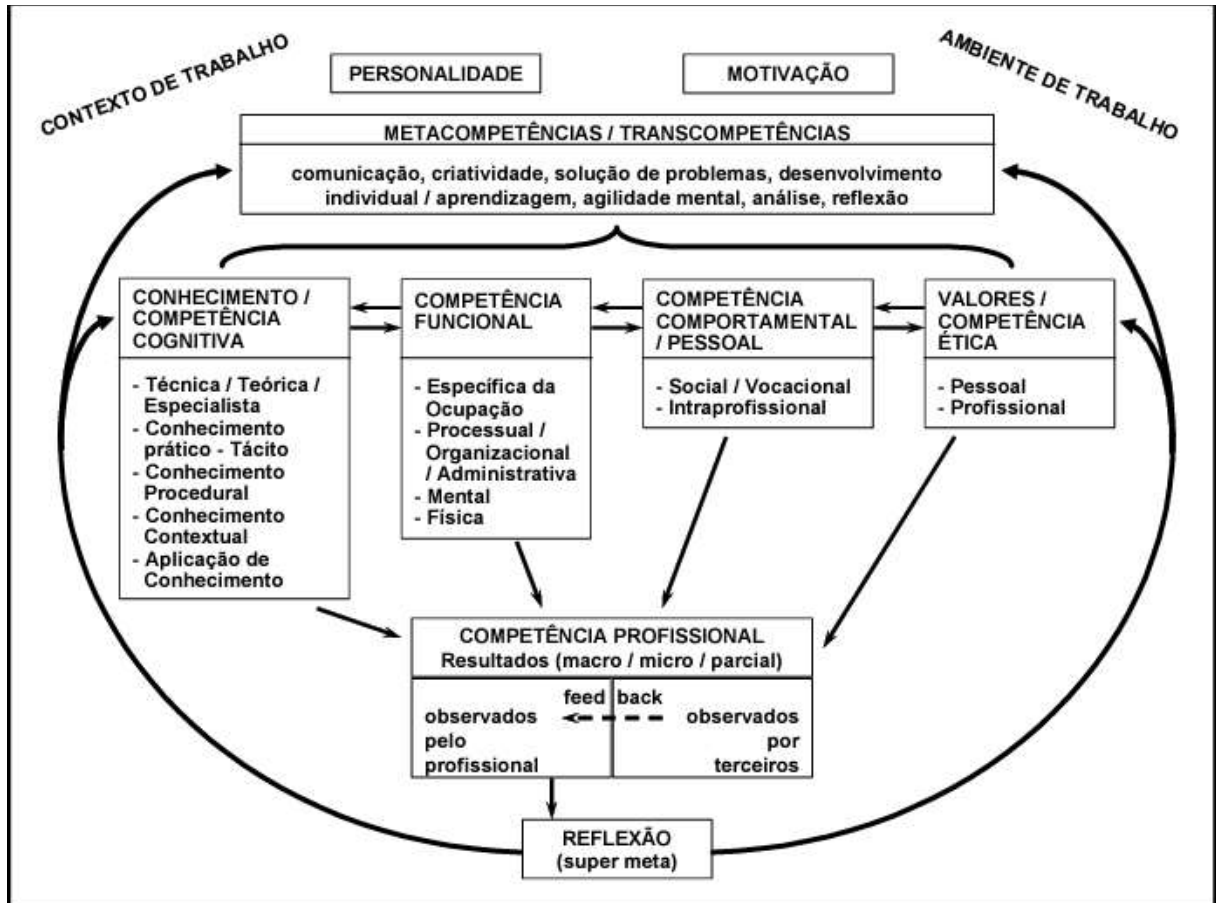
A partir de seus achados, os autores, elaboraram e divulgaram um modelo que contemplava todas as componentes de competências que eram mencionadas pelos exemplares analisados, porém de uma maneira unificada na intenção de absorver as contribuições de análise de cada uma delas de acordo com o ambiente de trabalho e contexto de trabalho analisado (CHEETHAM; CHIVERS, 1996, 1998).

Como pode ser observado na apresentação gráfica do modelo (Figura 3), Cheetham e Chivers (1998) desenvolveram um modelo de competências, cujo núcleo inclui quatro componentes das competências profissionais, a saber:

- a) **cognitiva/conhecimento:** conhecimento teórico, base de conhecimento formal da profissão; conhecimento tácito-prático, difícil de articular ou transmitir e muitas vezes ligado a uma capacidade particular relacionada ao trabalho para sua devida realização; conhecimento processual, rotinas básicas; conhecimento contextual, organização, setor, geografia, base de clientes; aplicação de conhecimento, transferência e habilidades de conceitualização e síntese;
- b) **funcional:** capacidade para realizar uma série específica de tarefas voltadas para suas funções no posto de trabalho; capacidade de realizar processos organizacionais/gestão, planejar, delegar, avaliar, monitorar, autogestão, gestão do tempo; capacidade mental, como diagnósticos; capacidade física, coordenação manual, destreza;
- c) **comportamental ou pessoal:** características pessoais e relacionais, tais como: autoconfiança, sensibilidade, proatividade, resistência, comunicação, cuidado, habilidades interpessoais, empatia, habilidade de escuta, persistência, etc.; características intraprofissional, conformidade com as normas de comportamento profissional;
- d) **ética/valores:** refere-se à aplicação efetiva e adequada de valores em contextos profissionais; *pessoal*, como adesão à lei, adesão aos códigos morais ou religiosos, sensibilidade às necessidades e valores de outros; *profissional*, como atitudes apropriadas, adesão a códigos profissionais de conduta, autorregulação, sensibilidade ambiental, julgamento ético, reconhecimento dos próprios limites, competências, busca por atualizações, auxílio aos novos profissionais, julgamentos sobre “delação” sobre colegas.

Assim, como pode ser percebido na Figura 3, a seguir:

Figura 3: Modelo de Competências Profissionais de Cheetham e Chivers (1998)



Fonte: Cheetham e Chivers (1998, p.275) traduzido por Paiva (2007)

O modelo de Cheetham e Chivers (1998) conferiu igual destaque para as competências cognitivas, funcionais, comportamentais e éticas. Outro ponto enfatizado é a importância de se avaliar o contexto e o ambiente de trabalho. O contexto de trabalho é referente a uma situação particular de atuação profissional em que se possuem ali competências específicas a serem acionadas. Da mesma forma, o ambiente de trabalho refere-se às condições físicas, culturais e sociais que englobam uma atuação profissional.

Munidos da compreensão do contexto e ambiente de trabalho, bem como das quatro competências essenciais para o tipo de atuação em análise, o profissional entrega os seus resultados de maneira macro, micro e parcial e, ao receber um *feedback*, fruto da observação de terceiros sobre seu trabalho, acrescido à sua própria observação sobre este, torna-se capaz

de refletir sobre cada uma de suas competências empenhadas, seja sobre as quatro competências específicas que podem influenciar e sofrer influências umas das outras ou seja pelas meta-competências/ trans-competências (competências genéricas) que transcendem as específicas, como, por exemplo, criatividade, facilidade de análise, agilidade mental, autodesenvolvimento, comunicação, facilidade para solucionar problemas (CHEETHAM; CHIVERS, 1998).

Após o alinhamento do modelo, realizaram uma coleta de dados qualitativa com 80 representantes de mais de 20 profissões e, em seguida, uma coleta quantitativa com 372 representantes de 6 profissões. Destaca-se como um dos dados que mais chamou atenção para a presente tese a identificação de mudanças na análise da prática profissional as quais demonstraram que os profissionais com mais de 50 anos tendem a não refletir muito sobre suas ações profissionais em relação aos profissionais entre 20 e 30 anos (CHEETHAM; CHIVERS, 2000).

Salienta-se que, no início da carreira, sugere-se que os jovens se empenhem em aprender e refletir sobre suas práticas com os mais experientes até que se tenha um banco de dados adequado de experiências próprias para que a partir delas eles possam refletir em suas próprias práticas. Sinalizando ser preciso ter competências de base e experiências para que se possa improvisar em um nível de competências inconscientes. No entanto, as competências inconscientes não isentam o profissional da necessidade de buscar conhecimento de maneira contínua e da busca por monitorar as suas habilidades (CHEETHAM; CHIVERS, 2000).

As investigações sobre as competências profissionais ganharam espaço em diferentes campos de estudo e a competência passou a ocupar de maneira marcante a literatura de diversas áreas, tal movimento fomentou grandes debates nos campos da educação, psicologia e ciências sociais (PERRENOUD, 1999; ZARIFIAN, 2001).

No Brasil, o diálogo entre os conceitos e a sua operacionalização nas organizações ampliou-se a partir de 1990, a fim de repensar e direcionar os esforços de gestão rumo a novas aprendizagens que possibilitassem ao trabalhador um (re)alinhamento aos perfis pessoais e organizacionais desejados, reflexo de uma reestruturação tecnológica, produtiva e gerencial no mundo do trabalho (BITENCOURT; BARBOSA, 2010), apesar de naturais resistências às mudanças (FROEHLICH, 2010).

De acordo com Davel e Vergara (2001), a valorização do trabalho imaterial a dimensão subjetiva resgata o caráter multidimensional do homem, que foi relegado pela predominância de enfoques de pesquisas com o foco apenas em resultado. A abordagem das pesquisas

relativas à percepção das pessoas nas organizações torna a complexidade da experiência humana mais acessível, mesmo que em permanente construção.

Uma das contribuições possíveis ao mensurar as competências ainda tem sido descobrir quais são as lacunas de competências entre o que se espera de um profissional para determinada prática e o que ele efetivamente entrega, se estão ou não em conformidade com o plano de ação daquele setor (COSTA *et al.*, 2023), o “selo de garantia” em relação à sua produtividade e competitividade no mercado frente às mudanças sobrevindas do mercado econômico e produtivo (PRAHALAD; HAMEL, 2006).

Caracteriza-se também a compreensão de que as competências profissionais possuem dimensões inter-relacionadas que dizem de integrar saberes, sejam técnico (saber), método (saber fazer), participação (saber estar) e autoconhecimento (saber ser) com a capacidade autoanálise de suas capacidades, limitações, interesses e convicções do que a sua bagagem pessoal representa nos seus processos de tomada de decisão (CLARES; SAMANES, 2009).

Resgatando o modelo teórico apresentado por Cheetham e Chivers (1998), com a sua aplicação, torna-se possível avaliar o comportamento dos trabalhadores dentro das referidas quatro componentes da competência e alcançar um macroresultado oriundo da atuação do trabalhador na organização, além de um microrresultado individual e resultados parciais relativos a cada etapa do processo laboral concluída pelo sujeito.

Tais possibilidades representavam perspectivas de profundidade e abrangência no que tange ao cotidiano laboral, bem como no âmbito de pesquisas científicas como, por exemplo, as que tangenciavam os aspectos processuais e os contextuais, e as profissões e os ambientes de trabalho, bem como nuances pessoais e éticas (CHEETHAM; CHIVERS, 1998, 2000). Tal modelo mostrou-se pertinente principalmente para o campo das organizações no Brasil.

Entretanto, para uma maior adequação à cultura brasileira, o modelo de Cheetham e Chivers foi adaptado por Paiva (2007), que acrescentou uma nova dimensão ou componente de competência. Assim, entende-se que o modelo de competências profissionais proposto por Paiva (2007) se caracteriza como o mais adequado para a proposição do presente modelo teórico integrativo, já que o modelo da autora é robusto e foi aplicado em diversos estudos no Brasil (SILVA *et al.*, 2022; CASSUNDÉ; MENDONÇA; BARBOSA, 2017; BARBOSA, MENDONÇA; CASSUNDÉ, 2016; MURARI, HELAL; 2009 e outros). O mesmo modelo está apresentado e ampliado nas discussões do próximo tópico.

2.3.2 Modelo de competências profissionais de Paiva

Pensando na aplicação do modelo para as coletas de dados com diferentes profissionais, destaca-se que Paiva (2007) adotou o modelo de Cheetham e Chivers (2000) e acrescentou uma nova componente, a “componente política”, passando a ser cinco componentes para a compreensão das competências específicas de um profissional. Tal componente abrange as relações de poder nos níveis pessoal, profissional, organizacional e social. Portanto, mostrou-se ser de grandes contribuições para os estudos das competências profissionais não apenas no Brasil, mas também para outras culturas (SILVA *et al.*, 2022; PAIVA, 2013; DIAS; PAIVA, 2011; PAIVA; MELO, 2008). Certamente, é imprescindível que a competência profissional esteja permanentemente em observação e que a sua gestão seja contínua e efetiva (PAIVA; MELO, 2008).

Dada sua abrangência e profundidade, o modelo teórico de Cheetham e Chivers (2000) contribuía tanto de maneira diferenciada para a integração e aplicação de conhecimentos tácitos junto à teoria e prática por meio de aspectos pessoais, éticos, entre outros, quanto alertava para alguns aspectos processuais, dinâmicos, individuais, coletivos e sociais, além de tratar dos resultados (macro, micro e parciais) e da possibilidade de um realinhamento quanto às metas.

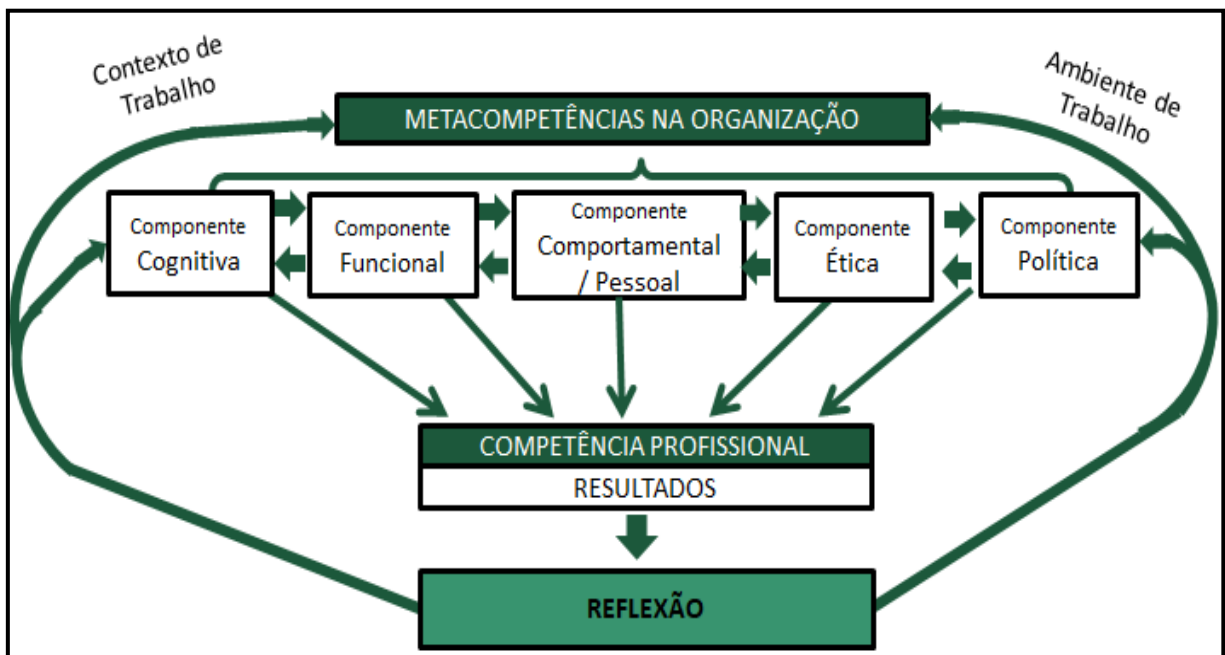
Quanto aos macroresultados, notam-se os resultados da atuação profissional na organização, aqueles que se esperam do profissional de acordo com o seu cargo, quanto aos microresultados, são aqueles resultados individuais, os alcances de cada profissional e, por último, os resultados parciais que retratam os resultados referentes a uma etapa do processo de trabalho concluída (CHEETHAM; CHIVERS, 1998).

O modelo, assim como apresentado anteriormente, compreende as competências profissionais como capacidade para agir em certos contextos, sustentadas por um conjunto de características pessoais que um indivíduo adquire e/ou possui e que o caracteriza particularmente, agregando valores, motivos e resultados reconhecidos tanto por ele próprio quanto por terceiros (PAIVA, 2007; PAIVA; MELO, 2008; SILVA; RUAS, 2016). Assim, ambientes e contextos de trabalho são elementos substanciais para se compreender os antecedentes e consequentes das competências, para além de sua natureza e especificidade no campo do trabalho.

De acordo com Paiva (2007), a inserção da componente política no modelo de Cheetham e Chivers (1998) traria um avanço nas pesquisas sobre as competências profissionais, e passaria a ser possível o uso de um modelo robusto que contemplasse as relações de poder nos níveis pessoal, profissional, organizacional e social. Destaca-se que a componente política diz da capacidade de avaliar o que está em jogo, a habilidade de mediar conflitos, ser diplomático, e, agir com impessoalidade e bom senso frente a interesses distintos (PAIVA, 2007).

No que tange à componente política aos níveis, observa-se que no pessoal, sobressai a percepção individual sobre o jogo político organizacional fruto das relações e interesses particulares dos profissionais; no profissional, comportamentos envolvidos na manutenção do profissionalismo; no organizacional, comportamentos que intencionam o comando ou fluxo normativo e estrutural do poder na organização; e, por fim, no social, comportamentos que retomam o comando ou fluxo para as fontes pessoais, relacionais e afetivas do poder. Os níveis de análises possibilitados pelo modelo proporcionam distintas leituras sobre as contribuições dos dados coletados, assim como pode ser visto na Figura 4, a seguir, com a representação do modelo de Paiva (2007).

Figura 4: Modelo Teórico-conceitual de Competências Profissionais de Paiva (2007)



Fonte: Adaptado de Paiva (2007)

As competências profissionais podem ser apreendidas de forma individual, coletiva, econômica e social, a partir da mobilização de um conjunto de saberes distintos, constituídas frente às cinco componentes, às metacompetências, às reflexões próprias e *feedbacks* recebidos, à personalidade do trabalhador e às motivações para o trabalho deste, no presente ambiente laboral ou de ensino (PAIVA; MELO, 2008). Destarte que o interesse do sujeito em se alinhar aos resultados pretendidos pela instituição em foco transcorre por diversas questões as quais podem servir de norteadoras para (re)planejamentos de ações como treinamentos e desenvolvimentos, mudanças organizacionais, políticas organizacionais e públicas (PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2020; PAIVA, 2013).

Tais observações remetem à pertinência de se compreender as competências profissionais levando em consideração todo o contexto que cerca o trabalhador em análise, assim como também suas características pessoais e aptidões (PAIVA, 2007), o que sugere possibilidades de ajustes nos modelos utilizados para melhor compreensão da temática (PEGORARO; CAS; ROSSATO, 2022).

Compreender a relevância dos *feedbacks* e as possibilidades de mudanças de comportamentos após a sua entrega se trata de uma importante ferramenta. Nesse sentido, Ceitil (2010) reforça que a gestão das competências é imprescindível, pois a *performance* de um trabalhador pode baixar caso não receba *feedbacks* pontuais, o que reforça que as competências se manifestam no dia a dia de ação e nos conhecimentos teóricos profissionais adquiridos (FLEURY; FLEURY, 2004). Isso resgata também Cheetham e Chivers (2000), quando mencionam que as competências não estão restritas a ambientes e contextos de trabalho específicos e, que essas sofrem influências das combinações de valores e percepções de contextos não apenas específicos (SCHWARTZ; SORTHEIX, 2018).

Em decorrência, as metacompetências, identificadas como competências gerais, perpassam as competências específicas de maneira ampla, complementando com as competências básicas necessárias para a atuação específica. Após receberem os *feedbacks*, os profissionais podem reaver suas metacompetências e também as suas competências específicas em prol de melhorar o alinhamento rumo aos objetivos. As metacompetências são externalizadas no comportamento do sujeito, ancoradas pelos saberes comunicativos, criativos, analíticos, reflexivos, assim como também pela agilidade mental, aprendizagem e autodesenvolvimento. Por outro lado, quanto aos componentes centrais, destaca-se que cada componente é composto por um conjunto de habilidades, como pode ser observado no Quadro 5.

Quadro 5: Componentes de competências

Componentes	Descrição
Componente cognitiva / conhecimento	Técnica / teórica / especialista (conhecimento formal base de profissão); conhecimento tácito / prático (dificuldade de articular ou passar, sempre ligado com a performance de funções particulares); conhecimento processual (rotinas básicas – como, o quê, quem, quando etc.); conhecimento contextual (organização, setor, geografia, base de clientes etc.); e aplicação de conhecimento (habilidades de síntese, transferência e conceitualização);
Componente funcional	Específica da ocupação (conjunto de funções específicas da profissão); processual / organizacional / administrativa (planejamento, monitoramento, implementação, delegação, evolução, administração do próprio tempo etc.); mental (capacidade de ler / escrever, de operar com números, de diagnosticar, habilidades em tecnologia de informação etc.); e física (coordenação, destreza manual, habilidades de digitação etc.);
Componente comportamental ou pessoal	Social / vocacional (autoconfiança, persistência, controle emocional e de estresse, habilidades de escuta e interpessoais, empatia, foco em tarefa etc.); e intraprofissional (coletividade, conformidade com normas de comportamento profissional etc.);
Componente ética / valores	Pessoal (aderência a lei e aos códigos morais ou religiosos, sensibilidade para necessidades e valores de terceiros etc.); e profissional (adoção de atitudes apropriadas, adesão a códigos profissionais de conduta, autorregulação, sensibilidade ambiental, foco em cliente, julgamento ético, reconhecimento dos limites da própria competência, dever em manter-se atualizado e em ajudar no desenvolvimento de neófitos na profissão, julgamentos sobre os colegas etc.).

Componente política	Pessoal (percepção acerca dos jogos políticos inerentes às organizações, daqueles relacionados às pessoas individualmente e dos derivados dos interesses particulares do profissional etc.); profissional (adoção de comportamentos apropriadas à manutenção do profissionalismo etc.); organizacional (ações voltadas para o domínio ou fluência nas fontes estruturais e normativas de poder na organização onde desenvolve suas atividades produtivas etc.); e social (ações voltadas para o domínio ou fluência nas fontes pessoais, relacionais e afetivas de poder etc.).
----------------------------	---

Fonte: Paiva (2007) adaptado de Cheetham e Chivers (1998).

A partir dessas considerações, as competências profissionais passaram a ser compreendidas como uma mobilização particular pelo profissional de um conjunto diferenciado de saberes que dão corpo para as cinco componentes gerando resultados reconhecidos “individual (pessoal), coletivos (profissional), econômica (organização) e socialmente (sociedade)” (PAIVA; MELO, 2008, p. 360).

Tendo em vista o público-alvo desta tese, os jovens, torna-se necessário, portanto, levantar pesquisas sobre o perfil dos trabalhadores e suas tendências comportamentais, posto que as competências profissionais são mobilizadas particularmente (Paiva, 2007). Esse modelo e seus conceitos vêm sendo apurados de modo amplo e profundo e, compreendido como adequado para investigação de profissões específicas (PAIVA; MAGESTE, 2018; BARROS; PAIVA; MELO, 2017), de bases e objetivos de ensino (DUTRA; RODRIGUES, 2020; PAIVA; DUTRA; OLETO, 2017; PAIVA *et al.*, 2013) e da percepção de grupos profissionais, como é o caso dos jovens trabalhadores em pesquisas realizadas no território nacional ao longo de diversos trabalhos, como Rocha (2021), Paiva, Rocha e Fujihara (2020) e Lautert e Silva (2017).

2.3.3 Pesquisas recentes sobre competências profissionais no mundo e no Brasil

Da mesma forma que nos construtos anteriores, o levantamento no banco de dados *Scopus* para “‘*professional competence*’ or ‘*work competence*’ or ‘*job competence*’”, entre 2012 e setembro de 2022, resultaram na identificação de 12.653 artigos em 28 áreas e 3.881 artigos nas áreas “Ciências Sociais” (3.041), “Negócios, Gestão e Contabilidade” (394), “Economia, Econometria e Finanças” (126) e “Psicologia” (93). Salienta-se que um trabalho

pode compreender mais de uma área de conhecimento. Vale destacar que 7.772 e 1.736 dos artigos publicados sobre competências profissionais no período avaliado foram, respectivamente, das áreas de medicina e enfermagem.

Quanto às *keywords* catalogadas nos referidos 3.881 artigos, destaca-se que: apresentam uma relação com questões humanas (3.793) e suas experiências humanas (325); abordagens com foco nas mulheres (1.011) e nos homens (989); questões etárias como o foco da temática nos adultos (853), meia-idade (342), jovens adultos (265), idosos (147), adolescentes (122); questões internas ao trabalho como, organização e gestão (305), treinamento (167), gestão de pessoal (154), desenvolvimento profissional (158), comunicação (134), avaliações de programas (134), gestão da qualidade total (58), satisfação no trabalho (57); questões sociais, comportamento social (61); questões de educação, educação (791) e universidade (147); e questões pessoais, aspecto psicológico (417) e saúde mental (54).

Quando se pesquisou sobre o termo “competências profissionais”, no SPELL de 2012 a 2023, foram identificados apenas 4 artigos publicados nos anos de 2020, 2014, 2012 e 2010. Ao avaliar “competências laborais”, surgiram 9 artigos, e ao pesquisar apenas por “competências”, foram encontrados 542 artigos.

Algumas das pesquisas realizadas sobre as competências profissionais apresentam que a valorização das entregas dos sujeitos trabalhadores auxilia na promoção da sensação de utilidade e do pertencimento no meio que se vive, podendo não ser observados impactos visíveis advindos de questões etárias para algumas profissões, como é o caso de estudos brasileiros com enfermeiros (PAIVA *et al.*, 2022a; PAIVA *et al.*, 2022b; LARA *et al.*, 2022).

Contudo, tornou-se possível perceber que mudanças resultantes do meio social (ARAÚJO; ANJO; CAPPELLE, 2022) e de consequências dos conhecimentos aplicados em sistemas de informações podem promover profissionais, antes vistos como processadores de números, em trabalhadores mais engajados e ativos em termos de respostas oriundas de análises de condições internas e externas à organização (PEGORARO; CAS; ROSSATO, 2022).

Assim, é possível refletir sobre possíveis alterações em padrões de comportamentos à medida que o profissional vai se inserindo, permanecendo e amadurecendo no seu âmbito de atuação produtiva, remetendo à questão de diversidade geracional, já que jovens tendem a estar mais atrelados ao seu próprio momento de vida e à busca de um posicionamento profissional nos tempos atuais (MILHOME; ROWE, 2021) que lhes permitam colher frutos em um futuro próximo, o que caracteriza o conceito de diferimento de recompensas

(LECCARD, 2005). Desse modo, a noção de competências profissionais e de seu desenvolvimento ao longo da carreira toma concretude no cotidiano de pessoas de diversas faixas etárias.

Em adição à importância do tema e sua provável associação com os dois outros temas sugeridos por esta tese, note que Almeida *et al.* (2021) desenvolveram um estudo sobre a ação laboral como determinante da saúde e espaço de desenvolvimento de competências. Isso corrobora os estudos de Ferreira (2011) quanto à percepção da QVT orbitar entre o bem-estar e o risco de adoecimento. Esta tese propõe que, para além do impacto da percepção da QVT para o desenvolvimento das Competências, o comportamento do indivíduo é orientado por seus valores humanos construídos e pouco modificados ao longo da vida.

Alguns estudos sobre as competências profissionais, gerados após análises de cursos profissionalizantes, indicam que há uma relação positiva entre as competências exigidas pelo mercado e as geradas nos aprendizes dentro do curso Pronatec. Percebe-se que as competências geradas são com vistas a refinar as exigências para empregabilidade (DIAS DA SILVA *et al.*, 2019).

Ainda segundo os autores, a taxa de desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos se mantém desde 2015 a 14%, o que caracteriza uma alta desocupação para a faixa etária em menção, mas que poderia ser, em parte, compreendida ao considerar que nessa faixa etária alguns dos jovens estão vinculados a estágios ou programas de aprendizagem que não são levados em conta no cálculo sobre desemprego (BURKHARD, 2012). Por outro lado, Barros (2014) acredita que esse fenômeno talvez esteja diretamente associado na falta de profissionais qualificados pela má formação educacional.

Os autores mencionados neste tópico apresentaram as competências profissionais sob distintos quesitos envolvidos no trabalho, considerando aspectos sociais, processuais e dinâmicos nos encargos individuais, coletivos e sociais, bem como os resultados macro, micro e parciais e, retroalimentando o processo na sua conduta diária, no seu ambiente e no seu contexto de trabalho. No caso do público-alvo desta tese, as relações podem tomar contornos peculiares, devido às suas particularidades, descritas na próxima sessão.

2.4 Jovens Trabalhadores

Esta seção versa sobre o desenvolvimento dos estudos relativos ao jovem trabalhador, bem como a caracterização do jovem trabalhador no mundo e no Brasil, seguido pelos

aspectos legais de trabalho para o jovem trabalhador brasileiro, pelo perfil dos jovens trabalhadores no Brasil, e, por fim, pelas pesquisas recentes sobre os jovens trabalhadores no mundo e no Brasil.

2.4.1 Evolução dos Estudos sobre Jovem trabalhador

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a avaliação do desemprego tem demonstrado uma oscilação frente aos ciclos econômicos e, ao mesmo tempo, a juventude tem se evidenciado ser um segmento da sociedade fortemente atingido por empregos precários e, sobretudo, pelo desemprego e desalento dentro desses ciclos.

A formação da identidade profissional dos jovens não está restrita apenas às peculiaridades de uma mesma geração em foco, mas recebe impacto dos valores e crenças sobre as organizações, além da percepção desse jovem quanto à ética, aos comportamentos de trabalho, aos objetivos e às aspirações para a sua vida profissional e, tais fatores não se resumem apenas à questão etária (DRUMOND *et al.*, 2020). Segundo Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008), o trabalho ocupa a segunda esfera de grande importância na vida de um sujeito, sendo família a primeira e, portanto, o trabalho assim como os valores e crenças familiares se relacionam diretamente na construção do comportamento de um indivíduo (BENDASSOLLI, 2009).

Todavia, é importante salientar que a compreensão do que se considera juventude é uma construção histórica, para tanto, as representações e as significações sociais de cada época e de cada indivíduo são assumidas no conjunto dessas apreensões (LIMA; PIRES, 2017). Compreender que existem lugares de fala para cada sujeito e que cada um dos sujeitos apresentará as suas próprias percepções sobre os seus interesses, apreensões e oportunidades ocupacionais (PAIS, 1990) faz com que as particularidades de cada indivíduo sejam respeitadas, inclusive, as dos jovens.

Desse modo, além de discutir sobre as gerações tradicionalmente replicadas de uma maneira rígida, acaba por se compreender a importância da discussão sobre os jovens e como estes se percebem de maneira tanto intergeracional (entre diferentes grupos de idade) quanto intrageracional (em um mesmo grupo de idade) e, inclusive, em caracteres comparativos (SANTOS; TURRAS; NORONHA, 2018). Entretanto, tal compreensão não anula as contribuições trazidas das discussões iniciais sobre as mudanças comportamentais, de acordo com as gerações no molde clássico de estudo, *baby boomers*, geração x, y e z.

Partindo desse princípio, os jovens, objeto de estudo da presente tese, podem variar seus pontos de vista sobre um determinado assunto de acordo com as suas experiências familiares e socialmente estabelecidas (THOMPSON, 1978). Todavia, não se pode deixar de observar que a maior flexibilização geral do contexto social e, a priori, do trabalho apresenta uma maior precarização nas análises sobre as condições e reações de comportamentos profissionais, de fato, o fenômeno do desemprego e a categoria da juventude estão cada vez mais relacionados no mundo do trabalho contemporâneo, e os jovens representam a ampla maioria nas taxas de desalento (PIRES, 2021).

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (WEF), de 2022, é possível levantar dois desafios atuais, o primeiro são as alterações climáticas e suas consequências, e o segundo o aumento da taxa de desemprego entre jovens após a pandemia e suas consequências. Sinaliza-se que esta é uma preocupação mundial. Os jovens que, por vezes, são observados como agentes de mudanças e progressistas, revelam atualmente uma ausência de confiança nas instituições tradicionais e uma descrença em plataformas inclusivas, uma vez que, na grande maioria dos casos, esses não se sentem bem-vindos ou pertencentes. Isso culmina em uma não participação nas tomadas de decisões socioeconômicas e políticas, seja no governo, nas corporações ou em outras instituições (UENO, 2020).

Como mencionado anteriormente, é preciso criar condições para expandir em profundidade as atitudes, ações, relações, interações e as intra-ações (BARAD, 2007) presentes nas trocas entre indivíduos de mesmas e distintas faixas etárias. Para Barad (2007), as intra-ações apontam para uma mútua constituição de mundo a partir das bases discursivas ontológicas e epistêmicas. Frente à compreensão levantada, abranger os estudos que abordaram o levantamento das distintas gerações e principalmente das gerações mais recentes para compreender os jovens no mercado de trabalho demonstra ser um caminho relevante para captação do percurso, análise e proposição de novas questões sobre os jovens.

Tal como para Chopra e Bhilare (2020), os jovens trabalhadores recém-chegados à geração do milênio impulsionaram uma fusão do mundo físico com o digital, além de mudanças nos valores sociais e disjunções demográficas. Dar voz aos jovens é permitir que eles contribuam ativamente na elaboração de melhores respostas para os desafios globais, fomentando uma cooperação intergeracional e, possivelmente, impelindo as organizações para um novo olhar sobre a justiça social, valores, competências e QVT.

A participação dos jovens em significativas transformações sociais, tecnológicas e no processamento de informações fez com que a AGNU (Assembleia Geral das Nações Unidas)

reconhecesse, em 12 de agosto de 1999, a atuação dos jovens e que criasse para estes o Dia Internacional da Juventude (WEF, 2022). Em outras palavras, a geração chamada de *millennials*/geração Z tendem a priorizar a justiça, a dignidade, a igualdade ao enfrentar os desafios globais multifacetados e a tecnologia de última geração com recursos audiovisuais com maior facilidade (RENTZ, 2015), suas contribuições excedem os contextos culturais.

Assim como falar sobre juventudes deve ser uma prática compreendida para além dos rótulos atribuídos às distintas gerações, ou seja, o alcance de uma fotografia que revele os comportamentos vem sendo questionado e (re)mapeado ao longo dos anos. Entretanto os estudos que apresentam as semelhanças e diferenças comportamentais dos indivíduos de faixas etárias iguais atribuindo nomeações como Gerações *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y, Geração Z/*Millennials* contribuem para a busca das afinidades e possíveis contestações entre caracterizados olhares, todavia não sendo uma camisa de forças que deve ser utilizada a qualquer custo. A seguir, estão apresentados alguns estudos embasados nas percepções geracionais, mais recentes, mencionadas a fim de ampliar os argumentos para uma avigorada análise.

Segundo Ng e Feldman (2010), os *millennials* são aprendizes contínuos, buscam por oportunidades de desenvolvimento, crescimento acelerado na carreira, liberdade para trabalhar, uso contínuo do celular, cultura colaborativa e não convencional. Tal qual para promover uma mentalidade econômica inovadora, responsiva e para uma maior participação social, econômica e política dos jovens com idades de 15 a 29 anos. Desse modo, destacam que ainda é preciso que se criem caminhos dignos que contemplem igualdade de oportunidades econômicas, promoção de ambientes favoráveis aos negócios e o fortalecimento dos ecossistemas de empreendedorismo social (CHOPRA; BHILARE, 2020).

Para Ferreira (2006), os jovens, os estudantes, as mulheres, as pessoas com alguma deficiência e os desempregados são mais presentes em práticas de empreendedorismo social. Percebe-se que alguns destes, ao serem vinculados socialmente em um grupo, querem auxiliar de forma colaborativa seus pares para que sejam também inclusos. Um exemplo seria os jovens assistidos por programas profissionalizantes que, ao finalizar o contrato, permanecem auxiliando ativamente os projetos profissionalizantes de inclusão.

Segundo Rentz (2015), em sua pesquisa, os *millennials* apresentaram *performances* superiores às gerações anteriores e superaram as expectativas da gestão, dados que são reforçados por Chopra e Bhilare (2020), ao mencionarem que os *millennials* apreciam a sensação de realização e por esse motivo exigem *feedbacks* imediatos no intuito de correções

instantâneas. Contudo, não são todos os jovens que possuem um ensino de qualidade ou disponibilidade de tempo e recursos para cursar uma instituição profissionalizante, ainda que algumas sejam gratuitas, persistem profundas desigualdades na educação, tornando o ensino médio um sonho para muitos, especialmente em países de baixa renda. Esses achados corroboram Tavolaro (2005) quanto à existência de várias juventudes em uma mesma geração.

Conforme Sutcliffe e Dhakal (2018), os *millennials* valorizam a qualidade de vida no ambiente de trabalho estar em um lugar que seja positivo e que os permita experimentar relacionamentos afetuosos com gerentes e colegas de trabalho, junto a horários de trabalho flexíveis. Por outro lado, o ambiente desfavorável e a pressão no local de trabalho reduzem o desejo de permanecer (CHOPRA; BHILARE, 2020). Todavia, o sentimento de exclusão política, falta de progresso econômico ou desigualdades minam as expectativas de uma sociedade mais inclusiva.

Chopra e Bhilare (2020) salientam, ainda, que os jovens querem oportunidades que ofereçam propósito e oportunidade de mudar seu ambiente pessoal e profissional. Nesse sentido, traz-se a pesquisa realizada, entre novembro de 2021 e janeiro de 2022 pela Deloitte *Gen Z and Millennial Survey* (2022), a qual identificou que os jovens se sentem esgotados (46% da geração Z e 45% dos *millennials*), muitos assumindo mais de um emprego em um tempo cada vez mais incerto. Buscam por flexibilidade e propósito, inspiram as organizações no lidar com a saúde mental no trabalho e percebem que as condições econômicas e a qualidade de vida se deterioraram em muitas partes do mundo.

Estatisticamente tem-se que quase metade da geração Z (46%) e da *millennials* (47%) vivem de salário em salário, subempregos temporários, “bicos” e se preocupam em não conseguir cobrir suas despesas. Em meio a esse desconforto financeiro, muitos da geração Z e *millennials* estão redefinindo seus padrões de trabalho (até 43% da geração Z e 33% *millennials*). Por outro lado, 44% da geração Z e 43% da geração do milênio dizem que muitas pessoas optaram por deixarem, recentemente, suas organizações devido à pressão da carga de trabalho. Isso sinaliza um possível cuidado destes com a saúde mental e uma rotatividade em busca de um lugar que lhes transmita bem-estar ou que seja compatível com os seus valores pessoais e que impulse suas competências profissionais (MOORE; KHAN, 2019).

Os dados apresentados resgatam os estudos apresentados por Paes de Paula (2012) sobre experiência formativa nos moldes Benjaminianos, destarte que para o estabelecimento

de um contrato em que ambas as partes ganham e que gera uma sensação de formação que transcende é preciso proporcionar um ambiente de trocas mútuas entre as partes envolvidas, ou seja, professor e aluno, gerentes e gerência, entre outros. Deve-se incentivar uma maior participação dos jovens na esfera profissional e em outras para que tenham um interesse real em moldar as políticas e tomar as decisões que afetarão o seu próprio futuro e sua empregabilidade.

No entanto, para os jovens que nunca trabalharam e que possuem educação defasada, as oportunidades de desenvolver sua empregabilidade são limitadas (MOORE; KHAN, 2019). O investimento organizacional percebido pelos funcionários no desenvolvimento laboral também foi considerado um forte quesito de satisfação no trabalho (FALLON; RICE, 2015).

Para Shepard (2020), por mais que não seja possível limitar comportamentos a uma única geração, é possível avaliar evidências em diversos estudos. Chopra e Bhilare (2020) identificaram que devido os jovens lidarem com rápidas mudanças tecnológicas, atribuem maior importância para habilidades analíticas e de dados em vez de habilidades interpessoais ou empáticas.

No entanto, os valores humanos podem mostrar os pontos em que as oportunidades unem as gerações, construindo uma maior compreensão sobre as diversidades e expectativas de cada geração (SHEPARD, 2020). De acordo com DeFillippi e Arthur (1994), a identidade de carreira de um jovem reflete as competências e os valores individuais que estimulam um sujeito para o trabalho (FUGATE; KINICKI; ASHFORTH, 2004), e a obtenção de uma recolocação no mercado é norteadas por metas frente aos aspectos centrais de sua identidade de carreira (MOORE; KHAN, 2019).

Nesse sentido, particularidades dos jovens trabalhadores no mundo e os brasileiros merecem destaque.

2.4.2 Caracterização do jovem trabalhador no mundo e no Brasil

De acordo com o relatório “*Global Employment Trends for Youth 2022 - Investing in transforming futures for young people*”, os jovens com idade entre 15 e 24 anos foram os mais afetados no quesito perda de emprego durante a pandemia, chegando a 73 milhões de jovens desempregados, em 2022. Assim como pelas condições desiguais de trabalho, o que faz com que a caracterização de um trabalho decente para os jovens trabalhadores ainda seja um desafio presente para a economia (OIT, 2022).

Vale resgatar que a busca pelo cumprimento dos valores humanos individuais que são almeçados por uma sociedade, o seu desenvolvimento e a sua coordenação estão presentes no sistema social brasileiro e norteiam as condutas dos habitantes. Partindo desse princípio, no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), implementado em 1990, Lei nº 8.069, observa-se o direito à vida e à saúde, direito à liberdade, ao respeito e à dignidade, direito à convivência familiar e comunitária, direito à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer, direito à profissionalização e à proteção no trabalho.

No Brasil, pode-se observar que muito das características que se percebem nas pesquisas mundiais reflete também no cenário nacional, assim como a dificuldade de inserção e ascensão dos jovens. Segundo Reis (2015), faltam empregos para os jovens em todo o mundo e não se tem na literatura acadêmica comprovação para tal comportamento, em vista disso, uma realidade que merece discussão e aprofundamento nacional e internacional. No entanto, o contexto socioeconômico e político brasileiro sinaliza espaços áridos para os grupos de maior vulnerabilidade quanto à transição para a vida adulta e âmbito de trabalho.

Dessa forma, reforça-se que os jovens trabalhadores são um público considerado especial para análise (BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006; BARBOSA; PAIVA; HELAL, 2020; COSTA; PAIVA, 2021) e um caso paradigmático exatamente por suas idiossincrasias sobre o trabalho, de certo que usualmente se diz de ambientes de trabalho precários, temporários dentre outras particularidades (POCHMANN, 1998; BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005; LOUGHLIN; LANG, 2005; SCHWARTZ, 2005; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006; PERRY; PARLAMIS, 2006; TUCKER; LOUGHLIN, 2006; OLIVEIRA, 2011; PAIVA, 2013a; PAIVA *et al.*, 2013b; RIOS *et al.*, 2015; ROCHA; PAIVA, 2015, 2016; PAIVA; SOUZA, 2016; FRANCO; PAIVA, 2016; FRANCO; MAGALHÃES; PAIVA, 2017; BARBOSA; PAIVA; HELAL, 2020; COSTA; PAIVA, 2021).

Um abundante quantitativo de jovens brasileiros combina a jornada de estudo e a jornada de trabalho e, em certos casos, até mesmo de forma exaustiva, o que rompe com o estereótipo de que a juventude “apenas” estuda. Para aqueles que conseguem ser inseridos no mercado de trabalho conciliando com os seus estudos, nota-se que eles lidam cotidianamente com as incertezas e indefinições sobre esse arranjo, parte por dificuldades oriundas da falta de experiências e parte por problemas para conciliar trabalho formal e estudo, o que por sua vez pode levar o jovem à informalidade (FERREIRA, 2023).

A seguir, apresenta-se uma tabela com os dados da PNAD contínua de 2020, com as cinco grandes regiões brasileiras, sua distribuição populacional, as faixas etárias que são objetos de estudo da presente tese e o quantitativo de jovens e seu percentual para cada faixa de jovens em cada uma das regiões. Tabela 1.

Tabela 1: População brasileira residente por grupo de idade

Variável - População (Mil pessoas) Ano – 2019				
Grande Região	População	Grupo de idade	Jovens	% Jovens
Norte	18.079	18 a 24 anos	2.393	13,2
		25 a 29 anos	1.555	8,1
Nordeste	56.891	18 a 24 anos	6.824	12,0
		25 a 29 anos	4.529	8,0
Sudeste	88.261	18 a 24 anos	9.596	10,9
		25 a 29 anos	7.110	8,1
Sul	29.900	18 a 24 anos	3.246	10,9
		25 a 29 anos	2.459	8,2
Centro-Oeste	16.144	18 a 24 anos	1.897	11,8
		25 a 29 anos	1.307	8,1

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 2º tri 2020

Após avaliar a Tabela 1, pode-se salientar uma presença maior de jovens entre 18 e 24 anos em relação aos jovens entre 25 e 29 anos, em todas as cinco grandes regiões do país, entretanto um pequeno percentual de participação em relação à população como um todo em suas demais faixas etárias.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Brasil passa por uma escassez de oportunidade de trabalho desde a metade da última década, questão que afeta diretamente os jovens trabalhadores (IPEA, 2020). Esses se apresentam com uma maior taxa de desemprego no ciclo econômico, sensibilidade identificada em 33 países no âmbito da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2023), incluindo o Brasil (SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015). E isso corrobora as pesquisas apresentadas por

Ferreira (2006) e Moore e Khan (2019), que destacam ser esta uma pauta ainda presente nas pesquisas sobre jovens e trabalho (CHOPRA; BHILARE, 2020; UENO, 2020; WEF, 2022).

Segundo Nunes da Silva (2023), os jovens, historicamente, enfrentam barreiras para sua inserção no mercado de trabalho, independentemente da sua classe social, todavia a combinação entre sexo e cor de pele intensificam as desigualdades percebidas e ampliam a observação dos obstáculos. Boa parte dos jovens brasileiros lidam com situações de busca por trabalho desde a sua infância, vivenciando alguém próximo buscar por trabalho ou ele mesmo precisando buscar por trabalho para ajudar a sua família (SPOSITO, 2005). Segundo Silva (2023, p.124), “o trabalho também constrói a juventude”, especialmente a juventude trabalhadora brasileira.

Por exemplo, a taxa de ocupação, em 2012, era de 54% e a partir de 2014 passou a registrar uma queda marcante, passando para 47,3% (Gráfico 1), uma redução de 7 pontos percentuais (IPEA, 2020).

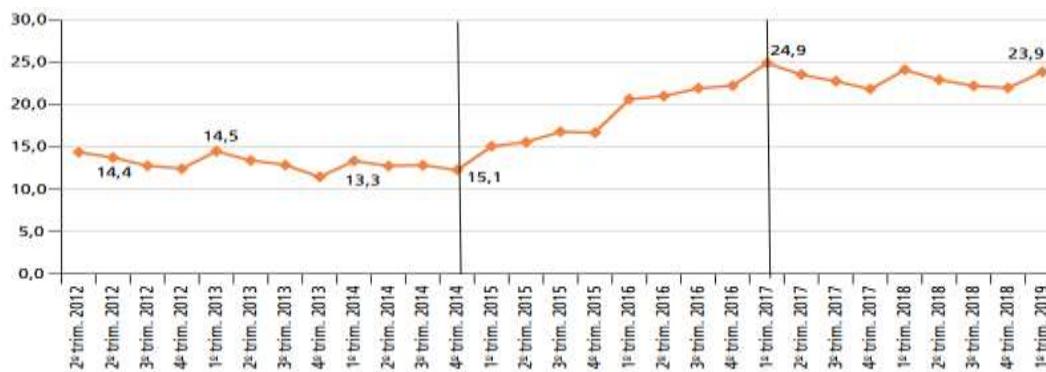
Gráfico 1: Taxa de ocupação dos jovens de 15 a 29 anos (2012-2019) em percentual



Fonte: PNAD Contínua/IBGE (2020)

Alinhados à queda na taxa de ocupação dos jovens de 15 a 29 anos ao longo dos anos, note-se que a taxa de desemprego consecutivamente ampliou para os jovens nos últimos anos. Uma vez que era representada por 14,4%, em 2012, e marcou 23,9, em 2019, um aumento de 9,5 pontos percentuais.

Gráfico 2: Taxa de desemprego dos jovens de 15 a 29 anos (2012-2019) em percentual



Fonte: PNAD Contínua/IBGE (2020)

O desemprego entre jovens de 15 a 29 anos, no Brasil, é marcado por características socioeconômicas que salientam a dificuldade de o jovem ser inserido em um primeiro emprego, assim como uma maior dificuldade de jovens apenas com o ensino fundamental serem inseridos no mercado de trabalho.

Segundo os dados do IPEA (2020), os jovens possuem oportunidade de atuar no setor formal, mas permanecem por pouco tempo, contando com uma elevada taxa de admissão, desligamento e rotatividade. Seus motivos são pontos que merecem ser investigados e avaliados na percepção dos próprios jovens. Seria pelo tempo de contrato ou por que não gostam ou não percebem qualidade de vida no trabalho ou por não desenvolverem as competências ou não concordarem com os valores organizacionais? De pronto, é possível inferir que a saída muito frequente de jovens do setor formal tende a gerar menor incentivo para se investir em treinamento (tanto por parte do empresário como por parte dos próprios jovens), além de contribuir com níveis menores de produtividade e salários.

Ao avaliar a distribuição dos jovens que estão ocupados, pode-se observar que grande parte destes atua como empregados formais, com carteira assinada por tempo indeterminado, seguido pelos empregados informais sem carteira assinada.

De posse dos dados apresentados pelo IPEA (2020), retorna-se ao questionamento sobre os possíveis e distintos motivos que levam à rotatividade dos jovens que conseguem ser inseridos no mercado de trabalho. Infere-se que isso também pode estar relacionado ao tipo de trabalho ou vínculo estabelecido para atividade inicial, uma vez que, aproximadamente apenas metade consegue um emprego formal e quanto ao setor de inserção os principais são, respectivamente, serviço, comércio e indústria.

Tabela 2: Distribuição dos jovens ocupados por setor de atividade (Em %)

Ano	1º Trim. 2013	1º Trim. 2015	1º Trim. 2017	1º Trim. 2019	Varição (1º Trim. 2017 - 1º Trim. 2015)	Varição (1º Trim. 2019 - 1º Trim. 2013)
Administração pública	4,6	4,1	3,8	3,7	-0,3	-0,9
Agropecuária	9,1	8,7	8,8	8,1	0,1	-1,1
Comércio	24,1	24,2	25,4	24,9	1,2	0,8
Construção	8,1	8,0	7,2	6,4	-0,8	-1,7
Indústria	16,3	16,5	14	13,6	-2,6	-2,7
Serviços	32,6	33,8	35,9	38,7	2,1	6,1
Serviços domésticos	4,3	3,7	3,9	3,7	0,1	-0,6
Locação de mão de obra	0,7	0,9	1,0	0,9	0,1	0,2

Fonte: IPEA (2020) – Dados retirados da PNAD Contínua/IBGE

Vários desafios incidem sobre o jovem no mercado de trabalho brasileiro. O Brasil é um país composto por distintas juventudes, marcadas por características diversas, contudo distinguidas por uma enorme diversidade que lida ora com boas condições socioeconômicas e políticas e ora com a falta ou precarização das condições socioeconômicas e políticas. Contudo, para o lado menos favorecido dessa população, a realidade engloba a precarização do trabalho, a baixa remuneração, a elevada rotatividade ou informalidade que, em determinados contextos, crescem diante de violência e criminalidade, e precisam arcar com responsabilidades familiares desde a infância, além de enfrentarem junto à família dificuldades financeiras, pobreza, discriminações e preconceitos. Soma-se a isso a falta de oportunidades, a baixa qualidade no ensino, fome ou severas restrições e falta de fé em um futuro promissor (TAVOLARO, 2005; UENO, 2020).

Por outro lado, mesmo jovens brasileiros com boas condições financeiras não estão impedidos de passar por dificuldades quanto à inserção e ascensão no mercado de trabalho, o que parece ser marcante, por fim, na trajetória de jovens brasileiros oriundos de comunidades ribeirinhas, quilombolas, dentre outras, que estão sujeitos a outra forma de conduta e atuação produtiva para além das atividades econômicas formais (TAVOLARO, 2005).

2.4.2.1 Aspectos legais de trabalho para o jovem trabalhador brasileiro

No Brasil, a população conta com uma presente insegurança quanto à provisão do Estado de condições satisfatórias para o amparo de esferas básicas como, saúde, educação, lazer, transporte e outras e, para minimizar as lacunas deixadas pelo Estado, a população conta com ações provenientes de organizações não governamentais, de organizações privadas e da sociedade civil que auxiliam com incentivos às realidades sociais, como é o caso, por exemplo, das instituições de ensino profissionalizante, espalhadas pelo país, que viabilizam a inclusão de jovens em situações de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, via Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2022).

A Lei da Aprendizagem, Lei n.º 10.097 Brasil (2000), foi regulamentada e revogada pelos decretos Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005), e Decreto n.º 9.579, de 22 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018), respectivamente. Tendo como vigência no período dessa escrita a atualização do Decreto n.º 11.061, de 4 de maio de 2022 (BRASIL, 2022), que orientou toda a discussão apresentada nos próximos parágrafos.

O jovem trabalhador brasileiro pode ser resguardado pela Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2005; BRASIL, 2018, BRASIL, 2022), pela qual se intenciona uma formação e desenvolvimento de competências profissionais em jovens aprendizes, possibilitando a estes uma inserção amparada ao mercado de trabalho. Segundo a legislação, o jovem deve receber apoio psíquico e orientação sobre os comportamentos desejados. No entanto, salienta-se a importância de uma troca mútua entre o jovem e a organização, ou seja, que este, ao desenvolver suas competências, possa reconhecer e ter o direito de ser reconhecido por seus resultados ativos.

De acordo com a Lei, o jovem trabalhador é considerado um jovem aprendiz, mas é preciso salientar que, para ser um jovem aprendiz ou jovem trabalhador resguardado por Lei, ele deve estar amparado pelos critérios previstos. Nesse ponto, destaca-se a “importância específica da política pública de intermediação dentre as diversas políticas de acesso ao emprego com vistas a tornar viáveis iniciativas de redistribuição” (GUIMARÃES *et al.*, 2017).

No entanto, é importante destacar que o Brasil passou por diversas transformações importantes e que identificar as tendências das juventudes no mercado de trabalho em um contexto de crise, flexibilização e elevadas taxas de desemprego, torna-se ainda maior o desafio deste estudo.

2.4.3 Pesquisas recentes sobre os jovens trabalhadores no mundo e no Brasil

Igualmente ao construtos, foi realizado um levantamento no banco de dados *Scopus* para “*young worker*”, entre 2012 e 2022, e derivaram da identificação 1.098 artigos em 28 áreas e 695 artigos nas áreas “Ciências Sociais” (433), “Negócios, Gestão e Contabilidade” (221), “Economia, Econometria e Finanças” (241) e “Psicologia” (66), salientando que um trabalho pode compreender mais de uma área de conhecimento.

Quanto às *keywords* catalogadas nos referidos 695 artigos, destacam-se as citações sobre o quesito profissional como jovens trabalhadores (109), emprego (68), mercado de trabalho (45), desemprego (37), local de trabalho (25), condição de trabalho (18), experiência humana (18), salário (15), acidente de trabalho (16), prevenção de acidentes (14), saúde no trabalho (4); questões de gênero como estudos que abordem o público masculino (42), feminino (35); questões etárias como adulto (38), juventude (38), faixas etárias (6) e outros.

Os trabalhos avaliados apresentam uma intenção maior para estudos que discutem a atuação dos jovens trabalhadores no ambiente de trabalho, assim como a própria percepção desses jovens e as prováveis diferenças entre perfis avaliados. Como, por exemplo, no trabalho de Black *et al.* (2022) sobre a reconstrução do ambiente de trabalho para os jovens adultos, após a Covid-19, quanto à saúde mental e a percepção de bem-estar.

Por outro lado, quanto às pesquisas em periódicos brasileiros, sobre o termo “jovem trabalhador” no *SPELL* de 2012 a 2023, foi encontrado apenas um trabalho de Panno e Machado (2014), contudo quando refeita a busca com unicamente a palavra “jovem” foram encontrados 30 artigos.

Algumas das pesquisas realizadas sobre jovens apresentam uma preocupação que vai desde uma percepção dos valores dos jovens contemporâneos, noções sobre empreendedorismo, política, consumo e o endividamento dos jovens. A grande maioria são estudos sobre o perfil de consumo dos jovens.

Sobretudo o artigo que apresenta a busca sobre a percepção dos valores dos jovens de acordo com o modelo de Schwartz intenciona um levantamento sobre o comportamento dos jovens que optam por um estilo de vida (consumo) minimalista (anticonsumista), o que faz com que todo o estudo se volte para a análise do consumo (CAVALHEIRO, BAREIA, MALVEZZI, 2021), assim como a maioria dos outros artigos identificados na busca.

Salienta-se uma expressiva participação nas pesquisas no Brasil, no campo da administração, na última década, especificamente sobre o referido público, realizadas por um único núcleo de pesquisa de Minas Gerais. Assim, tornou-se possível identificar as temáticas

mais presentes em suas publicações, sejam estas em: artigos, periódicos acadêmicos, capítulos de livro, anais de congressos ou resumos (Tabela 3).

Tabela 3: Distribuição das publicações sobre jovens trabalhadores em um núcleo de pesquisa de Minas Gerais

Temas	Artigos	Capítulo de Livro	Anais	Resumo	Total
	2016-2022	2014-2018	2012-2021	2012-2018	
Prazer e Sofrimento no Trabalho	3	2	8	2	15
Justiça Organizacional	2	2	5	4	13
Atitudes Retaliatórias	4	1	3	3	11
Percepções Temporais	5	1	4	1	11
Valores Organizacionais	4	0	4	1	9
Valores do Trabalho	3	0	4	1	8
Estresse	1	2	2	1	6
Comprometimento	1	0	3	0	4
Burnout	2	0	1	0	3
Juventude	1	0	2	0	3
Assédio Moral	1	1	0	0	2
Assédio Sexual	1	0	1	0	2
Competências	0	1	1	0	2
Danos do Trabalho	0	0	2	0	2
Exigências Ergonômicas	0	0	2	0	2
Imaginário Organizacional	1	0	1	0	2
Relações Abusivas de Poder	1	0	1	0	2
Trabalho	1	0	1	0	2
Valores Humanos	0	0	2	0	2
Dimensões da Tarefa	0	0	1	0	1
Estratégia de Enfrentamento	1	0	0	0	1
Gastronomia	1	0	0	0	1
Inserção e Inclusão	1	0	0	0	1
Mercado de Trabalho	1	0	0	0	1
Práticas de Espiritualidade	0	0	0	1	1
Qualidade de Vida no Trabalho	0	0	1	0	1

Resiliência	1	0	0	0	1
Suporte no Trabalho	0	0	1	0	1
Trabalho Decente	0	0	1	0	1
Trajetória Profissional	0	0	1	0	1
Transição para Vida Adulta	0	0	1	0	1
Vínculos	0	0	1	0	1
Total	36	10	54	14	114

Fonte: Pesquisa bibliográfica.

Alguns dos resultados desses estudos exibem uma percepção positiva e satisfatória dos jovens com o contexto de trabalho, principalmente em relação às condições de trabalho, e às relações socioprofissionais, isso demonstra que mesmo diante de dificuldades na realização do trabalho sentem que possuem liberdade de expressão e mais benefícios sociais do que danos (BARBOSA; PAIVA, 2020), vestem a camisa da organização e mudam o próprio comportamento de posse de usufruírem de um imaginário social construído e que atribui *status* a determinados lugares de trabalho, como é o exemplo dos jovens que trabalham em bancos. Os autores informam que os jovens que atuam em bancos incorporam uma lógica mais gerencialista e buscam seus interesses de serem legitimados pelo que entregam de maneira mais visível (FRANCO; MAGALHÃES; PAIVA, 2017).

Em relação a possíveis atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores, foi possível perceber que os jovens possuem uma propensão muito baixa à retaliação mesmo que sejam eles os próprios injustiçados no ambiente de trabalho, salientando que muitos deles são oriundos de contextos de vida de maior vulnerabilidade, a maioria destes não demonstrou indignação frente a supostas injustiças apresentadas na pesquisa (FRANCO; PAIVA, 2018). Todavia, assim como apresentado no estudo de Souza, Helal e Paiva (2019), é preciso refletir sobre o jovem trabalhador e sua subjetividade, porquanto, mesmo sendo jovens, caso não identificado eles podem também desenvolver estresse ocupacional ou *burnout*.

Outro ponto importante e ressaltado por Rocha, Paiva e Fujihara (2021) é o impacto positivo que o “sentir-se apoiado pela organização e pelas pessoas” traz para o jovem e sobremaneira para o seu desenvolvimento profissional. Entretanto, Barbosa e Paiva (2022) exibem em seu estudo que o ageísmo, ou seja, associações da idade com imaturidade, incapacidade, inexperiência, irresponsabilidade ou rebeldia, ainda é muito presente no dia a

dia de trabalho dos jovens. Reforça-se, portanto, ainda mais, a intenção do presente estudo em dar voz aos jovens para compreender, na percepção destes, o que é competência profissional.

Diante dos dados obtidos, nota-se que prazer e sofrimento no trabalho, justiça organizacional, atitudes retaliatórias, percepções temporais, valores organizacionais e do trabalho são temáticas em pauta nas discussões sobre os comportamentos dos jovens trabalhadores, dentre outros temas (PAIVA, 2013a; PAIVA *et al.*, 2013b; RIOS *et al.*, 2015; ROCHA; PAIVA, 2015, 2016; PAIVA; SOUZA, 2016; FRANCO; PAIVA, 2016; FRANCO; MAGALHÃES; PAIVA, 2017; BARBOSA; PAIVA; HELAL, 2020; COSTA; PAIVA, 2021).

Após identificar as publicações do mencionado núcleo de pesquisa, buscaram-se demais publicações nos “Periódicos CAPES” pela chave “jovem trabalhador”, e foi possível identificar nove outros trabalhos, cujas sínteses estão dispostas no Quadro 6.

Quadro 6: Outros artigos sobre jovens trabalhadores

Autores		Informações sobre o estudo
1	Schäffer, Marinho e Facó. (2018)	Formação de jovens aprendizes-trabalhadores: trabalho, acidentes e identidades profissionais
2	Silva (2018)	Entre “plano b” e “saídas de emergência”: percursos e expectativas profissionais de jovens trabalhadores/as
3	Soares (2009)	Juventude e trabalho: notas e reflexões sobre a formação profissional mediada pela "lei do aprendiz" (lei 10.097/00)
4	Lautert e Silva (2017)	Construção da profissionalidade de jovens trabalhadores na cultura do imediatismo
5	Oliveira (2017)	Educação e qualificação de jovens trabalhadores no brasil: o programa projovem trabalhador como modelo de escolarização
6	Dutra-Thomé, Pereira e Koller (2016)	O Desafio de Conciliar Trabalho e Escola: Características Sociodemográficas de Jovens Trabalhadores e Não-trabalhadores
7	Silva (2014)	Inserção profissional de jovens: o circuito fechado da precarização
8	Turte-Cavadinha, Turte-Cavadinha, Luz e Fischer (2014)	A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores
9	Gonçalves (2014)	Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico

Fonte: Pesquisa bibliográfica (2023).

Diante desses e de outros achados de revisões de literatura, somados aos conceitos e modelos anteriormente apresentados como os escolhidos para nortear o modelo integrativo proposto nesta tese, alinham-se, no próximo tópico, as conexões teóricas.

3 PROPOSIÇÃO DO MODELO INTEGRATIVO

Apesar de estudos nacionais e internacionais que sinalizam integrações entre as temáticas tratadas, ainda não se encontrou nenhum trabalho que contemple as discussões teóricas ou metodológicas sobre os valores humanos, a QVT e as competências profissionais, conjuntamente. Para a construção proposta, foi realizada uma busca no *Scopus* pelos três temas, utilizando como filtros: artigos finais, publicados de 2012 a 2022, que estejam vinculados apenas às áreas “Negócios, Gestão e Contabilidade”, “Ciências Sociais”, “Economia, Econometria e Finanças” e “Psicologia”.

Para realizar cada busca, as palavras-chave e booleanos utilizados para cada tema foram para valores humanos, “*‘personal values’ or ‘human values’*”; para qualidade de vida no trabalho, “*‘WRQoL’ or ‘Work-related quality of life’ or ‘Workrelated quality of life’ or ‘Quality of Life at Work’ or ‘quality of life and job’ or ‘job quality’*” e, por fim, para competências profissionais “*‘professional competence’ or ‘work competence’ or ‘job competence’*”.

Após o levantamento, observou-se um número crescente de estudos com os temas separados, principalmente de 2019 a 2022, que totalizaram 1.276 publicações sobre valores humanos ou valores pessoais (44% das publicações de 2012 a 2022), 285 publicações sobre QVT (47% de publicações de 2012 a 2022) e 1.283 publicações sobre competência profissional (33% de publicações de 2012 a 2022), o que dá a entender um aumento das pesquisas sobre os temas, na segunda metade da década analisada, exceto para a temática competência profissional (Tabela 4).

Tabela 4: Quantidade de publicações no *Scopus* por ano de 2012-2022

Valores Humanos		Competências Profissionais		Qualidade de Vida no Trabalho	
Ano	Artigos	Ano	Artigos	Ano	Artigos
2012	194	2012	301	2012	35
2013	197	2013	358	2013	45
2014	209	2014	314	2014	35
2015	224	2015	389	2015	50
2016	273	2016	428	2016	63
2017	266	2017	363	2017	48
2018	263	2018	445	2018	45
2019	322	2019	425	2019	85
2020	370	2020	395	2020	67
2021	378	2021	289	2021	80
2022	206	2022	174	2022	53
2.902		3.881		606	

Fonte: Dados da pesquisa atualizados em setembro de 2022

Certamente, a pandemia COVID-19 tem e terá impactos sobre tais números, já que há um período entre a realização das pesquisas e as publicações *per se*.

Por outro lado, dentre os estudos recentes, destacam-se dois, o primeiro de Ueno (2020) que relaciona valores e saberes, especificamente como as competências pessoais, sociais, profissionais e internacionais, comparando dados entre Brasil, Itália e Japão. A autora conduz suas pesquisas explanando o papel da educação para o desenvolvimento de um país, utilizando de modo frequente os termos “saber ser”, “responsabilidade”, “autonomia”, “saber prático”, “trabalho”, “qualidade do trabalho”, “criatividade” e “pedagogia e educação”.

O segundo trabalho, de Sagiv e Schwartz (2022), pondera conflito e compatibilidade, bem como as origens de prioridades e/ou mudanças de valores ao longo do tempo, as evidências que relacionam os traços de personalidade e o bem-estar subjetivo e as implicações sobre possíveis diferenças de valor. Nesse ponto, destaca-se a junção entre valores e percepção de bem-estar subjetivo (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; SCHWARTZ; SORTHEIX, 2018; SAGIV *et al.*, 2015), compreendendo-se que os valores que expressam motivos intrínsecos (necessidades humanas básicas como autonomia, relacionamento e competência) são saudáveis e os extrínsecos (aprovação social e ganho material) levam à negação do bem-

estar subjetivo. Nessa percepção, os valores teriam relação e influência direta sobre aspectos da qualidade de vida no trabalho e sobre as competências profissionais.

Além disso, outros estudiosos, como Sagiv *et al.* (2015) e Schwartz e Sortheix (2018), a partir de pesquisas realizadas na Argentina, Bulgária, Finlândia, Israel e Estados Unidos, em ambientes de trabalho e departamentos acadêmicos, os valores humanos e os valores do ambiente afetam o bem-estar subjetivo. Nesse sentido, as pessoas comparam as suas percepções, sensações, crenças às de outras pessoas, resultando em dados que apontam uma clivagem clara entre os grupos. Assim, os valores e saberes são apresentados em função de sua pertença a um grupo (MORCHAIN, 2015). Soma-se a isso a contribuição de Ueno (2020), que frisa serem o desenvolvimento de valores humanos e o saber fazer influenciados pelo acesso ou não a uma educação de qualidade que, por sua vez, repercute no desenvolvimento econômico e social de um país e na percepção e condição de vida de um sujeito.

Adiciona-se à educação formal outros marcadores que podem influenciar no referido processo. Nesse sentido, Schwartz e Rubel (2005) salientam que a percepção dos valores pode sofrer variações diante de diferenças de gênero, idade e cultura, corroborando os estudos de Hofstede (1991), que anunciava diferenças entre homens e mulheres em sociedades diversas, e os de Borlido (2011), esclarecedor no que tange às mediações das interações sociais seja família, escola e/ou trabalho sobre as ações humanas. Para Borlido (2011), os valores humanos coordenam atitudes e comportamentos reflexivos individuais e podem ser influenciados pela classe social, definidos pelo convívio, pela escolaridade, poder e pela informação recebida e interpretada.

Assim, aspectos culturais e transculturais, familiares e circunstanciais, bem como eventos da vida e as próprias escolhas profissionais do indivíduo influenciam na forma como ele percebe seu nível de bem-estar no seu trabalho. Alunos do curso de graduação em Administração, citados por Sagiv e Schwartz (2022), por exemplo, tendem a ter maior aderência ao valor “poder” por ser equivalente com o seu *ethos* profissional. No ambiente organizacional, os valores pessoais podem favorecer a aplicação de saberes nos processos de tomada de decisão, ainda mais se houver compatibilidade entre os comungados pelos gestores e lideranças e os valores organizacionais (MOURÃO *et al.*, 2003), o que está diretamente vinculado às competências profissionais.

No que diz respeito à sua aplicação no dia a dia de trabalho, as competências têm sido exigidas cada vez mais dos trabalhadores para que sejam dinâmicos, multitarefas, com alta

performance e etc. Diante disso, não é só o corpo que sente os impactos do ritmo frenético de trabalho que as inovações tecnológicas, a globalização e o crescimento dos mercados imprimem no cotidiano e, nessa conjunção, aquele que não se rende às exigências por flexibilidade e adaptabilidade pode ser considerado inútil (RONCHI, 2016), ou seja, não ter suas competências reconhecidas e valorizadas por terceiros. Como consequência, a mente sofre. Surge daí a importância de uma abordagem psicossomática no trabalho integrado às questões de saúde, nas suas várias dimensões, isto é, social, física e mental (UENO, 2020).

As questões sobre resiliência no nível individual assumem certo destaque nesse contexto (GOLDSCHMIDT, PAIVA; IRIGARAY, 2019), já que se preparar para as demandas profissionais implica em reflexão na e sobre as ações cotidianas (CHEETHAM; CHIVERS, 1996, 2000, 2005; PAIVA, 2007). Desse modo, melhores resultados e desenvolvimento de competências, assim como uma percepção de bem-estar, saúde, motivação e comportamentos produtores também podem ser notados após ações organizacionais que fortalecem o vínculo entre trabalhador e organização (SIQUEIRA; GOMIDE-JÚNIOR, 2004). Observe-se, mais uma vez, uma conexão entre competências e qualidade de vida no trabalho.

Ela também se expressa na proposição de Souza e Bernardo (2019), para quem a maneira como o trabalho é organizado, vivenciado e cobrado está diretamente relacionada às expressões dos sofrimentos humanos e conseqüentemente mal-estar no trabalho. Além disso, o trabalho representa importante papel na saúde, autoestima e bem-estar entre os seres humanos, uma vez que a motivação laboral não se relaciona apenas ao desempenho ou à sobrevivência, mas também ao alcance de realizações pessoais, beneficiando o indivíduo e a sociedade (VIEGAS; OLIVEIRA; FALCONE, 2019).

No entanto, para que sejam desenvolvidas as competências no contexto de trabalho, espera-se que a organização articule os elementos já existentes e que crie um ambiente que contribua com o bem-estar e manutenção dos valores dos trabalhadores (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; FERREIRA, 2011; PAIVA, 2007). Entretanto, ser capaz de desempenhar funções com resultados cada vez melhores não advém unicamente da competência profissional, mas também da edificação da própria condição humana (VIDOR, 2014), reforçando-se o argumento dos valores pessoais como antecedentes da QVT e das competências profissionais.

Diante dessas conexões apontadas pela literatura, passa-se à proposição de um modelo conceitual integrativo.

3.1 Apresentação do modelo conceitual integrativo

Tendo em vista as aderências conceituais mencionadas anteriormente, propõe-se um modelo integrativo de análise dos três temas, conforme apresentado por Sagiv e Schwartz (2022), Ferreira (2011) e Paiva (2007). Algumas observações se fazem necessárias, como a questão das modernidades no Brasil. Esses movimentos não ocorreram de maneira simétrica entre os cenários urbanos e rurais (TAVOLARO, 2005). Desse modo, existem situações atuais em que prevalecem valores conservadores e tradicionais e para estas o modelo não se aplica, por exemplo: comunidades tradicionais, quilombolas, ribeirinhas, indígenas, bem como o trabalhador informal rural.

Quanto aos valores humanos de Sagiv e Schwartz (2022), no que diz respeito à autodireção-pensamento inserida na ordem superior “abertura à mudança”, pode-se notar que a busca pela liberdade para cultivar as próprias habilidades remete ao desenvolvimento de prováveis competências (PAIVA, 2007), do mesmo modo, a realização e o poder de domínio contidos no auto-aprimoramento destacam o reconhecimento das competências por terceiros ou a busca pelas competências que são exigidas socialmente para que a pessoa sinta que alcançou sucesso pessoal e, respectivamente, as competências necessárias e validadas para o exercício do controle das atividades de outros (PAIVA, 2007).

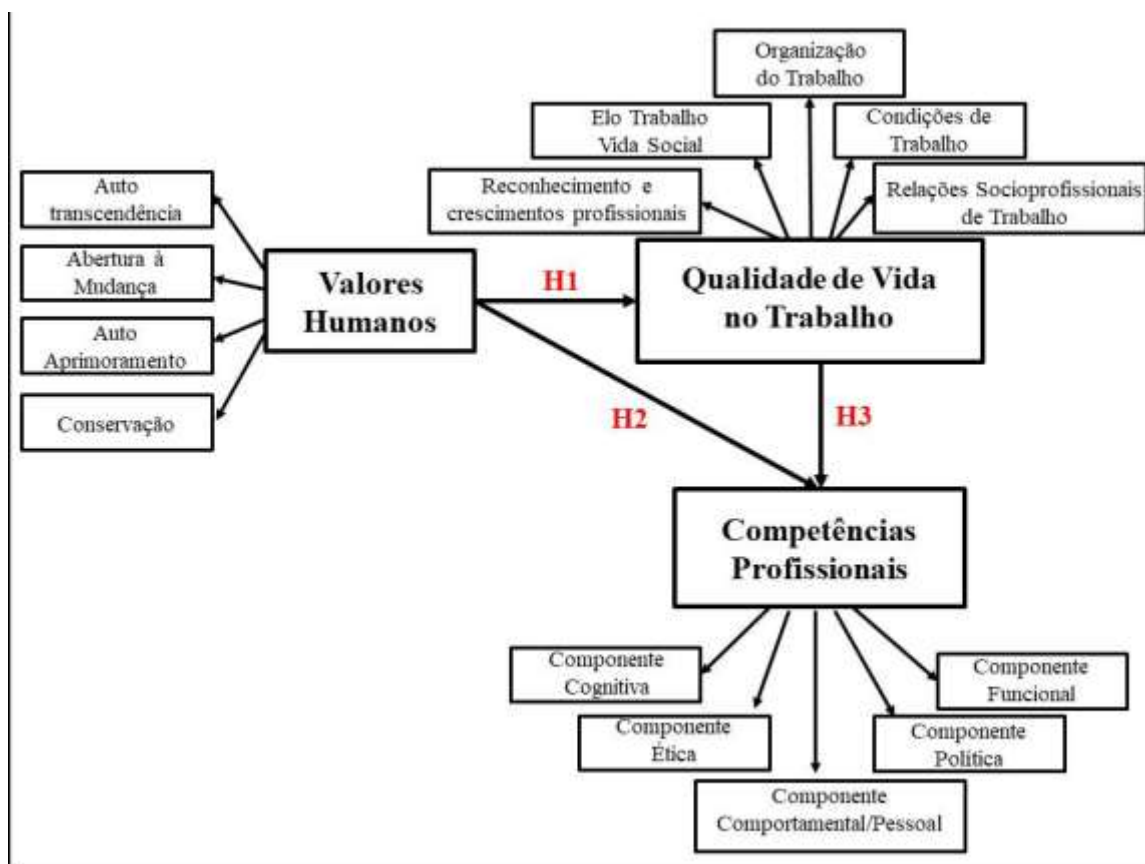
Ainda quanto ao modelo de valores humanos de Sagiv e Schwartz (2022), é possível salientar intercessões com a QVT, quando a segurança-pessoal e a segurança-social arraigadas em conservação buscam por uma estabilidade micro e macro. Já a benevolência-confiabilidade, benevolência de cuidado e o universalismo, ambos de autotranscendência procuram pelo bem-estar nas relações humanas e com a natureza. A percepção de valores no ambiente de trabalho pode gerar sentimentos agradáveis e, por consequência, um bem-estar no trabalho (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; FERREIRA, 2011).

Para o modelo de QVT de Ferreira (2011), nota-se que os sentimentos de conforto, harmonia, justiça, respeito e segurança se assemelham aos valores de conservação; os sentimentos liberdade e prazer, por sua vez, aos valores de abertura à mudança; e os sentimentos de equidade e equilíbrio, aos valores de autotranscendência de Sagiv e Schwartz (2022). Os cinco fatores principais que balizam a QVT de Ferreira (2011) em bem-estar ou mal-estar também fazem alusões aos valores, uma vez que controle, arranjos, relações com o ambiente de trabalho e sujeitos, reconhecimento, competências e prazer são contemplados em Sagiv e Schwartz (2022).

No que tange ao modelo de competência profissional de Paiva (2007), os saberes avaliados também elucidam semelhanças com as duas outras temáticas investigadas, desse modo, acredita-se que os saberes pessoais e relacionais (componente comportamental) são mencionados de certa forma por Ferreira (2011) e por Sagiv e Schwartz (2022) em humildade, benevolência e universalismo (autotranscedência) e pela segurança (conservação); os saberes axiológicos (componente ética), *a priori*, repousam sobre os direitos humanos; os saberes políticos-relacionais (componente política) sobre os quatro valores de ordem superior e sobre a QVT, focadamente, as relações socioprofissionais de trabalho e o reconhecimento e crescimento profissional; e, os saberes teóricos, qualificações para o trabalho e os saberes aplicados, de realização de tarefas (componentes cognitivas e funcionais), podem remeter a possíveis aberturas às mudanças e ao auto-aprimoramento (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; Paiva, 2007). Além disso, os valores humanos e das competências profissionais indicam o impacto dos investimentos, nos âmbitos micro e macro de um país, e seu posicionamento, seja nas esferas laborais, comerciais, internacionais, sociais, pessoais, educacionais ou outras (UENO, 2020).

Diante do exposto, para uma análise integrada desses três fenômenos organizacionais, propõe-se um modelo conceitual o qual compreende que os valores pessoais impactam tanto a forma como a QVT é percebida e vivenciada, quanto o desenvolvimento e a configuração das competências profissionais, também influenciado pela QVT. A Figura 5 permite visualizar esse modelo.

Figura 5: Modelo integrado de análise para valores humanos, QVT e competências profissionais



Fonte: Elaboração própria (2023).

Reforça-se que esse modelo sugere associações e impactos, mas há que se manter abertura para relações em modos variados, a partir de dados empíricos. Uma vez que se reconhece a complexidade e incompletude de cada futuro participante e realidade de pesquisa, cada um retornará de acordo com a sua percepção, e essa possibilidade de mudanças ao longo do caminho é um dos diferenciais do presente modelo e das teorias adotadas.

Considerando o exposto, é possível delinear três hipóteses sobre o relacionamento dos valores humanos, QVT e competências profissionais, quais sejam:

H1: Os Valores Humanos têm impacto positivo na QVT percebida pelos jovens trabalhadores.

H2: Os Valores Humanos têm impacto positivo no desenvolvimento das Competências Profissionais dos jovens trabalhadores.

H3: As percepções da QVT têm impacto positivo no desenvolvimento das Competências Profissionais dos jovens trabalhadores.

Valores Humanos, como construto e suas 4 (quatro) dimensões de acordo com Sagiv e Schwartz (2022). QVT, como construto e suas 5 (cinco) dimensões de acordo com Ferreira (2011). Competências Profissionais, como construto e suas 5 (cinco) dimensões de acordo com Paiva (2007).

Quadro 7: Construtos, dimensões e modelo adotado

Construto	Dimensões	Autor(es)
Valores Humanos	Autotranscendência	Torres, Schwartz e Nascimento, 2016); Schwartz e Cieciuch (2022)
	Abertura à mudança	
	Auto aprimoramento	
	Conservação	
Qualidade de Vida no Trabalho	Reconhecimento e crescimento profissional	Ferreira (2011)
	Elo trabalho-vida social	
	Organização do trabalho	
	Condições de trabalho	
	Relações socioprofissionais de trabalho	
Competências Profissionais	Componente cognitiva	Paiva (2007)
	Componente Ética	
	Componente comportamental/pessoal	
	Componente política	
	Componente funcional	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quanto à H1, os valores humanos têm impacto positivo na percepção da QVT (SAGIV; SCHWARTZ, 2022; SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022; BORGE; BARROS; MAGALHÃES, 2020; UENO, 2020; PAIVA; DUTRA, 2017; SCHWARTZ, 2016; MORCHAIN, 2015; PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015; SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011; PORTO; TAMAYO, 2007; TAMAYO, 2005; SCHWARTZ, 1994; SCHWARTZ *et al.*, 1992; ROKEACH, 1973).

Já em relação à H2, à H2: os valores humanos têm impacto positivo no desenvolvimento das competências profissionais (SCHWARTZ; CIECIUCH, 2022;

BARROS; PAIVA; MELO, 2017; PAIVA; DUTRA, 2017; SCHWARTZ, 2016; MORCHAIN, 2015; PAIVA; DUTRA; LUZ, 2015; PAIVA, 2013; PORTO; TAMAYO, 2007; PAIVA, 2007; TAMAYO, 2005; CHEETHAM; CHIVERS, 2005).

Por fim, sobre H3, H3: a percepção da QVT tem impacto positivo no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores (BOAS; MORIN, 2021; BERGE; BARROS; MAGALHÃES, 2020; VITAL; PAIVA; PEREIRA, 2020; LIMONGI-FRANÇA, 2019; CAMPOS; ABBAD, 2019; CARVALHO; DOMINGUES-JÚNIOR; SANT'ANNA, 2017; SILVA; OLIVEIRA, 2017; FERREIRA, 2011; SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011; LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009; PAIVA, 2007; CHEETHAM; CHIVERS, 2005; MORAES; KILIMNIK, 1994; HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Assim, na medida em que as respostas foram se apresentando, foi possível compreender as diferenças e semelhanças em relação aos contextos, aos pesquisados e às próprias teorias. Dessa forma, os temas aqui apresentados e as tentativas de integração destes têm como foco contribuir para uma construção teórica ampla. Considerando-se este modelo e visando à sua validação e aprimoramento, realizou-se uma pesquisa com jovens trabalhadores nos moldes que se seguem.

4 METODOLOGIA

Quanto ao presente capítulo, torna-se relevante destacar que, para a condução e alcance do objetivo geral da tese, que se distingue por analisar as relações entre valores humanos, QVT e competências profissionais na percepção de jovens trabalhadores, foram escolhidos os métodos, a seguir.

A apresentação desses métodos norteia-se por cinco processos descritos nos próximos subtópicos, a saber: caracterização da pesquisa; unidades de análise e de observação; aspectos éticos envolvidos na pesquisa; técnicas de coletas de dados; e técnicas de análise de dados.

4.1 Caracterização da pesquisa

Para a identificação e a análise dos principais fatores de influência entre os construtos abordados, a pesquisa proposta se caracterizou quanto aos fins como descritiva e explicativa (VERGARA, 2016). De acordo com Gil (2009), as pesquisas descritivas buscam por informações que possam delinear as características particulares do objeto de estudo da população definida ou do fenômeno em foco ou das relações entre variáveis. Quanto à pesquisa explicativa, por sua vez, envolvem as hipóteses e as definições de relações causais, assim como intenciona observar, registrar e correlacionar as variáveis sem manipulá-las (MARCONI; LAKATOS, 2022).

Ao optar por uma pesquisa descritiva e explicativa para melhor responder ao objetivo propostos nesta pesquisa, compreende-se a importância de apresentar o público, os jovens trabalhadores, bem como descrever, analisar e interpretar as características desses jovens e, identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos analisados e das relações presentes entre estes (TAQUETTE; BORGES, 2020; VERGARA, 2016; GIL, 2010).

Destaque-se que as pesquisas explicativas exibem as relações de causalidades, assim, conhecer a realidade pesquisada proporciona uma maior identificação dos comportamentos e auxilia na reflexão sobre prováveis incidências e necessidade de aperfeiçoamentos para o processo formativo dos jovens trabalhadores no ambiente de ensino e nas organizações em que trabalham (GIL, 2010).

Para o desenvolvimento das análises e validação do modelo teórico integrado entre as temáticas apresentada, optou-se pela abordagem quantitativa, ao rigor de Collis e Hussey

(2005), ressaltando como os sujeitos se percebem nas distintas temáticas e no intuito de incentivar a criação de teorias mais robustas (LEWIS; GRIMES, 2005). Segundo Vergara (2016), a abordagem quantitativa é identificada pela possibilidade de uma seleção da amostra, além do uso da estatística para a análise dos dados.

Nesta tese, o intuito é avaliar como se apresentam os construtos e as possíveis relações de causalidades entre as dimensões: valores humanos, com suas dimensões apresentadas por autotranscendência, abertura à mudança, autoaprimoramento e conservação (SAGIV; SCHWARTZ, 2022); QVT, que tem como dimensões reconhecimento e crescimento profissional, elo trabalho-vida social, organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais de trabalho (FERREIRA, 2011) e; competências profissionais, compostas pelas componente cognitiva, funcional, comportamental/pessoal, ética e política (PAIVA, 2007).

Por meio da abordagem quantitativa, é possível avaliar os modelos e escalas selecionados e utilizados para coleta e revalidar cada uma delas, tendo em vista as especificidades dos jovens trabalhadores, além de descrever as dimensões para cada construto após revalidação com o público e, daí, validar um modelo integrativo com as três temáticas.

4.2 Unidades de análise e de observação

As unidades de análise e de observação são coincidentes, ou seja, ambas compostas pelos jovens trabalhadores, selecionados com base no critério de acessibilidade (VERGARA, 2009). Isso ocorreu devido à aprovação da organização envolvida e à disposição dos jovens em responder ao questionário. Dessa forma, destaca-se que as unidades de análise e observação, definidas como o objeto de avaliação e a unidade de coleta de dados, respectivamente (COHEN; FRANCO, 2008), coincidiram no contexto desta pesquisa. Para o desenvolvimento deste estudo, realizou-se inicialmente um contato com uma instituição de ensino profissionalizante que assiste jovens trabalhadores há mais de quatro décadas, presente atualmente em todo território nacional, ou seja, abrange as cinco grandes regiões brasileiras. A pesquisa foi aprovada pela instituição de ensino profissionalizante mediante a assinatura de um contrato voltado para o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com foco na preservação do sigilo tanto dos jovens quanto da própria instituição. Ela já encaminhou para o mercado de trabalho mais de 500 mil jovens, atualmente, 25 mil por ano, além de ser uma das primeiras instituições do terceiro setor certificada para atuação com o

Programa de Aprendizagem no cumprimento da Lei da Aprendizagem, nº 10.097. Em conformidade com a Lei, destaca-se que a instituição atende jovens nas faixas etárias de 14 a 29 anos, todavia esse estudo ocorreu apenas com os jovens em idade superior a 18 anos.

O programa conta com a maioria dos jovens oriunda de circunstâncias de maiores vulnerabilidades e provenientes da rede pública de ensino, no entanto, na última atualização das exigências para a participação no programa (Decreto nº 11.061, de 4 de maio de 2022), tal requisito, de o jovem ser de situação de vulnerabilidade, foi retirado. Portanto, passou-se a permitir o ingresso de todos os demais jovens que tivessem/tenham interesse nos programas de aprendizagem em todo o país o que ampliou o público de interesse atendido pelo programa em análise. Quanto ao presente estudo, os jovens foram selecionados por critério de acessibilidade e intencionalidade (VERGARA, 2016), tendo em vista uma autorização prévia destes.

A atuação da instituição com os jovens intenciona cumprir diretamente, ao menos, cinco dos dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU, apresentados na Agenda 2030. Tal escopo é oportuno, uma vez que proporciona um vínculo entre os jovens e um trabalho decente, auxiliando no crescimento econômico e nas reduções das desigualdades. Ela proporciona aos jovens uma educação de qualidade, e isso pode implicar em maior percepção e condição de saúde e bem-estar, quanto auxiliar na erradicação da pobreza.

No cumprimento da Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000), e atenta às mudanças estabelecida pelos Decretos n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005); n.º 9.579, de 22 de novembro de 2018 (BRASIL, 2018) e, n.º 11.061, de 4 de maio de 2022 (BRASIL, 2022), a instituição abordada visa desenvolver nos jovens brasileiros assistidos competências profissionais que os incluam no mercado e que acentuem seus talentos de modo a se tornarem o ator principal de seu próprio futuro, além de colaborar para a transformação da realidade familiar de seus jovens.

O olhar dedicado ao jovem e a análise de sua percepção caminham em comum acordo com as discussões realizadas no Fórum Econômico Mundial, em 2022, principalmente por ser o aumento da taxa de desemprego entre jovens, após a pandemia, uma preocupação mundial. Levantar a percepção dos próprios jovens, resguardados pela Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000), sobre as temáticas deste estudo não se restringe às peculiaridades de mesmos objetivos e aspirações (DRUMOND *et al.* 2020), todavia, a coleta quantitativa permitiu compreender de maneira ampla como que os envolvidos lidam, em sua maioria, com os temas.

4.3 Aspectos éticos envolvidos na pesquisa

Compreende-se como aspectos éticos de uma pesquisa desde o primeiro até o último contato com os envolvidos ao campo pesquisado. Nesse sentido, informa-se que, desde a comunicação inicial com a instituição profissionalizante selecionada por esta investigação que gentilmente aceitou conversar com a equipe de pesquisa, autorizou a sua realização, agendou reuniões para esclarecimentos e acompanhamento do instrumento de coleta de dados e acompanhou tais coletas presencialmente, até os contatos posteriores já realizados e os que ainda serão realizados, o cumprimento dos aspectos éticos permanecem em destaque, realizados com rigor.

Uma das exigências da instituição foi de que o seu nome não fosse divulgado e, por esse motivo, a empresa é denominada como Instituição Profissionalizante *Alpha*, ou apenas como *Alpha*, nome fictício atribuído para fins exclusivos de facilitar a citação da instituição, durante a análise dos dados desta tese. Igualmente, por motivos de sigilo e ética de pesquisa acadêmica, a identidade dos jovens respondentes também foi preservada.

Como informado, a tese investigou a percepção de jovens com mais de 18 anos que estão resguardados pela Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000, 2005, 2018, 2022) e as suas atualizações. Essa legislação compreende uma atenção maior para a formação e desenvolvimento das competências profissionais em jovens aprendizes, possibilitando a estes uma inserção amparada no mercado de trabalho, acompanhamento dos seus comportamentos e de sua saúde psíquica.

A proposta foi apresentada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais. O projeto de pesquisa maior que inclui a presente tese, de título “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, registro CAAE 55089422.1.0000.5149, teve pareceres aprovados (projeto e emendas) sob os números 5.311.124, 5.735.644, 5.903.971 e 5.955.182.

De acordo com o cumprimento do rigor necessário para o desenvolvimento de uma pesquisa com seres humanos, *a priori*, com jovens trabalhadores, destaca-se que esta tese se resguardou nos cuidados orientados pelas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que prevêm, em caso de possíveis constrangimentos, emoções despertadas ou qualquer mal-estar, que a pesquisa possa ser interrompida por momento de pausa ou que seja finalizada (CNS, 2012, 2016).

A estrutura do instrumento de coleta também foi levada em consideração quanto à formulação das perguntas que compuseram o questionário estruturado, a escolha das escalas que foram aplicadas e a seleção dos jovens que participaram deste estudo. A entrega dos questionários ocorreu somente após a concordância formal confiada ao próprio jovem quanto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, Apêndice A), autorizado pelo próprio jovem, pois este estudo contemplou, excepcionalmente, a escolha de jovens trabalhadores de uma mesma instituição, representantes de todas as regiões do país, com idade igual ou superior a 18 anos.

Do mesmo modo, pretende-se após a pesquisa realizada, propulsionar contribuições para os avanços teóricos sobre o público na academia e o aperfeiçoamento de políticas públicas voltadas aos jovens trabalhadores, assim como para a própria Lei de Aprendizagem (Brasil, 2000, 2005, 2018, 2022). Por fim, informa-se que os dados coletados serão guardados pelo prazo legal e após serão destruídos (CNS, 2012, 2016).

Além disso, parte-se da conjectura da relevância da pesquisa sobre as percepções dos jovens trabalhadores quanto ao trabalho que desenvolvem, visto que, como mencionado anteriormente, os jovens são inseridos pela Lei da Aprendizagem em organizações e acompanhados pela Instituição Profissionalizante. A partir de 2022, por Lei, os jovens possuem até 3 anos de vínculo como jovem trabalhador (antes eram apenas 2 anos) e não é descartado o ensejo de serem contratados pelas organizações em que atuam após o período de aprendizagem ou por alguém que tenha realizado contato com os jovens por meio do curso ou do trabalho.

Tornando a experiência como um período em que os jovens se desenvolvem profissionalmente e são avaliados por suas entregas e comportamentos e, de igual maneira, por meio do trabalho como jovem trabalhador, amparado legalmente, podem estudar, capacitarem-se profissionalmente e contribuir com a renda familiar, auxiliando para alcançar o próprio sustento e/ou de seus familiares e uma melhor condição de vida.

4.4 Técnica de coleta de dados

Visando aos objetivos, geral e específicos, a serem alcançados, a coleta de dados contou com a aplicação de um questionário online, encaminhado a cada um dos alunos por e-mail de acordo com o dia e turma nos quais este se encontrava matriculado. Para isso, a instituição propôs uma agenda de uma semana, entre os dias 12 e 16 de dezembro de 2022.

Foram utilizados os laboratórios das unidades da Instituição *Alpha*, simultaneamente, em todas as regiões do país, contando tanto com o apoio de maneira presencial de um instrutor da instituição, que auxiliou na resolução de problemas como não recebimento de e-mail/link ou dúvidas, quanto com a compreensão do questionário, com o apoio técnico de uma equipe online que verificou prontamente todos os links e e-mails não recebidos e com o apoio teórico da pesquisadora em caso de dúvidas sobre o conteúdo.

Destaca-se que foi enviado um mesmo link do questionário online de maneira individual para 4.741 jovens trabalhadores vinculados às unidades da instituição *Alpha* de acordo com o dia em que cada turma tinha a aula teórica presencial na instituição. A orientação de qual turma participaria por horário (manhã e tarde) e, conseqüentemente, quais e-mails deveriam ser enviados por dia foi repassada ao grupo de pesquisa pela instituição *Alpha*, com antecedência, para que os responsáveis pela pesquisa pudessem se organizar e disparar os e-mails para os jovens de acordo com a turma, dia e horário, bem como estar de plantão para solucionar todas as questões que surgissem.

Os questionários foram enviados para as unidades da *Alpha* lotadas nos 26 Estados brasileiros e no Distrito Federal. Como retorno, foram recebidas 3.232 respostas válidas de jovens trabalhadores, representando 73,8% dos questionários enviados. O retorno expressivo foi possível principalmente pelo apoio da instituição, direcionamento dos alunos para os laboratórios de informática na instituição e disponibilização do tempo que seria de aula para responder o questionário, além de todo o suporte organizado presencial e online para solucionar quaisquer eventualidades.

Partindo do quantitativo de 4.741 como a população, a amostra que garantiria 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro seria de 356 respondentes, porém a presente pesquisa teve como retorno 3.232 respostas válidas, o qual superou o mínimo necessário.

O questionário aplicado (Apêndice B) era composto por cinco partes, quais sejam:

1. Dados sociodemográficos e profissionais;
2. Escala de valores refinado em português (PVQ-R), 57 itens, divididos em 19 fatores, nos moldes Likert de 6 pontos, e para cada descrição, os participantes deveriam indicar a semelhança deles em relação às afirmativas, sendo 1 - não se parece nada comigo e 6 - se parece muito comigo (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016);

3. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA_QVT), 61 itens, divididos em 5 fatores, nos moldes Likert de 6 pontos que variam de 1 - discordo totalmente a 6 - concordo totalmente (FERREIRA, 2011);
4. Escala de desenvolvimento de competências profissionais de jovens trabalhadores (ECP), 61 itens, dividido em 6 fatores, nos moldes Likert de 6 pontos que variam de 1 - não foi formada ou desenvolvida a 6 - foi amplamente formada ou desenvolvida (PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2018, 2020);
5. Espaço para dúvidas e sugestões.

No período que antecedia a coleta de dados e antes de iniciar a aplicação do questionário no dia da coleta, os respondentes foram informados dos objetivos e importância da pesquisa e de sua contribuição voluntária para melhorias, inclusive, na realidade de aprendizagem e trabalho destes. Somente os jovens que concordaram em participar da pesquisa, preencheram e assinaram o TCLE foram direcionados pelo sistema para responderem às alternativas e tiveram os seus dados contabilizados como questionários válidos.

4.5 Técnicas de análise de dados

Após análise inicial dos dados e apuração de 3.232 questionários devidamente preenchidos e aptos para serem submetidos às análises estatísticas, foram empregadas três técnicas de análises para cada um dos temas pesquisados, que são: 1) a análise fatorial exploratória – AFE (multivariada); 2) a análise descritiva dos dados, medidas de posição e dispersão (univariada); 3) a modelagem de equações estruturais – SEM (multivariada). Para a operacionalização das três técnicas, foram utilizados, respectivamente, o software estatístico *SPSS* (25.0), a planilha eletrônica *Excel* (97/2003) e o *SmartPLS* (4.0).

4.5.1 Análise fatorial exploratória – AFE

A escolha pela análise fatorial exploratória ocorreu por esta permitir analisar um conjunto grande de variáveis ao mesmo tempo e, a partir dos resultados, ser possível identificar os fatores, as dimensões e o grau de explicação de cada variável dentro de cada uma das dimensões percebidas (HAIR JR. *et al*, 2009). Para Malhotra (2001), a análise

fatorial é uma técnica de interdependência, uma vez que examina todo um conjunto de relações interdependentes. Corroborando, ela é apropriada para representar de modo resumido, um conjunto particular de variáveis analisadas (BROW, 2006).

Observa-se que a AFE permite identificar os fatores que explicam as correlações em um conjunto de várias variáveis, além de impulsionar a apropriação de um conjunto novo, mesmo que com poucas variáveis (MALHOTRA, 2001). De tal maneira, as variáveis que se destacam podem ser localizadas para a criação de um grupo menor e promoção de outras análises multivariadas. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), de posse da AFE, o pesquisador passa a ter mais clareza sobre o impacto de cada uma das variáveis na análise.

As variáveis observadas nesta tese foram as dimensões dos valores humanos, a percepção da QVT e o desenvolvimento das competências profissionais. Em conformidade com a técnica escolhida para a tese e na intenção de promover uma maior compreensão dos passos realizados para a sua execução, foram instituídos alguns estágios para análise de cada variável do modelo relacional, assim como se avalia no detalhamento seguinte:

- Visando avaliar a dimensionalidade recomendada, optou-se pela análise fatorial exploratória (HAIR JR. *et al.*, 2009);
- Como o agrupamento foi realizado por variáveis, então selecionou-se a análise fatorial R;
- Foram definidas as variáveis que compõem cada um dos temas analisados de acordo com a base conceitual, que são valores humanos (SAGIV; SCHWARTZ, 2022); QVT (FERREIRA, 2011) e; competências profissionais (PAIVA, 2007);
- Utilizou-se o teste *Scree* de Cattell para determinar o ponto de corte no gráfico e definir quais fatores seriam retirados (MALHOTRA, 2011);
- Obtiveram-se os valores de comunalidades para decisão de quais variáveis poderiam ser retiradas, após observar que sua comunalidade é baixa. Compreende como comunalidade a variância total de uma variável original compartilhada com todas as demais variáveis em análise;
- Na intenção de calcular o índice de adequação da amostra, para análise da proporção de variância dos itens via análise da variável latente, utilizou o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), uma vez que este teste foi utilizado para

avaliar a adequacidade da análise fatorial em apropriada ou inadequada (MALHOTRA, 2011)

- Concomitantemente ao teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), foi calculado o teste de Bartlett de esfericidade para examinar se há probabilidade estatística de correlações significativas;
- Na sequência, foi realizado o método fatorial de variância total, o qual admite a variância compartilhada com outras variáveis na análise fatorial, tendo sido calculada para cada uma das dimensões encontradas em cada um dos construtos;
- Realizou-se o procedimento e rotação, a matriz rotacionada é capaz de agrupar as variáveis de acordo com as suas intercorrelações, passando assim a ter o agrupamento das variáveis em fatores ou componentes de cada uma das dimensões encontradas para cada temática avaliada;
- Para ponderar a aceitabilidade da matriz fatorial obtida, calculou-se o *Alfa de Cronbach* das dimensões, uma vez que ele é caracterizado como uma medida de confiabilidade (HAIR JR. *et al.*, 2009);
- Utilizou-se 5% de nível de significância, assim, a correlação foi considerada estatisticamente significativa para p-valor igual ou menor do que 0,05 (HAIR JR. *et al.*, 2009);
- Por fim, calculou-se a correlação de Pearson para definição do escore fatorial e do nível de significância (Sig). A validade convergente mede o alto valor de coeficiente de correlação de Pearson entre os escores fatoriais e as dimensões, e a validade discriminante mede o baixo valor da correlação de Pearson. Pelo nível de significância estatística (sig) afere-se a probabilidade da ocorrência de um evento, caso a hipótese nula seja verdadeira (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Quanto à realização dos estágios citados, utilizou-se o software *SPSS 25*.

4.5.2 Análise descritiva dos dados, medidas de posição e dispersão

Em decorrência da conclusão das análises fatoriais exploratórias de cada temática investigada, deu-se continuidade à segunda técnica mencionada, a saber, a realização das

análises descritivas dos dados (estatística univariada). Os cálculos estatísticos realizados após as AFEs consideraram apenas as variáveis latentes oriundas das AFEs. Foram utilizadas para análise e elaboração dos gráficos as medidas de posição (média, percentil 25 e 75, e mediana) e dispersão (desvio padrão, distribuição de frequência absoluta e relativa).

Os métodos descritivos apresentaram de maneira resumida como os jovens trabalhadores perceberam cada uma das temáticas, os fatores que foram originados após as AFEs como de maior relevância para os jovens no que tange à presente pesquisa e à intensidade para cada uma das afirmativas que permaneceram em cada uma das escalas revalidadas (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014). Para a realização da segunda técnica de análise sobre os dados coletados com os jovens trabalhadores, utilizou como suporte o Excel (97/2003) e o SPSS 25.

4.5.3 Modelagem de equações estruturais – SEM

À medida que se avançou na conclusão das duas primeiras análises, aproximou-se da apresentação de um modelo único com as temáticas integradas, assim como proposto nos objetivos da tese. Dessa forma, para que o processo fosse finalizado, contou-se com a realização da terceira análise. Por certo que a modelagem de equações estruturais, que também é conhecida por SEM ou MEE, contribuiu para que se pudessem estimar as relações múltiplas e inter-relacionais de dependência (HAIR JR. *et al.*, 2014).

Os critérios utilizados para análise dos índices e ajustes de modelo no *SmartPLS* foram mapeados por Ringle, Silva e Bido (2014), a fim de criar condições para a apresentação de um modelo integrado robusto e alinhado ao rigor estatístico que se exige, como descritos no Quadro 8.

Quadro 8: Critérios de índices de ajustes de modelo no *SmartPLS*

Indicador/ Procedimento	Propósito	Valores referenciais /critério	Referências
AVE	Validades Convergentes (VC)	AVE > 0,50	HENSELER; RINGLE; SINKOVICS (2009)
<i>Alfa de Cronbach</i> (AC) e Confiabilidade Composta (CC)	Confiabilidade do modelo	AC > 0,70 CC > 0,70	HAIR <i>et al.</i> (2014)
Cargas cruzadas	Validade Discriminante (VD)	Valores das cargas maiores nas variáveis latentes originais do que em outras	CHIN; MARCOULIDES (1998)
Critério de Fornell e Larcker	Validade Discriminante	Compara-se as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações dos constructos	FORNELL; LARCKER (1981)
Avaliação dos Coeficientes de Determinação de Pearson (R ²)	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural	Para a área de ciências sociais e comportamentais, R ² =2% seja classificado como efeito pequeno, R ² =13% como efeito médio e R ² =26% como efeito grande	COHEN (1988)
Teste t de Student	Avaliação das significâncias das correlações e regressões	t ≥ 1,96	HAIR <i>et al.</i> (2014)
Validade Preditiva (Q ²) ou indicador de Stone- Geisser	Avalia a acurácia do modelo ajustado	Q ² > 0	HAIR <i>et al.</i> (2014)
Tamanho do efeito (f ²) ou Indicador de Cohen	Avalia-se quanto cada constructo é “útil” para o ajuste do modelo	Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são respectivamente considerados pequenos, médios e grandes.	HAIR <i>et al.</i> (2014)
GoF ⁵	É um escore da qualidade global do modelo ajustado	GoF > 0,36 (adequado)	TENENHAUS <i>et al.</i> (2005); WETZELS; ODEKERKENSCHRÖDER ; OPPEN (2009)
Coeficiente de Caminho (G)	Avaliação das relações causais	Interpretação dos valores à luz da teoria.	HAIR <i>et al.</i> (2014)

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

⁵ Até recentemente, o GoF era calculado para avaliar o modelo como um todo. Porém, Henseler e Sarstedt (2012) mostraram que o mesmo não tem poder de distinguir modelos válidos e modelos não válidos. Assim, sugere-se não usar o GoF como indicador.

Munidos dos critérios necessários para o desenvolvimento da modelagem de equações estruturais e na busca por alcançar os objetivos desta tese, percorreu-se os estágios mapeados por (HAIR JR. *et al.*,2014), a saber:

- Primeiramente, levanta-se a perspectiva teórica adotada pela pesquisa para que seja possível propor um modelo teórico admissível, assim as relações e os parâmetros são determinados a fim de não omitir ou duplicar variáveis. Foram incluídas uma a uma na intenção de alcançar um modelo teoricamente conciso;
- As relações interdependentes das variáveis, denominada de diagrama de caminhos, são representadas no intuito de ampliar a visualização das relações, este permite apresentar as relações preditivas entre os construtos (relações entre as variáveis dependentes e independentes), bem como as relações associativas (correlações) entre os construtos e indicadores;
- A partir do momento em que o diagrama de caminho é transformado em um conjunto de modelos estruturais e de mensuração, compreende-se ser possível avaliar propostas estruturais; deliberar um modelo confirmatório completo e claro quanto a quais variáveis pertencem a cada construto; mensurar a quantidade de indicadores de cada construto; explicar a confiabilidade dos construtos; visualizar as correlações entre construtos e indicadores;
- Escolheu-se estimar o modelo pelo método de Mínimos Quadrados Parciais PLS-PM.; tendo sido também empregada a técnica de estimação de *bootstrapping*;
- Adotou-se como princípio que cada coeficiente devesse ter uma equação separada e única para que este possa ser estimado. Para isso, orientou-se que estivessem determinados os graus de liberdade e corrigidos os problemas de identificação;
- Na avaliação de critérios de qualidade de ajuste, realizou-se a avaliação da adequação e ajuste geral do modelo por meio de medidas de adequação absoluta, de ajuste incremental e de parcimônia;

- Finalizando, para a interpretação e modificação do modelo, ocorreu a interpretação dos resultados em termos empíricos e práticos, bem como a observação das modificações do modelo potencialmente significantes.

A modelagem de equações estruturais foi desenvolvida no software *SmartPLS*, versão 3.0. O referido programa utiliza o modelo de mensuração de mínimos quadrados parciais (PLS) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

No próximo capítulo, estão apresentados e analisados de forma detalhada os resultados obtidos por meio da pesquisa, amparados pelos métodos selecionados conforme apresentado nesta metodologia.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Esta seção da pesquisa tem como objetivo analisar as relações entre os construtos de valores humanos, QVT e competências profissionais, além de revalidar as escalas e validar um modelo que integre esses construtos para estudos com jovens trabalhadores. Para alcançar esses objetivos, foram adotados diferentes procedimentos para a validação do modelo. Dessa forma, esta seção foi dividida em cinco partes.

A primeira parte desta seção aborda o perfil dos jovens respondentes, destacando suas características relevantes para a pesquisa.

A segunda parte trata da análise fatorial exploratória (AFE), que foi realizada separadamente para cada um dos três construtos que compõem o modelo proposto nesta tese: valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais. Essa abordagem permitiu a validação de cada dimensão e a identificação das variáveis observáveis que compunham o modelo. Os resultados finais foram os considerados na Modelagem de Equações Estruturais (MEE).

Na terceira parte, as análises descritivas dos dados revelaram os resultados das escalas aplicadas após as AFEs, proporcionando uma visão da percepção dos participantes em relação a cada um dos construtos.

Em seguida, é apresentada a validação do modelo final por meio da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), incluindo os resultados obtidos para o modelo de mensuração, o modelo estrutural e a discussão dos resultados do teste de hipóteses. Essa última parte desta seção abrange uma análise mais aprofundada e conclusiva dos resultados obtidos.

5.1 Perfil dos jovens trabalhadores participantes

A presente pesquisa busca dar visibilidade aos jovens trabalhadores, compreendendo que esses jovens possuem expectativas, motivações, prioridades e perspectivas em relação a sua vida pessoal e profissional, ao trabalho e ao ambiente profissional, compreendendo não apenas aspectos físicos, mas também as relações de trabalho.

A coleta de dados ocorreu entre os dias 12 e 16 de dezembro de 2022, nos moldes online pelo *Google Forms*. Foi enviado um link do questionário online contemplando os dados sociodemográficos e as escalas de valores humanos, QVT e competências profissionais

para 4.741 jovens trabalhadores vinculados às unidades da instituição profissionalizante parceira, sendo essas lotadas nos 26 Estados brasileiros e no Distrito Federal, totalizando 27 unidades federativas. Teve como retorno 3.503 respostas, quantitativo este que passou por uma apuração no intuito de retirar questionários indevidamente preenchidos, resultando em 3.232 questionários válidos. Isto representa 68% dos questionários enviados.

O questionário possibilitou identificar como os jovens trabalhadores brasileiros identificam os valores que orientam suas escolhas e decisões (SCHWARTZ, 1992; SAGIV E SCHWARTZ, 2022), assim como investigar como percebem e buscam equilibrar a QVT, considerando aspectos como bem-estar, satisfação e harmonia entre vida pessoal e profissional (FERREIRA, 2011). Além disso, analisar como esses jovens percebem e desenvolvem suas competências profissionais, levando em conta suas habilidades, conhecimentos e aspirações de crescimento na carreira (PAIVA, 2007).

Todos os questionários recebidos pelo *Google Forms* foram transferidos para uma planilha Excel e, inicialmente, avaliados os dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes, possibilitando uma melhor compreensão do perfil dos participantes do presente estudo e compreendendo que existem diferenças sociodemográficas na percepção dos valores humanos (PORTO; TORRES, 2012) e das demais temáticas, devido à socialização primária e às escolhas secundárias do indivíduo que exercem influência sobre suas escolhas de vida e sua percepção do trabalho (PAIVA, 2012), assim como os desafios implícitos na realidade de cada jovem trabalhador para se conciliar o trabalho, os estudos e as suas questões particulares como anseios e responsabilidades (DUTRA-THOMÉ; PEREIRA; KOLLER, 2016).

Apresenta-se, a seguir, uma tabela referente aos dados sociodemográficos dos jovens trabalhadores pesquisados, que foram divididos de acordo com as seguintes características: sexo, idade, estado civil, cor de pele, escolaridade, estado de residência/trabalho e quantidade de moradores que residem com o jovem (Tabela 5).

Tabela 5: Dados sociodemográficos dos respondentes

Variável	Qtd. Resp.	%	Variável	Qtd. Resp.	%
Sexo			Estado onde mora/trabalha		
Feminino	2197	67,98	São Paulo (SP)	1351	41,80
Masculino	1035	32,02	Rio de Janeiro (RJ)	661	20,45
Idade			Minas Gerais (MG)	403	12,47
de 18 a 21 anos	3013	93,22	Paraná (PR)	261	8,08
de 22 a 23 anos	218	6,75	Distrito Federal (DF)	208	6,44
30 anos ou mais	1	0,03	Rio Grande do Sul (RS)	152	4,70
Estado Civil			Goiás (GO)	82	2,54
Solteiro	3114	96,35	Pernambuco (PE)	34	1,05
Outro	50	1,55	Bahia (BA)	33	1,02
União Estável	37	1,14	Amazonas (AM)	27	0,84
Casado	30	0,93	Espírito Santo (ES)	8	0,25
Divorciado	1	0,03	Ceará (CE)	6	0,19
Cor de pele			Maranhão (MA)	3	0,09
Branca	1536	47,52	Paraíba (PB)	1	0,03
Parda	1116	34,53	Rio Grande do Norte (RN)	1	0,03
Preta	558	17,26	Santa Catarina (SC)	1	0,03
Amarela (oriental)	15	0,46	Qtd. Moradores que residem com o jovem		
Outra	7	0,22	Um	93	2,88
Escolaridade			Dois	452	13,99
Fundamental incompleto	4	0,12	Três	995	30,79
Fundamental completo	47	1,45	Quatro	1051	32,52
Médio incompleto	102	3,16	Cinco	456	14,11
Médio completo	2151	66,55	Seis	123	3,81
Superior incompleto	872	26,98	Sete	37	1,14
Superior completo	51	1,58	Oito ou mais	25	0,77
Pós-graduação	5	0,15			

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quanto aos dados sociodemográficos, dos 3.232 respondentes deste estudo, destaca-se que 2.197 são do sexo feminino e 1.035 são do sexo masculino. Já em relação à idade dos jovens, reforça-se que o presente estudo conta apenas com jovens que possuem mais de 18 anos. Destes, a maioria é composta por 3.013 que estão na faixa etária de 18 anos a 21 anos, seguidos por 218 jovens com idade entre 22 anos e 23 anos e um jovem com idade superior a 30 anos. Esses dados sinalizam a possibilidade da existência de várias juventudes em uma mesma geração, mesmo sendo a maioria com idade próxima (TAVOLARO, 2005), o que

reforça mais uma vez a importância da presente investigação.

Como apresentado, os jovens respondentes possuem todos mais de 18 anos, um ponto que pode justificar o fato de a grande maioria já possuir o ensino médio completo (2.151 deles) ou estar cursando o ensino superior (872 deles). Usualmente, os jovens que possuem menos de 18 anos cursam o ensino médio em concomitância com o curso profissionalizante e com a atuação como jovem aprendiz, e esse é um dos critérios de alguns tipos de contratos (cursar ensino médio em paralelo ao curso e trabalho) para que o jovem possa permanecer na instituição profissionalizante. Em relação ao estado civil, pode-se observar que 3.114 dos respondentes são solteiros e compõem 96% da amostra deste estudo.

Levantou-se a escolaridade do pai e da mãe dos jovens trabalhadores da amostra e, quando comparada a escolaridade de ambos, observou que as mães possuem uma escolaridade superior à dos pais dos respondentes em quase todas as alternativas de nível de ensino, contudo a maioria das respostas se concentram nos pais e mães com ensino médio completo, corroborando os achados de Souza, Helal e Paiva (2019) e Paiva *et al.* (2022).

Tabela 6: Comparativo entre a escolaridade dos pais

Escolaridade	Pai		Mãe	
	Qtda.	%	Qtda.	%
Ensino fundamental incompleto	657	20,33	488	15,10
Ensino fundamental completo	237	7,33	200	6,19
Ensino médio incompleto	299	9,25	325	10,06
Ensino médio completo	1084	33,54	1302	40,28
Ensino superior incompleto	144	4,46	189	5,85
Ensino superior completo	340	10,52	432	13,37
Pós-graduação	109	3,37	205	6,34
Não sei	354	10,95	87	2,69

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Assim, observa-se que a maioria dos pais possui ensino médio completo (1084) e um número significativo possui ensino superior completo (340). Já em relação às mães, também é evidente uma proporção maior com ensino médio completo (1302), mas há um maior número com ensino superior completo (432) em comparação aos pais, assim como percebido por Barbosa, Lara e Paiva (2020). Além disso, pode-se notar que há um número considerável de jovens que não sabem ou não quiseram declarar a escolaridade de seus pais (354), enquanto o número correspondente ao não conhecimento da escolaridade de suas mães é menor (87).

Para a questão relativa à cor de pele autodeclarada, assim como em Paiva *et al.* (2022) a maioria informou serem de cor de pele branca (1.536 deles), seguida pelos de cor de pele parda (1.116 deles) e cor de pele preta (558 deles). A nomenclatura aplicada para essa informação segue a mesma adotada pelo IBGE.

Torna-se relevante avaliar que por mais que a maioria dos jovens informa não possuir deficiência (3.198 deles), existem aqueles que possuem deficiência participando do programa de jovem aprendiz e que responderam ao questionário. São deficiências físicas (12 deles), mental (20 deles) e múltiplas (2 deles). Assim, como mencionado por Ferreira (2006), os jovens, os estudantes, as mulheres, as pessoas com alguma deficiência, querem auxiliar de forma colaborativa e ser de fato incluídos na carreira profissional. Entende-se, então, que a instituição pesquisada possibilita essa inclusão, assim como previsto pela Lei da Aprendizagem.

Quanto à quantidade de pessoas que moram na mesma residência do jovem respondente, pode-se observar que para 1.051 deles a quantidade total é de 4 pessoas (incluindo o respondente), seguido por 995 que informaram 3 pessoas ao todo. Todavia, é possível observar que para 641 jovens a resposta oscila entre 5 a mais de 8 pessoas morando na mesma residência do respondente.

A análise dos dados profissionais dos respondentes da pesquisa incluiu as seguintes informações: tempo total de trabalho, tempo de trabalho na organização, tempo de trabalho no cargo atual. Os resultados dessas análises estão apresentados na Tabela 7.

Tabela 7: Comparativo entre tempo de trabalho

Tempo de trabalho	Total		Na organização		No cargo atual	
	Qtda.	%	Qtda.	%	Qtda.	%
menos de 6 meses	989	30,60	1750	54,15	1765	54,61
de 6 meses a 12 meses	1094	33,85	1312	40,59	1290	39,91
de 12 meses a 18 meses	398	12,31	150	4,64	151	4,67
de 18 meses a 24 meses	214	6,62	14	0,43	18	0,56
de 2,1 anos a 3 anos	277	8,57	3	0,09	5	0,15
de 3,1 anos a 5 anos	182	5,63	2	0,06	2	0,06
mais de 5,1 anos	78	2,41	1	0,03	1	0,03

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quanto ao vínculo atual de trabalho dos respondentes, observam-se diferenças quando comparado com o tempo total de trabalho. A maioria dos participantes, 55% (1.765 deles),

estão no cargo atual por menos de 6 meses, seguido por 40% (1.290 deles) com tempo no cargo atual de 6 meses a 12 meses. E, quando avaliado o tempo total de trabalho, 34% (1.094 deles) possuem entre 6 meses e 12 meses de trabalho e 36% (1.149 deles) entre 12 meses e 5,1 anos de experiência total. Esse fato pode ser compreendido como contratos recentes na instituição profissionalizante e justificado pelo período máximo de contrato que usualmente são de 24 meses.

Já em relação à média salarial dos moradores, para 2.078 é composta de até 3 salários mínimos, corroborando os estudos anteriores sobre jovens trabalhadores que indicavam renda familiar de jovens trabalhadores entre 3 e 4 salários mínimos (PAIVA, 2013) e entre um e dois salários mínimos (GUIMARÃES; PAIVA, 2019; PAIVA; FUJIHARA; REIS, 2017). Vale reforçar que se trata de um público cuja maioria tende a passar por maior vulnerabilidade social, a saber, poucos recursos para lidar com questões como renda, moradia, trabalho e educação.

Destaca-se também que os jovens respondentes, em sua maioria, não procuraram trabalho ou estágio nos últimos 30 dias, sendo estes, ao todo, 2.288. Entretanto, 944 dos respondentes procuraram outro estágio ou emprego nos últimos 30 dias. Infere-se, por serem maiores de 18 anos, que tais escolhas se devam pela proximidade do término do contrato ou em outros casos visando aumentar o retorno financeiro.

Ao defrontarem com a alternativa que questionava se o jovem pediu ou não conselho para iniciar na instituição profissionalizante, houve quase que um empate entre 1.599 que consultaram amigos, parentes ou colegas para conseguirem estágio ou trabalho e 1.633 que não consultaram. Logo na sequência, 2.329 jovens informaram no questionário que realizaram cursos anteriores na instituição profissionalizante. Tais cursos incluem adolescentes que não possuem ainda idade suficiente para a atuação como jovem aprendiz ou referem-se aos projetos sociais ofertados pela instituição (ou que esta é parceira).

Esses dados parecem corroborar Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008) quanto ao trabalho ocupar a segunda esfera de grande importância na vida de um sujeito, sendo família a primeira e, destacam que o trabalho, assim como os valores e crenças familiares, pode se relacionar diretamente na construção do comportamento de um indivíduo.

Para 2.691 jovens, a organização atual os deixa “muito satisfeitos” ou “satisfeitos” o que confirma as pesquisas de Barbosa e Paiva (2020). Por outro lado, 419 se manifestam “neutros” e 122 de “insatisfeitos” a “muito insatisfeitos”, trazendo à luz um comparativo com os estudos de Franco e Paiva (2018), Souza, Helal e Paiva (2019) e Barbosa e Paiva (2020).

Esses dados poderão ser mais bem investigados após a análise da escala aplicada no presente estudo, e sugere-se, futuramente, por uma pesquisa qualitativa.

Os dados mencionados nos parágrafos anteriores podem ser consultados na Tabela 8, que engloba informações como a quantidade de jovens que solicitaram auxílio a terceiros em relação a um amigo, parente ou colega; se participaram de cursos voltados para a formação profissional; a média salarial; e se buscaram outras oportunidades profissionais, nos últimos 30 dias.

Tabela 8: Perfil profissional dos respondentes

Variável	Qtd. Resp.	%	Variável	Qtd. Resp.	%
Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega			Média salarial total da casa		
Sim	1599	49,47	até 1 salário mínimo	374	11,57
Não	1633	50,53	de 1 a 2 SM	899	27,82
Participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente			de 2 a 3 SM	805	24,91
Sim	903	27,94	de 3 a 4 SM	476	14,73
Não	2329	72,06	de 4 a 5 SM	330	10,21
Nível de satisfação com a organização atual			de 5 a 7 SM	180	5,57
Muito satisfeito	1169	36,17	Acima de 7 SM	168	5,20
Satisfeito	1522	47,09	Procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias		
Nem satisfeito, nem insatisfeito	419	12,96	Sim	944	29,21
Insatisfeito	78	2,41	Não	2288	70,79
Muito insatisfeito	44	1,36			

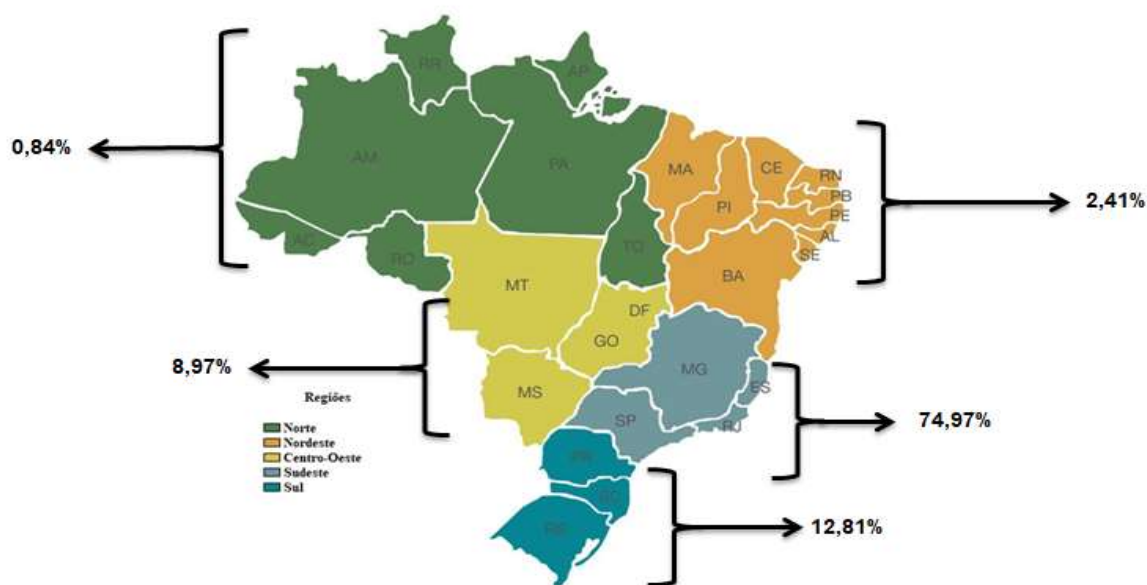
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Reforçando, mais uma vez, o fato de os jovens que compõem a amostra possuírem mais de 18 anos, salienta-se que alguns destes podem ter iniciado a carreira profissional em programas de menores aprendizes, trabalhos formais ou mesmo trabalhos informais e por essa inferência seria possível compreender aqueles que possuem outras experiências de trabalho anterior ao vínculo atual.

Como referido inicialmente, a coleta contou com a distribuição do link para as filiais ou polos de todos os Estados brasileiros e para o Distrito Federal. Dos quase 5 mil questionários enviados, contou com o retorno de 3.232 questionários devidamente preenchidos de 15 Estados e do Distrito Federal. Ficando evidenciada a participação maior

dos jovens de São Paulo (1.351 deles), Rio de Janeiro (661 deles), Minas Gerais (403 deles), Paraná (260 deles), Distrito Federal (208 deles), Rio Grande do Sul (152 deles) e Goiás (82 deles).

Figura 6: Regiões do Brasil e percentual de participação na pesquisa



Fonte: Multarte (2018) com adaptações referentes aos resultados da presente pesquisa

Cada uma dessas regiões possui características geográficas, culturais e econômicas distintas. Finalizando a análise dos dados sociodemográficos e profissionais, destaca-se que as regiões que compõem as filiais e polos que permitiram e estimularam que seus jovens respondessem aos questionários e assim participassem da coleta de dados desta pesquisa revela uma maior participação do sudeste (2.423 deles), seguido pelo sul (414 deles), centro-oeste (290 deles), nordeste (78 deles) e Norte (27 deles) brasileiro.

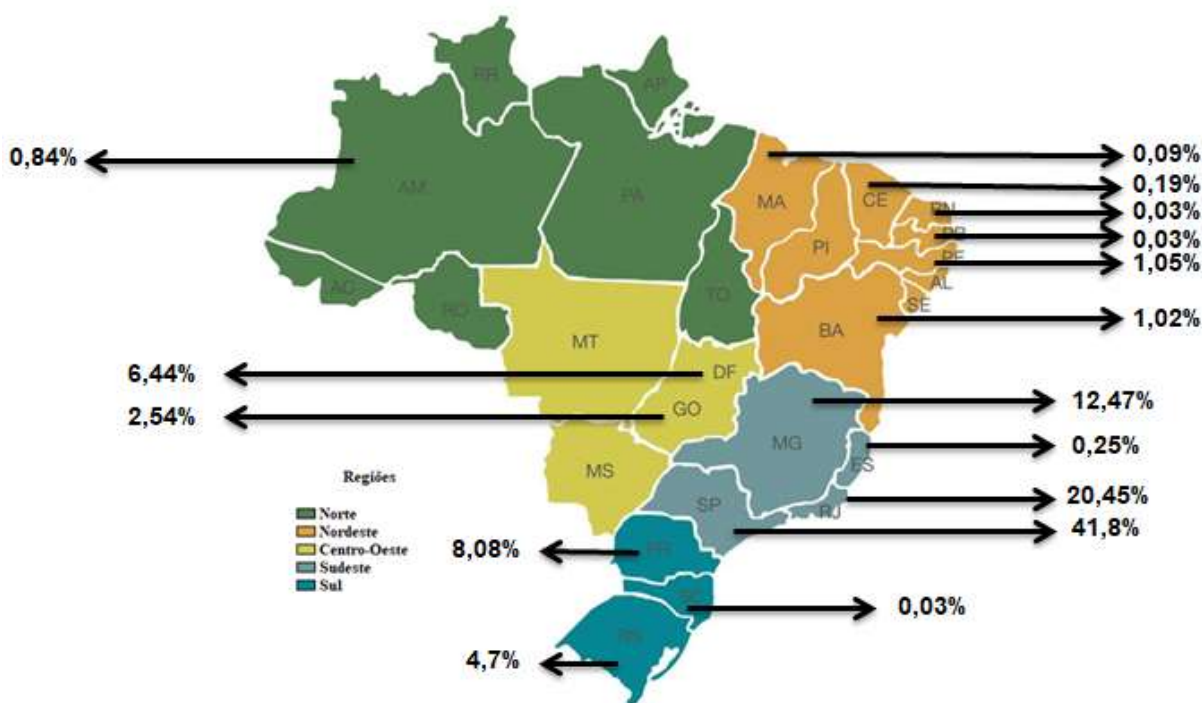
Tabela 9: Distribuição dos jovens trabalhadores respondentes por região de atuação

Região	Qtda.	%
Sudeste	2423	74,97
Sul	414	12,81
Centro-oeste	290	8,97
Nordeste	78	2,41
Norte	27	0,84

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na Figura 7, foram apresentados os Estados brasileiros, divididos por regiões geográficas, juntamente com a participação percentual de cada um no que diz respeito à resposta aos questionários nesta pesquisa. Esta representação visual fornecerá uma visão abrangente da distribuição da amostra e sua contribuição para o estudo.

Figura 7: Regiões do Brasil e percentual de participação por Estados participantes



Fonte: Multarte (2018) com adaptações referentes aos resultados da presente pesquisa

Conforme evidenciado na Figura 7, a análise da participação dos respondentes nesta pesquisa revela um padrão distinto de distribuição. No que diz respeito às maiores participações, o estado de São Paulo se destaca como o principal contribuinte, representando a parcela mais substancial, com 41,8% dos respondentes. Em seguida, o estado do Rio de Janeiro contribuiu com 20,45% dos respondentes, enquanto Minas Gerais representou 12,47% do total, todos pertencentes à região Sudeste do país. Observa-se também a contribuição significativa do Paraná, na região Sul, com 8,08% dos respondentes, e o Rio Grande do Sul com 4,7% dos respondentes. Na região Centro-Oeste, o Distrito Federal participou com 6,44% e Goiás com 2,54% dos respondentes. Os demais estados participantes foram listados, ressaltando-se sua contribuição para o presente estudo. Essa distribuição regional reflete a predominância de respostas dos estados mais populosos e economicamente ativos, como São

Paulo e Rio de Janeiro, enfatizando a importância de considerar em futuras pesquisas essa variação geográfica ao interpretar os resultados da pesquisa.

No próximo tópico, serão apresentadas as etapas para a preparação e desenvolvimento das Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) referentes aos valores humanos, QVT e competências profissionais na percepção dos jovens.

5.2 Análises Fatoriais Exploratórias (AFE's)

As Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) são um método estatístico amplamente utilizado para examinar a estrutura subjacente de um conjunto de variáveis observadas. Essa técnica, proposta inicialmente por Pearson (1901) e posteriormente refinada por diversos autores, como Kaiser (1958) e Bartlett (1954), permite identificar os fatores latentes que explicam a variabilidade dos dados e agrupar as variáveis em dimensões ou componentes comuns.

Conforme Hair Jr. *et al.* (2009), a AFE é uma técnica estatística que permite agrupar as variáveis em fatores latentes ou dimensões subjacentes, facilitando a compreensão dos relacionamentos entre elas. Permite explorar a complexidade dos dados, identificar padrões e estruturas, bem como examinar as cargas dos itens em cada fator, auxiliando na interpretação e na criação de medidas compostas. As AFEs desempenham um papel fundamental na análise de dados multivariados, fornecendo uma visão mais clara e concisa dos constructos em estudo.

5.2.1 Análise Fatorial Exploratória dos Valores Humanos

Nesta seção, é apresentada a AFE dos valores humanos com o objetivo de avaliar como as diferentes dimensões desse construto se agrupam na percepção dos jovens trabalhadores. O intuito era verificar se os resultados confirmavam as mesmas variáveis e dimensões do modelo adotado (SCHWARTZ, 1992; TORRES, SCHWARTZ, NASCIMENTO, 2016; SAGIV, SCHWARTZ, 2022), ou se ocorreria uma redução e novo agrupamento por meio das inter-relações entre as variáveis (itens do questionário) da escala utilizada (Torres, Schwartz, Nascimento, 2016) ao identificar as variáveis latentes na percepção dos jovens trabalhadores.

Com o intuito de obter uma estrutura fatorial adequada, foram utilizadas as seguintes técnicas estatísticas: análises de comunalidades, teste KMO, análise da variância, análise da matriz rotacionada e *alfas de Cronbach*.

Desse modo, ao realizar a primeira análise fatorial exploratória, avaliou-se o fator valor humano como variável de segunda ordem. Inicialmente, este contava com 57 afirmativas divididas em 4 dimensões. Segundo Torres, Schwartz e Nascimento (2016), autores do questionário refinado, PVQ-R, versão de análise adotada por esta tese, o modelo de Schwartz (1992) que, inicialmente, media quatro dimensões a partir de dez valores, após a versão ser refinada, os dez valores se transformaram em dezenove.

O instrumento foi criado e refinado a partir dos estudos de Schwartz e contando com o próprio autor como um dos autores dos questionários. Foram realizados dois estudos com três amostras brasileiras independentes e a partir destes confirmaram a validade da teoria para as coletas de dados no país (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Note-se que os valores possuem uma estrutura universal e que os indivíduos e grupos em distintos contextos vão se diferenciar de acordo com a importância relativa que estes atribuem aos valores compondo, assim, o contínuo de motivações relacionadas na estrutura circular do modelo adotado (SCHWARTZ *et al.*, 2012).

Conforme Hair Jr. *et al.* (2009) orientaram, após organizar os dados coletados e aplicar o teste do *Scree plot* ou teste de Cattell, pode-se observar a quantidade de dimensões que surgirão após a análise fatorial exploratória. Isto é, por meio da análise do gráfico liberado, pelo teste aplicado torna-se visível o ponto de corte (ou cotovelo), quando os fatores são bem definidos (REISE *et al.*, 2000). Entretanto, podem ocorrer situações em que essa identificação

seja confusa. Nesses casos, a escolha do número de fatores fica a critério do pesquisador (HAYTON *et al.*, 2004). Para valores humanos, nesta tese, após análise gráfica, foram mantidos os quatro fatores do modelo inicial (SAGIV E SCHWARTZ, 2022; TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016; SCHWARTZ *et al.*, 2012).

Logo em seguida, para o desenvolvimento da AFE, perpassou-se por técnicas estatísticas como, por exemplo, a análise das comunalidades. Seguindo as orientações de Hair Jr. *et al.* (2009), os valores inferiores a 0,5 foram excluídos. A seguir, foram apresentadas as variáveis restantes.

Tabela 10: Comunalidade de Valores Humanos

Indicador	Rótulo da Variável Observada	Comunalidade
v11	É importante para ele/ela tomar conta da natureza	0,788
v15	É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição	0,822
v16	É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza	0,792
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos	0,630
v20	É importante para ele/ela obedecer a todas as leis	0,674
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando	0,640
v23	É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva	0,597
v25	É importante para ele/ela nunca irritar alguém	0,607
v27	É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa	0,517
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer	0,562
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza	0,657
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer	0,656
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer	0,619
v47	É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida	0,667
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o	0,677

	que fazer	
v49	É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais	0,602
v50	É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente	0,563
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas	0,528

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como mencionado, foram mantidos os quatro fatores do modelo inicial. No entanto, na percepção dos jovens, destaca-se que 39 variáveis não foram consideradas significativas, foram validadas apenas 18 das 57 variáveis avaliadas.

De acordo com o modelo de Schwartz (1992), a autotranscendência é uma dimensão que engloba a preocupação com a promoção e valorização de interesses coletivos, tais como o bem-estar dos outros, a preservação da natureza e a compreensão do universo como um todo. Essa dimensão implica em buscar objetivos que vão além dos interesses individuais e abrange valores como altruísmo, compaixão, espiritualidade e apreciação da beleza e da excelência. No contexto do modelo de Schwartz, a autotranscendência é vista como uma orientação de valor que transcende o egoísmo e se concentra na conexão com algo maior do que o indivíduo em si.

Esses comportamentos relativos à autotranscendência remetem a um dos fatores que salientam o que são os valores humanos para os jovens trabalhadores que são também reforçados na atualização realizada pelos autores Sagiv e Schwartz (2022). Analisando os itens desse mesmo fator que não alcançaram força para validação é possível inferir que, quanto aos jovens participantes deste estudo, as variáveis excluídas sugerem, assim, um perfil de juventude ou certamente de juventudes que se constituem e se reconhecem nos espaços sociais de reprodução de valores, mas que consideram e conjugam a sua procura pela autotranscendência embasada, exclusivamente, a um contexto socioambiental macro e não às trocas afetivas oriundas de relações interpessoais de maneira isolada, mas talvez dessas abarcadas pelo contexto macro.

Tais ponderações são aqui apresentadas após análise das afirmativas que não obtiveram força para revalidação e permanência na escala indicando, assim, que para os jovens esses comportamentos podem ser considerados em outra esfera, mas não em relação a sua autotranscendência. Quanto às afirmativas que procuraram medir hierarquicamente o valor percebido para os comportamentos não validados no fator, destacam-se alguns conjuntos

que sinalizam desde o reconhecimento de terceiros, o cuidado com terceiros, e a busca por compreensão e respeito à igualdade e diversidade. Não se trata de protestar que o comportamento dos jovens tenha perdido a força integradora tradicional e que tenha, na maioria das vezes, se distanciado das condutas que expressam um fortalecimento dos laços sociais, mas de questionar o decréscimo de sua importância na contemporaneidade.

Acredita-se que a ampliação das discussões socioambientais e o avanço ao acesso à tecnologia, advindos da secularização são, ao invés de obstáculos, a chave para se pensar as mudanças e a participação jovem contemporânea. Os jovens pesquisados indicam que a autotranscendência, para eles, não está centralizada em fatores, como: (1) cuidar, preocupar com todas as necessidades e ajudar as pessoas que lhes são queridas; (2) ser uma pessoa/amiga confiável e fiel aos olhos de terceiros; (3) ser humilde, não se vangloriar ou ser arrogante e não buscar por atenção ou elogios públicos; (4) aceitar, ouvir e compreender que as pessoas podem ter pensamentos diferentes aos seus próprios; (5) ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos; e, nem mesmo quanto a (6) buscar justiça, proteção e/ou oportunidades para todas as pessoas, inclusive, as desconhecidas.

Os seis conjuntos apresentados contêm as quinze afirmativas excluídas no fator autotranscendência. Note que os três primeiros grupos dizem sobre relacionamentos interpessoais, reconhecimentos e posicionamentos e nos três últimos grupos sobre equidade, desigualdade e diversidade.

Quanto às afirmativas referentes ao fator conservação que não obtiveram peso satisfatório na análise das comunalidades, observa-se que os jovens têm se movimentado no sentido de sensibilizar para uma maior atenção quanto às suas novas construções de mundo. O jovem atual pondera as suas atitudes por diversos, e por mais, pontos de vista, que não eram presentes nas gerações anteriores, pois na época presente possuem uma diversidade de elementos a serem avaliados antes de tomarem uma decisão (SOUZA; MELLO, 2009).

Das nove afirmativas excluídas, é possível identificar cinco conjuntos distintos com preocupações que não foram identificadas pelos jovens como semelhantes aos seus próprios pensamentos quanto ao que representa o fator conservação para estes, os quais são descritos pelo respeito e repasse das práticas e costumes tradicionais; força do Estado para proteção de seus cidadãos; preocupação com um bom relacionamento com terceiros; força individual; e busca por saúde pessoal.

Tais conjuntos estão expressos nas nove afirmativas, a seguir: (1) é importante para ele/ela honrar as práticas tradicionais da sua cultura; é importante para ele/ela que haja

estabilidade e ordem na sociedade como um todo; é importante para ele/ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião; é importante para ele/ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais; (2) é importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos; é importante para ele/ela que seu país se proteja de todas as ameaças; (3) é importante para ele/ela evitar chatear as pessoas; (4) é importante para ele/ela estar segura pessoalmente; (5) é muito importante para ele/ela evitar doenças e proteger a sua saúde.

Observa-se, na perspectiva dos jovens trabalhadores pesquisados, certa tendência a expressarem-se mais nitidamente de forma negativa quanto à replicação de determinados valores, pensamentos e comportamentos sociais motivados por tradição seja cultural, social, familiar ou religiosa. Pensar os pontos excluídos do fator conservação é, ao mesmo tempo, colocar em pauta os jovens, a secularização e as constantes mudanças de acordo com o espírito da época. Segundo Perez (2009), o cosmopolitismo, o afrouxamento dos laços tradicionais, a autonomia, o individualismo, a diversidade e a heterogeneidade das experiências de vida são, do mesmo modo, consequências anunciadas pelos desenvolvimentos das cidades e da secularização. Estas modificações são percebidas na análise do teor das afirmativas que não foram validadas como semelhantes ao comportamento dos jovens no quesito conservação.

Curiosamente, a força do Estado frente a promover proteção aos seus cidadãos não soa ao jovem como conservador, talvez por esse assimilar a força do Estado tão-somente como uma gestão relativa ao contexto situacional presente, isolado de um fator histórico. Corroborando, apesar de uma preocupação em não gerar irritação ou raiva em outros, as variáveis que não obtiveram força estatística sugerem que o jovem, de maneira geral, não se inclina a manter um bom relacionamento com terceiros; tão pouco se sentir confiante ou forte individualmente; e, nem mesmo as buscas por saúde pessoal representam o valor conservação para eles.

Ao propor refletir sobre a ideia de juventudes, reconhece-se a presença de diferentes dimensões de experiências localizadas na percepção de cada um dos jovens que compõe a presente tese. Apesar de não ser mais um requisito obrigatório da Lei da Aprendizagem que os jovens participantes sejam oriundos de famílias em situação de maior vulnerabilidade, nota-se que a maior parte dos jovens que participam do programa possui uma participação financeira significativa na renda familiar.

De acordo com esses dados, destaca-se que, para os jovens trabalhadores pesquisados, algumas das variáveis que não obtiveram força estatística na análise das comunalidades sugerem que podem não ter alcançado semelhança significativa para validação por ser uma realidade distante de sua experiência familiar e de vida. Assim, destaca-se que, para os jovens pesquisados, os conjuntos que não compõem as semelhanças entre objetivos do fator autoaprimoramento com o julgamento de importância, são: (1) ser rico; ter poder para manipular pessoas; ter sucesso; ser reconhecido pelo o que alcança; ter ambição na vida; e (2) proteger sua imagem pública; e não ser humilhado.

É interessante colocar em destaque que os jovens reconhecem o autoaprimoramento como a relação positiva entre o dinheiro e o poder, assim como a possibilidade de comprar coisas que são caras, no entanto, contrapondo às afirmativas como “é importante para ele/ela ser rico(a)”, “é importante para ele/ela ter poder para conseguir com que as pessoas façam o que ele/ela quer”, “é importante para ele/ela ter muito sucesso”, “é importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança” e “é importante para ele/ela ter ambições na vida”. Essas foram as excluídas na análise das comunalidades.

Em relação ao fator abertura à mudança, a escala expõe doze variáveis antes da análise das comunalidades e cinco variáveis após análise. Já em relação às que foram descartadas, destacam-se: “é importante para ele/ela desfrutar dos prazeres da vida”, “é importante para ele/ela ter todos os tipos de experiências novas”, “é importante para ele/ela aproveitar qualquer oportunidade de se divertir” e “é importante para ele/ela se entreter”, “é importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante”, “é importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer”, “é importante para ele/ela expandir os seus conhecimentos”.

De acordo com o retorno dos jovens pesquisados, as ausências dessas variáveis sugerem indicar quatro conjuntos para análises futuras. O primeiro levanta qual o grau de semelhança dos jovens em relação à importância que atribuem para desfrutarem os prazeres da vida, experiências novas, entretenimentos ou quaisquer oportunidades de se divertirem, o segundo apresenta os extremos entre aqueles jovens que assumem ou não riscos para que a vida fique mais excitante, o terceiro apresenta a busca por coisas diferentes para fazer e o quarto destaca o reconhecimento de expandir os conhecimentos.

De tal maneira, na mesma sequência, foi realizado o teste KMO tendo este como resultado 0,823. Com o resultado alcançado é certo que a adequação foi satisfatória, uma vez que obteve valor superior a 0,50 de limite inferior (HAIR JR *et al.*, 2009). Realizou-se

também o teste de esfericidade de *Bartlett* e para este obteve-se um valor de qui-quadrado igual a 26848,21 com 153 graus de liberdade ao nível de significância de 5% (HAIR JR *et al.*, 2009). Como o resultado de significância foi igual a 0,000, demonstra-se que a matriz de correlação é diferente da matriz de identidade (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Tabela 11: Teste KMO e Bartlett de Valores Humanos

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,828
	Aprox. Qui-quadrado	26848,21
Teste de esfericidade de Bartlett	Gl	153
	Sig.	0

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A partir do método fatorial de variância total, confirmam-se os quatro fatores apresentados pelo gráfico cotovelo (*scree plot*). Esses quatro fatores são capazes de explicar 64,44% da variância, o que faz com que os achados sejam satisfatórios, já que conseguiu mais de 60% e que esse percentual em pesquisas da área de ciências sociais classifica-se como suficiente (HAIR JR *et al.*, 2009; MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Tabela 12: Teste variância total explicada de Valores Humanos

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	% de variância acumulada cumulativa
1	4,81	26,72	26,72
2	2,96	16,45	43,16
3	2,28	12,64	55,80
4	1,55	8,63	64,44

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Destaca-se que o fator 1 (conservação) é o que mais explica a variância das variáveis (26,72%) avaliadas pelo teste de variância total. Logo em seguida, rotacionou a matriz de valores humanos, identificando que todas as variáveis possuem valor superior a 0,50, o que apresenta que os dados encontrados possuem uma significância prática. Nessa etapa do

processo da AFE, é que se nomeiam os rótulos que surgem para as dimensões observadas. Como foram encontrados 4 fatores, optou-se por manter os mesmos rótulos atribuídos pelo modelo original, que são autotranscendência (v11, v15 e v16), conservação (v19, v20, v21, v23, v25 e v27), autoaprimoramento (v36, v38, v40 e v44), abertura à mudança (v47, v48, v49, v50 e v56). Assim, o novo quantitativo da escala (18 variáveis), após os testes estatísticos, corrobora as orientações de Hair Jr *et al.* (2009) e demonstra ser adequada para a interpretação de seus resultados.

Tabela 13: Matriz rotacionada de Valores Humanos

Indicador	Rótulo da variável observada	Dimensões			
		C	AM	AP	AT
v11	É importante para ele/ela tomar conta da natureza				0,856
v15	É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição				0,861
v16	É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza				0,845
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos	0,775			
v20	É importante para ele/ela obedecer a todas as leis	0,795			
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando	0,758			
v23	É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva	0,746			
v25	É importante para ele/ela nunca irritar alguém	0,757			
v27	É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa	0,705			
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer			0,717	
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza			0,81	
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer			0,808	
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer			0,78	

v47	É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida	0,816
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer	0,822
v49	É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais	0,749
v50	É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente	0,722
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas	0,704

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Seguindo os preceitos de Hair Jr *et al.* (2009), aplicou-se o teste *Alfa de Cronbach* para análise da validade e confiabilidade interna da matriz fatorial. Tal teste é compreendido pela identificação dos relacionamentos diretos entre as variáveis de um construto em um questionário e, para isso, conta com a separação dos quatro fatores para análise. Compreende-se como valores de referência para identificação de confiabilidade da análise o resultado mínimo de 0,70, podendo oscilar até 0,60, para os casos de pesquisas fatoriais exploratórias.

Tabela 14: *Alfa de Cronbach* das dimensões de Valores Humanos

Dimensão	<i>Alfa de Cronbach</i>	Nº de itens
1. Conservação	0,854	6
2. Abertura à mudança	0,835	5
3. Autoaprimoramento	0,791	4
4. Autotranscendência	0,876	3

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como podem ser observados, todos os fatores analisados foram superiores a 0,70, quantitativos que compreendem confiabilidade aos dados coletados. Ao observar o teste de *Alfa de Cronbach*, obtêm-se para a dimensão conservação um valor de 0,854 com 6 (seis) itens; para abertura à mudança, um valor de 0,835 com 5 (cinco) itens; para autoaprimoramento, um valor de 0,791 com 4 (quatro) itens; e para autotranscendência, um valor de 0,876 com 3 (três) itens. Desse modo, destaca-se que a escala de mensuração possui

confiabilidade e consistência interna dos itens do instrumento de medida utilizado para a coleta de dados (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Desse modo, sublinha-se que o fator autotranscendência que inicialmente contava com dezoito itens passou a contar apenas com três itens, quais sejam, v11, v15 e v16, que correspondem, respectivamente, às afirmativas “é importante para ele/ela tomar conta da natureza”, “é importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição” e “é importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza”. Nota-se que as variáveis que permaneceram expressam uma conscientização e cuidado com a natureza, além de sugerirem uma busca ativa pela sua preservação como um comportamento relevante para o alcance da autotranscendência dos jovens participantes.

Quanto ao fator conservação que compõe os valores humanos, após o desenvolvimento da AFE, observou-se que das quinze variáveis que originalmente compunham a escala, apenas seis variáveis permaneceram e estão dispostas como v19, v20, v21, v23, v25 e v27, que correspondem, respectivamente, às situações: “é importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos”, “é importante para ele/ela obedecer todas as Leis”, “é importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando”, “é importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva”, “é importante para ele/ela nunca irritar alguém”, e “é importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa”.

Os dados sugerem que, para os jovens pesquisados, o valor conservação se apresenta circunscrito ao cumprimento dos indicadores sociais de conduta esperada, quando estão sendo avaliados e também em contextos não avaliativos, bem como, expresso na aprovação destes por terceiros, assim como avaliado nas afirmativas de nunca irritar e/ou nunca deixar alguém com raiva. Em consonância com os fatores anteriores, para os jovens fazerem algo perigoso foge plenamente do perfil conservador.

Dentro desse enfoque, uma característica que também se expõe, sugerida pela análise dos dados após a AFE, assinala para a ocorrência de um condicionamento aos contratos social, educacional e profissional em que os jovens participantes estão inseridos. Apreende-se que, na percepção dos jovens trabalhadores, manterem-se receptivos e empáticos ao olhar do outro em relação a si os auxilia na evitação de sentimentos negativos como a raiva ou a irritação desse outro e fortalece a continuação do valor conservação.

Ainda sobre esse ponto, interessante também é ressaltar que nunca fazer algo que seja classificado como perigoso é para os jovens pesquisados um ponto importante e que revela

um teor conservador (SAGIV; SCHWARTZ, 2022). Juntando as peças que foram dispersas até aqui, viu-se que ainda é expressiva a influência da memória tradicional no direcionamento do comportamento desejado dos jovens, mesmo quando a escolha se dá por motivos individuais.

Quanto ao fator autoaprimoramento, a escala tinha doze itens e passou a computar quatro itens depois de ser revalidada. As variáveis que alcançaram força foram v36, v38, v40 e v44, e correspondem a “é importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer”, “é importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza”, “é importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer” e “é importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer”.

Chama a atenção o conteúdo das variáveis que permaneceram em autoaprimoramento as quais estão divididas em dois conjuntos. O primeiro conjunto denota a compreensão do fator autoaprimoramento como um valor que está contido na relação positiva entre o dinheiro e o poder, concomitante à ideia de que a riqueza é demonstrada pela compra de coisas que são caras, e o segundo conjunto salienta o autoaprimoramento como ser aquele que dá os comandos a outros e que é obedecido por eles mesmos.

A dimensão de autoaprimoramento, segundo Schwartz (1992), refere-se à busca incessante pela excelência e pelo crescimento pessoal. Ela engloba o desejo de desenvolver habilidades, adquirir conhecimento e alcançar metas individuais. Essa dimensão valoriza a autodisciplina, o esforço contínuo e a busca por desafios que permitam o aprimoramento pessoal. O autoaperfeiçoamento está associado à motivação intrínseca de se tornar a melhor versão de si mesmo, superar limites e explorar todo o potencial pessoal.

Desse modo, infere-se que, para o jovem trabalhador pesquisado, o indivíduo se autoaprimora quando alcança uma posição satisfatória entre ter dinheiro e poder, inclusive, para que se possa comprar coisas que são caras. Todavia, tal compreensão não está diretamente vinculada a ser rico, ter sucesso, ser reconhecido pelo o que se alcança ou manipular pessoas ao seu favor.

Esses jovens sugerem um importante ponto de reflexão que é a indagação sobre o campo de possibilidades e de plausibilidades de uma expectativa de vida *versus* uma experiência de vida que tende a ser a todo tempo atravessada por mudanças pessoais, familiares e sociais. Infere-se que as lutas enfrentadas possam justificar o fato das afirmativas “é importante para ele/ela proteger sua imagem pública” e “é importante para ele/ela nunca ser humilhado(a)” não terem alcançado peso para validação, uma vez que alguns desses

jovens lidam desde novos com situações indubitavelmente difíceis e que, por vezes, podem ter aprendido a sustentar circunstâncias que os colocam à margem da sociedade para que possam auxiliar no sustento familiar.

Em relação ao fator abertura à mudança, a escala expõe doze itens antes da revalidação e cinco itens após análise fatorial. As variáveis que alcançaram força foram v47, v48, v49, v50 e v56, conforme avaliação da escala, destacando que o valor abertura à mudança expressa desde que “é importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida”, “é importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesma o que fazer”, “é importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais”, “é importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente” e, “é importante para ele/ela ter a sua própria compreensão das coisas”.

Compreender a abertura à mudança diz de uma investigação daquilo que não é mais, frente àquilo que pode vir a ser. Como pode ser observada, a nova escala pode ser compreendida em três conjuntos. O primeiro diz da tomada de decisão e da escolha para o que será feito da vida, bem como das ideias originais, o segundo é o planejamento das atividades de forma independente e o terceiro é a própria compreensão das coisas que se alternam ou transformam.

Todavia, vale destacar que a ação do indivíduo moderno, de escolha própria, ocorre no arcabouço de tradições, dos marcos que os socializaram e que lhes são significativos. Mesmo que com a intenção de causar uma ruptura, o jovem pondera suas atitudes a partir de diversos pontos de vista, os quais se tornam mais amplos em relação às outras gerações, graças ao acesso a uma vasta quantidade de informações disponíveis.

Dessa forma, foi possível apresentar os resultados parciais da validação de cada dimensão e das variáveis observáveis. É importante ressaltar que o resultado final será apresentado após a realização da MEE.

5.2.2 Análise Fatorial Exploratória da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Para a AFE de qualidade de vida no trabalho, foram realizados os mesmos testes da AFE de valores humanos. Assim, por meio do primeiro teste, *Scree de Cattell*, definiu-se que o construto passaria a contar com 4 fatores, ou seja, 1 dos fatores do modelo original provavelmente seria descartado ou que os fatores originais passariam por uma reordenação.

Na sequência, foram verificados os valores das comunalidades de cada uma das variáveis da escala de Ferreira (2011), quanto à qualidade de vida no trabalho, os quais precisavam alcançar o valor mínimo de 0,5 de força para cada uma das cargas fatoriais. Destaca-se que das 61 afirmativas apenas 27 afirmativas alcançaram 0,5 na comunalidade, e as demais foram excluídas. Desse modo, nos próximos estágios, a percepção da qualidade de vida no trabalho será considerada em quatro fatores, com um total de 27 variáveis.

Tabela 15: Comunalidade de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Indicador	Rótulo da Variável Observada	Comunalidade
v70	Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado*	0,682
v71	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional*	0,677
v73	Gosto da instituição onde trabalho	0,566
v76	Há incentivos da organização onde trabalho para o crescimento na carreira	0,614
v78	Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar	0,630
v79	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	0,554
v83	Na organização onde trabalho, as condições de trabalho são precárias*	0,652
v87	Na organização onde trabalho, minha dedicação ao trabalho é reconhecida	0,725
v88	Na organização onde trabalho, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido	0,731
v89	Na organização onde trabalho, recebo incentivos de minha chefia	0,724
v91	A organização onde trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional	0,592
v94	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na organização onde trabalho	0,633
v95	O espaço físico é satisfatório	0,712
v96	O local de trabalho é confortável	0,742
v97	O material de consumo é suficiente	0,658

v98	O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	0,733
v99	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	0,603
v100	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	0,709
v101	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na organização onde trabalho	0,626
v102	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho	0,606
v104	O tempo de trabalho que passo na organização onde trabalho me faz feliz	0,597
v107	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários*	0,574
v111	Sinto que o meu trabalho na organização onde trabalho, me faz bem	0,640
v112	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com a minha família	0,813
v113	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com os amigos	0,749
v114	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que em minha casa	0,800
v115	Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho	0,656

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

As percepções da QVT dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, IA_QVT, validado por Ferreira (2009) e composto por 61 itens. Após a análise das comunalidades, o inventário sofreu algumas alterações.

Destaca-se a exclusão de variáveis relacionadas à comunicação, convivência e confiança entre colegas de trabalho; distribuição de atividades; reconhecimento do trabalho pela sociedade; liberdade de expressão de opiniões; acesso à chefia; apoio técnico; ritmo de trabalho; liberdade na realização das atividades; possibilidade de criatividade; forma de execução das atividades; e utilidade das atividades para a sociedade. Essa exclusão ocorreu devido à apuração de comunalidades inferiores a 0,5.

Dessa forma, pode-se inferir que as relações socioprofissionais de trabalho e a organização do trabalho, que apresentaram maior índice de exclusão durante a análise das

comunalidades, foram consideradas menos significativas para os jovens trabalhadores pesquisados.

Salienta-se que as variáveis v70, v71, v83 e v107 que obtiveram força estatística, relacionadas à chefia e à percepção das condições de trabalho e equipamentos, possuem sentido negativo.

Na sequência, foram aplicados de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e *Bartlett* de esfericidade tendo como resultados do KMO o valor de 0,954, o que possibilita aferir que a coleta de dados é estatisticamente expressiva, tendo esta alcançado valor superior a 0,5 no KMO, assim como apresentado pelas orientações de Hair Jr *et al.* (2009) para que um resultado seja considerado satisfatório.

Tabela 16: Teste KMO e Bartlett de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,954
	Aprox. Qui-quadrado	62289,44
Teste de esfericidade de Bartlett	Gl	351
	Sig.	0

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quanto ao teste de *Bartlett*, mostrou-se como decorrência do qui-quadrado o valor de 62289,44 com 351 graus de liberdade ao nível de 5% de significância. Destaca-se também que o resultado de 0,000 de significância salienta que a correlação dos dados é diferente da matriz identidade (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Na sequência, explicitam-se os resultados do teste de variância total explicada relativa à percepção da qualidade de vida no trabalho. Nota-se a formação de quatro fatores (assim como orientado pelo *scree plot*) que explicam 66,66% da variância, com resultado satisfatório, uma vez que, segundo Hair Jr *et al.* (2009), valores acima de 60% em ciências sociais são considerados satisfatórios.

Tabela 17: Teste variância total explicada de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	% de variância acumulada cumulativa
1	11,81	43,74	43,74
2	3,05	11,30	55,04
3	1,91	7,06	62,10
4	1,23	4,56	66,66

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Percebe-se que o poder explicativo do fator 1 é o mais alto (11,81), é também o que mais (43,74%) explica a porcentagem de variância explicada por cada fator latente nos dados reais (DAMÁSIO; DUTRA, 2017). Após ter o resultado satisfatório da AFE, foram atribuídos rótulos às dimensões observadas: (1) Colaboração, Reconhecimento e Crescimento, (2) Condições de trabalho - Aspectos ambientais, (3) Elo trabalho - vida social e (4) Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia, conforme indicado pela literatura (HAIR JR *et al.*, 2009).

Para as quatro dimensões extraídas, realizou-se o cálculo da carga fatorial de cada variável observada utilizando a matriz fatorial rotacionada. Por meio da análise da rotação dos dados, foi possível avaliar o nível de correspondência entre as variáveis e a dimensão a que ela pertence, destaca-se que todos os valores foram maiores que 0,50, sinalizando significância prática (HAIR JR *et al.*, 2009).

Tabela 18: Matriz rotacionada de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Indicador	Rótulo da variável observada	Dimensões			
		CRC	CTAA	EVT	CTRC
v70	Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado*				0,777
v71	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional*				0,687
v73	Gosto da instituição onde trabalho	0,535			
v76	Há incentivos da organização onde trabalho para o	0,726			

crescimento na carreira		
v78	Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar	0,729
v79	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	0,664
v83	Na organização onde trabalho, as condições de trabalho são precárias*	0,668
v87	Na organização onde trabalho, minha dedicação ao trabalho é reconhecida	0,825
v88	Na organização onde trabalho, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido	0,826
v89	Na organização onde trabalho, recebo incentivos de minha chefia	0,823
v91	A organização onde trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional	0,713
v94	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na organização onde trabalho	0,689
v95	O espaço físico é satisfatório	0,756
v96	O local de trabalho é confortável	0,765
v97	O material de consumo é suficiente	0,725
v98	O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	0,793
v99	O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	0,729
v100	O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas	0,772
v101	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na organização onde trabalho	0,67
v102	O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho	0,707
v104	O tempo de trabalho que passo na organização onde trabalho me faz feliz	0,582
v107	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários*	0,602

v111	Sinto que o meu trabalho na organização onde trabalho, me faz bem	0,592
v112	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com a minha família	0,89
v113	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com os amigos	0,841
v114	Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que em minha casa	0,881
v115	Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho	0,745

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Após a realização dos primeiros estágios da AFE, as combinações das variáveis divergiram do modelo original, a primeira delas foi a redução dos cinco fatores originais (Condições de Trabalho - 12 itens; Organização do Trabalho - 9 itens; Relações Socioprofissionais de Trabalho - 16 itens; Reconhecimento e Crescimento Profissional - 14 itens; e Elo Trabalho-Vida Social - 10 itens) para quatro (Elo Trabalho e Vida Social - 3 itens; Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia - 4 itens; Condições de trabalho e Aspectos ambientais - 6 itens; Colaboração, Reconhecimento e Crescimento - 14 itens), resultando na fusão de fatores.

Ao avaliar os fatores primários, foram aprovados 8 itens para Condições de Trabalho, 1 item para Organização do Trabalho, 2 itens para Relações Socioprofissionais de Trabalho, 10 itens para Reconhecimento e Crescimento Profissional, e 6 itens para Elo Trabalho-Vida Social. Porém, foram reordenados nas quatro novas dimensões.

Nesse contexto, após a análise da matriz rotacionada, a avaliação do Elo Trabalho-Vida Social passa a ser composta por três variáveis. Essas variáveis envolvem a comparação do nível de felicidade experimentado no trabalho, na organização em que os jovens trabalham, em relação à felicidade vivenciada junto à família, aos amigos e no ambiente residencial.

O conceito de Elo Trabalho-Vida Social destaca a importância de equilibrar as demandas e responsabilidades profissionais com a vida pessoal, reconhecendo que ambos os aspectos influenciam a QVT. Essa dimensão considera a influência mútua entre o trabalho e a vida social, buscando compreender como um afeta o outro e como essa interação pode ser gerenciada de forma a promover um melhor bem-estar e satisfação dos trabalhadores.

Por fim, todas as quatro variáveis do fator CTRC são de intenção invertida, formuladas com um escopo negativo para a análise da percepção dos respondentes.

No próximo estágio, foi feita a análise separada por fatores, por meio do cálculo do *Alfa de Cronbach*, para verificar a aceitabilidade dos escores e determinar a confiabilidade da matriz fatorial (BATAGLIA; SILVA; PORTO, 2009). A literatura orienta que seja verificada a unidimensionalidade, validade e confiabilidade das escalas no intuito de minimizar os possíveis erros correlacionados às variáveis e às correlações entre as dimensões (HAIR JR *et al.*, 2009). Assim, calculou-se o *Alfa de Cronbach* das dimensões encontradas para a percepção de QVT, tendo como retorno valores superiores ao valor mínimo recomendado que é de 0,70 (HAIR JR *et al.*, 2009).

Tabela 19: *Alfa de Cronbach* das dimensões de Percepção da Qualidade de Vida no Trabalho

Dimensão	<i>Alfa de Cronbach</i>	Nº de itens
1. Colaboração, Reconhecimento e Crescimento	0,95	14
2. Condições de trabalho -Aspectos ambientais	0,914	6
3. Elo trabalho - vida social	0,878	3
4. Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia	0,752	4

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme determinado pelos estágios anteriores, os fatores sofreram alterações em seus itens. É importante destacar que, para o fator de Elo Trabalho-Vida Social, foram identificadas as variáveis v112, v113 e v114. Já para o fator Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia, as variáveis v70, v71, v83 e v107 foram direcionadas. No que diz respeito ao fator Condições de trabalho - Aspectos ambientais, foram salientadas as variáveis v95, v96, v97, v98, v99 e v100. Por fim, o fator Colaboração, Reconhecimento e Crescimento é composto pelas variáveis v73, v76, v78, v79, v87, v88, v89, v91, v94, v101, v102, v104, v111 e v115.

Os valores resultantes foram: Colaboração, Reconhecimento e Crescimento (0,95), Condições de trabalho - Aspectos Ambientais (0,914), Elo trabalho - vida social (0,878) e Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia (0,752), assim, julgou-se como positiva a confiabilidade da matriz fatorial (HAIR JR *et al.*, 2009).

5.2.3 Análise Fatorial Exploratória das Competências Profissionais

Inicialmente, apurou-se as comunalidades das dimensões de Competências Profissionais averiguando as variáveis que possuíam carga fatorial superior a 0,5 e, conseqüentemente, excluindo as de cargas inferiores. No entanto é importante destacar que a escala de Paiva, Rocha e Fujihara (2018) é composta por 61 variáveis, ou seja, 11 para componente cognitiva, 17 para componente funcional, 18 para componente comportamental, 9 para a componente ética, 4 para a componente política e 2 para componente contextual.

Torna-se importante destacar que a dimensão contextual foi mencionada apenas na escala, mas não validada e, por esse motivo, não foi incluída na apresentação do modelo. Assim como na presente análise fatorial exploratória, as variáveis relativas à dimensão contextual foram mais uma vez excluídas.

Das variáveis que não foram consideradas significativas para os jovens, têm-se todas as variáveis das componentes cognitivas e contextual. Na sequência, três variáveis funcionais foram excluídas, duas sobre estabelecerem conexões entre o conhecimento aprendido ora na instituição profissionalizante com o trabalho e ora entre a instituição de ensino que frequentam e o trabalho. Tais dados destacam que os jovens não conseguem perceber que o aprendizado desenvolvido em um meio formativo pode ser utilizado em outros meios ou que não são estimulados a refletirem nas prováveis vinculações.

Quanto à componente comportamental, apenas três variáveis das dezoito permaneceram e pontos como ter autoconfiança, ser persistente, manter relacionamentos amistosos e cordiais, ser motivado, ter iniciativa, ser proativo, receber críticas ou elogios não são significativos para os jovens respondentes, ou seja, não dizem de competências profissionais.

Igualmente, em relação à componente ética, para eles, ser assíduo, ser pontual ou colaborar com os demais jovens não está alinhado à questão ética das competências profissionais, assim como respeitar hierarquia, ter maturidade ou jogo de cintura para lidar com conflitos não se alinham à componente política (Tabela 20).

Tabela 20: Comunalidade das Competências Profissionais

Indicador	Rótulo da Variável Observada	Comunalidade
v130	Realizar o trabalho com os materiais disponíveis	0,749
v131	Realizar o trabalho com os equipamentos disponíveis	0,743
v132	Realizar o trabalho dentro do prazo estipulado pelo gestor	0,670
v133	Planejar a realização do trabalho com os materiais disponíveis	0,793
v134	Planejar a realização do trabalho com os equipamentos disponíveis	0,793
v135	Planejar a realização do trabalho dentro dos prazos estipulados	0,748
v136	Utilizar as tecnologias de informação disponíveis na organização	0,701
v137	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na organização	0,678
v138	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na organização e o trabalho realizado no cotidiano	0,632
v141	Cuidar dos materiais da organização	0,606
v142	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da organização	0,774
v143	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da organização	0,837
v144	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da organização	0,814
v145	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da organização	0,786
v158	Ser receptivo (a) a outras formas de execução do trabalho	0,577
v159	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meus colegas, de modo geral	0,589
v162	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu orientador	0,580
v166	Cumprir normas e regulamentos da organização	0,746
v167	Atuar em conformidade com valores, missão e visão da organização	0,751
v168	Cumprir o código de ética da organização	0,754
v169	Colaborar com os colegas, de modo geral	0,752
v171	Assumir responsabilidade sobre o trabalho realizado	0,746
v172	Assumir responsabilidade sobre o próprio comportamento, principalmente no trato com outras pessoas	0,738
v174	Comporta-se de modo adequado às exigências e limitações do cargo	0,666

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Destaca-se que a solução fatorial de competências profissionais apresentou uma redução de 37 variáveis, uma vez que estas não alcançaram o critério mínimo de 0,5 na comunalidade, ou seja, não demonstraram força estatística, dessa forma, nos próximos estágios as competências profissionais foram consideradas, com um novo total, agora de 24 variáveis.

Na sequência, os dados foram submetidos à análise dos testes *Kaiser–Meyer–Olkin* (KMO) e *Bartlett* de esfericidade tendo como resultados do KMO (0,966), o que pode ser considerado como “excelente”, uma vez que este, segundo Hair Jr. *et al.* (2009), para ser considerado como satisfatório, deve apresentar o valor mínimo de 0,50. E o teste de *Bartlett* apresentou resultado de cálculo do qui-quadrado de 70752,85 com 276 graus de liberdade ao nível de 5% de significância (Tabela 21).

Tabela 21: Teste KMO e Bartlett das Competências Profissionais

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,966
	Aprox. Qui-quadrado	70752,85
Teste de esfericidade de Bartlett	Gl	276
	Sig.	0

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Para a análise da constituição dos fatores, foi efetivado o método fatorial de variância total explicada. Para a definição satisfatória da quantidade de fatores em ciências sociais era necessário o mínimo de 60% e este foi alcançado ao identificar que 3 fatores explicam 71,766% da variância, configurando como satisfatório (HAIR JR. *et al.*, 2009; MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Tabela 22: Teste variância total explicada das Competências Profissionais

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	% de variância acumulada cumulativa
1	13,27	55,298	55,298
2	2,357	9,82	65,118
3	1,595	6,648	71,766

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De posse do teste de variância total explicada das competências profissionais, é possível também visualizar que o fator 1 é o que mais explica a variância das variáveis (55,298%). Destaque que a percepção dos jovens sobre as competências profissionais representadas no fator 1, mais se dispersam entre as possibilidades de resposta que variaram nas possibilidades de resposta entre os valores de 1 a 6, desse modo a variância do fator mostra o quão distante cada valor desse conjunto está da média.

Diferentemente do que ocorreu nos fatores 2 e 3, ambos sinalizam uma proximidade com a média. Quanto ao fator 1, observa-se que das 10 variáveis, as que apresentaram maior força, indicam planejamento e realização de atividades de trabalho utilizando os equipamentos e os materiais disponíveis. Infere-se que algumas organizações parceiras em que os jovens atuam podem avaliar o planejamento e a realização e acompanhá-los quanto ao cumprimento desses passos e outras podem deixá-los mais soltos, ou seja, não manifestando o valor dessas funções administrativas. Por outra esfera, esse dado pode ser também justificado como um possível traço da personalidade de cada um dos jovens em particular, uma vez que alguns podem ser, por exemplo, mais proativos e organizados e, outros mais reservados e conduzidos.

Ao rotacionar os fatores com o método *varimax*, os resultados obtidos ficaram todos acima de 0,50 (Tabela 23), o que indica que existe significância prática (HAIR JR. *et al*, 2009).

Tabela 23: Matriz rotacionada das Competências Profissionais

Indicador	Rótulo da variável observada	Dimensões		
		FR	EC	FP
v130	Realizar o trabalho com os materiais disponíveis	0,778		
v131	Realizar o trabalho com os equipamentos disponíveis	0,784		
v132	Realizar o trabalho dentro do prazo estipulado pelo gestor	0,72		
v133	Planejar a realização do trabalho com os materiais disponíveis	0,809		
v134	Planejar a realização do trabalho com os equipamentos disponíveis	0,803		
v135	Planejar a realização do trabalho dentro dos prazos estipulados	0,769		
v136	Utilizar as tecnologias de informação disponíveis na organização	0,756		

v137	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na organização	0,719	
v138	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na organização e o trabalho realizado no cotidiano	0,624	
v141	Cuidar dos materiais da organização	0,609	
v142	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da organização		0,824
v143	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da organização		0,875
v144	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da organização		0,874
v145	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da organização		0,843
v158	Ser receptivo (a) a outras formas de execução do trabalho	0,516	
v159	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meus colegas, de modo geral	0,541	
v162	Realizar uma comunicação clara e objetiva com meu orientador	0,552	
v166	Cumprir normas e regulamentos da organização	0,806	
v167	Atuar em conformidade com valores, missão e visão da organização	0,8	
v168	Cumprir o código de ética da organização	0,812	
v169	Colaborar com os colegas, de modo geral	0,795	
v171	Assumir responsabilidade sobre o trabalho realizado	0,791	
v172	Assumir responsabilidade sobre o próprio comportamento, principalmente no trato com outras pessoas	0,783	
v174	Comporta-se de modo adequado às exigências e limitações do cargo	0,728	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se que o poder explicativo do fator 1, após a solução rotacionada, continua alto (7,37); isso pode ser explicado pelo fato de o fator 1 ser composto por 10 variáveis, mas por outro lado não se pode ignorar que o fator 3 também é composto por 10 variáveis e que também obteve um valor alto na solução rotacionada (7,12). Por último, o fator 2 com apenas 4 variáveis obteve 3,41 após a rotação.

Conforme determinação da literatura, após ter o resultado satisfatório na solução fatorial, foram atribuídos rótulos às dimensões observadas, a saber: funcional-realização (fator 1), ético-comportamental (fator 2) e funcional-colaboração (fator 3) (HAIR JR. *et al.*, 2009).

Após os estágios anteriores, foi feita a nomeação dos três fatores, compostos pelas variáveis [v130, v131, v132, v133, v134, v135, v136, v137, v138, v141], [v142, v143, v144, v145] e [v158, v159, v162, v166, v167, v168, v169, v171, v172, v174] agrupados em ordem crescente e respectiva às variáveis relativas aos fatores funcional-realização, funcional-participação e ético-comportamental. Em comparação aos achados de Paiva, Rocha e Fujihara (2018), que utilizaram e validaram o questionário de competências profissionais, também aplicado a jovens trabalhadores, o modelo de análise adotado como base para verificação das competências indicava 5 dimensões, cognitiva, funcional, comportamental ou pessoal, ética/valores e política (PAIVA, 2007; PAIVA; MELO, 2008), e a escala proposta e aplicada por Paiva, Rocha e Fujihara, (2018) considerou 6 variáveis, incluindo a dimensão contextual, totalizando 61 variáveis (PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2018).

Após o estágio da matriz rotacionada, a dimensão cognitiva teve todas as suas variáveis excluídas (11 delas), a dimensão funcional permaneceu com 14 das 17 variáveis da escala, excluídas apenas 3 variáveis, frisando-se que dois grupos foram formados dentro da dimensão funcional após análises, o funcional-realização e o funcional-participação. Na dimensão comportamental, ética e política percebe-se uma união entre as variáveis para a formação de uma nova dimensão, a ético-comportamental com 10 variáveis. Antes, a dimensão comportamental contava com 18 variáveis, dentre as quais foram excluídas 15, permanecendo apenas 3; e na dimensão ética, antes com 9 variáveis, foram excluídas 3. Na dimensão política, apenas uma permaneceu e, a dimensão contextual foi excluída para o público jovem abordado.

Por fim, foi realizada a análise do *Alfa de Cronbach* das variáveis separadas por dimensões, para verificar a confiabilidade da matriz fatorial. Pode-se afirmar que as variáveis que compõem a nova escala (adaptada de Paiva, Rocha e Fujihara, 2018) demonstram consistência interna na apresentação do questionário, uma vez que quanto mais perto de 1 estiver o valor da estatística mais consistência o questionário possui ao medir o que se indica. Mesmo o *Alfa de Cronbach* da dimensão funcional-participação, que é composta apenas por 4 variáveis, apresentou-se com uma consistência muito boa, acima de 0,9 de valor (Tabela 24). Assim, observa-se uma consistência nas medidas das variáveis analisadas (BATAGLIA; SILVA; PORTO, 2009).

Tabela 24: *Alfa de Cronbach* das dimensões das Competências Profissionais

Dimensão	<i>Alfa de Cronbach</i>	Nº de itens
1. Funcional-realização	0,952	10
2. Ético-Comportamental	0,943	10
3. Funcional-participação	0,922	4

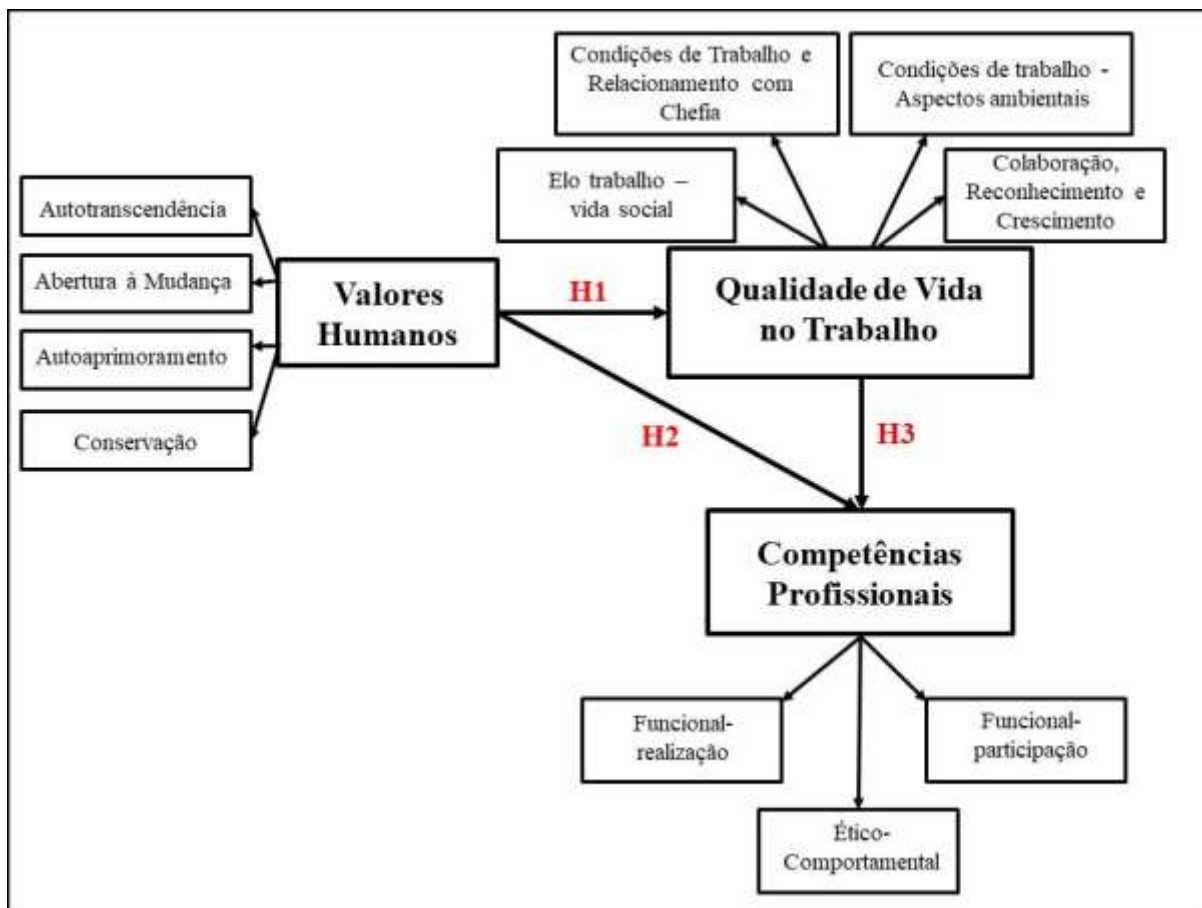
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), para uma pesquisa exploratória, aceita-se até o valor de 0,60, todavia, como pode ser avaliado, os três fatores tiveram mais de 0,90 na análise do *Alfa de Cronbach*.

No decorrer da realização dos estágios da análise fatorial exploratória e revalidação das escalas adotadas, realizou-se a retirada das variáveis que não atingiram os valores mínimos e, assim, alcançou-se uma nova composição de variáveis para o arranjo de cada uma das escalas elegidas para o modelo integrativo.

Em conformidade com o apresentado na descrição dos estágios das AFES, para cada um dos construtos, destaca-se que a temática “valores humanos” não teve mudança em suas quatro dimensões, apesar da supressão de 39 variáveis. Por outro lado, nota-se uma reconfiguração e nova rotulação nas dimensões das temáticas “QVT” e “competências profissionais”, como podem ser observadas na figura, a seguir.

Figura 8: Modelo integrado de análise para valores humanos, QVT e competências profissionais após AFEs



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Reorganizado o modelo integrado de análise proposto nesta tese, passa-se à apresentação descritiva dos dados.

5.3 Análise descritiva dos dados

Nesta seção, são apresentados os dados referentes às percepções de valores humanos, QVT e competências profissionais, com suas medidas de posição e dispersão e os percentuais de respondentes por níveis de análise.

5.3.1 Descritiva de valores humanos

As percepções de valores dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando os quatro fatores de valores humanos, de Schwartz (1992), Torres, Schwartz e Nascimento

(2016) e Sagiv e Schwartz (2022). Cada um dos pesquisados respondia o quanto que cada afirmativa se assemelhava com a sua intenção de comportamento na mesma situação detalhada. Conforme determinado pela AFE, os quatro fatores foram mantidos, porém dos 57 itens da escala de valores, refinado em português (PVQ-R), destaca-se que apenas 18 itens foram sustentados na revalidação com os jovens trabalhadores.

Consequentemente aos novos arranjos sociais, o período da juventude tornou-se um objeto de estudo cada vez mais relevante no campo das Ciências Sociais. A transformação dos contextos socioculturais, o avanço da tecnologia e as mudanças nas relações familiares têm impactado significativamente a experiência juvenil. Nesse sentido, compreender as características, desafios e oportunidades que permeiam a juventude torna-se essencial para a compreensão das dinâmicas sociais contemporâneas e para o desenvolvimento de políticas públicas e intervenções adequadas.

Os valores dos limites mínimos e máximos de cada dimensão são utilizados como referência para interpretar as faixas. O valor mínimo é obtido subtraindo-se a média por 1(um) desvio padrão, enquanto o valor máximo é dado pela média acrescida de 1(um) desvio padrão. Por exemplo, ao analisar todas as dimensões da presente pesquisa, observa-se que as médias são inferiores aos limites máximos. Na dimensão de autotranscendência, por exemplo, a média de 4,91 é inferior ao mínimo do limite máximo ($\geq 5,94$), indicando uma percepção mediana do fator autotranscendência de valores humanos. O intervalo entre 3,88 e 5,94 representa uma média percepção de autotranscendência, e, para a dimensão de abertura à mudança de valores humanos, o limite máximo é a partir de 6,05.

A última situação mencionada excede a quantidade de pontos da própria escala e tal ocasião direcionou uma nova concepção dos valores mínimos e máximos. Vale ressaltar que a escala utilizada possui apenas 6 pontos de resposta, variando de 1 a 6. Portanto, para o propósito desta investigação, os valores de corte foram definidos para todos os fatores como: até 3 para força baixa, entre 3,1 e 4 para força mediana, e acima de 4,1 para força alta. Ao analisar os resultados obtidos, é crucial ter em mente os valores de referência apresentados, uma vez que eles desempenham um papel fundamental na interpretação do nível de percepção dos participantes em relação às dimensões estudadas.

Esses valores estabelecem uma base sólida para compreender a magnitude das respostas e avaliar o grau de concordância ou divergência em relação aos padrões estabelecidos. Ao considerar esses valores de referência, é possível obter uma análise mais precisa e contextualizada dos dados coletados, proporcionando *insights* significativos para a

compreensão dos resultados e a tomada de decisões embasadas. Portanto, é imprescindível incorporar esses valores como pontos de referência cruciais na análise dos resultados e no desenvolvimento de conclusões válidas.

Como evidenciado na Tabela 25, é possível observar que três das dimensões apresentam uma percepção forte em relação aos valores humanos. A dimensão de abertura à mudança recebeu uma pontuação de 5,30, seguida pela dimensão de autotranscendência com uma pontuação de 4,91, e a dimensão de conservação com uma pontuação de 4,56. Por outro lado, a dimensão de autoaprimoramento foi calculada da mesma forma, porém obteve uma pontuação de 3,14, indicando uma interpretação mediana. Esses resultados fornecem uma visão mais detalhada sobre a percepção dos participantes em relação às diferentes dimensões de valores humanos analisadas.

Tabela 25: Medidas de Posição e Dispersão de valores humanos

Dimensões	Interp.	Média	Mediana	Desvio-Padrão	Limite	Limite
					Mínimo	Máximo
Autotranscendência	Forte	4,91	5,00	1,03	3,88	5,94
Conservação	Forte	4,56	4,67	0,99	3,57	5,54
Autoaprimoramento	Média	3,14	3,00	1,25	1,88	4,39
Abertura à mudança	Forte	5,30	5,50	0,75	4,56	6,05

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à dimensão de abertura à mudança, foi observada a maior média (5,30) entre as quatro percepções analisadas. Nessa dimensão, 92,36% dos participantes consideram esse valor como forte, enquanto 6,84% o veem como mediano e apenas 0,80% o consideram frágil. Esses dados revelam a relevância atribuída à abertura à mudança pelos jovens, refletindo uma postura positiva e uma disposição para se adaptar e buscar novas experiências.

Posteriormente, a dimensão de autotranscendência demonstrou uma média de 4,91 e foi amplamente percebida como forte. Entre os jovens pesquisados, 77,48% consideraram esse valor como forte, 18,32% como mediano e 4,21% como fraco. Com base no modelo de Schwartz (1992), é possível compreender que a autotranscendência possui um significado relevante para os jovens, destacando-se como um aspecto valorizado em suas perspectivas e comportamentos.

A importância do bem-estar e da preservação da natureza para os jovens é cada vez mais evidente na atualidade. Os jovens são agentes de mudança e possuem uma consciência crescente sobre a necessidade de cuidar do meio ambiente e buscar um estilo de vida saudável. O bem-estar físico, mental e emocional dos jovens está intrinsecamente ligado à qualidade do ambiente em que vivem.

A preservação da natureza não apenas contribui para a manutenção do equilíbrio ecológico, mas também oferece oportunidades de lazer, aprendizado e conexão com o mundo natural. Ao reconhecer a importância do bem-estar e da preservação da natureza, os jovens se tornam defensores ativos do meio ambiente, trabalhando em prol de um futuro sustentável e saudável para as próximas gerações. Por meio de iniciativas de conservação, participação em projetos ambientais e adoção de hábitos conscientes, os jovens demonstram seu comprometimento com a preservação do meio ambiente e contribuem para um mundo mais equilibrado e harmonioso.

A última dimensão de valores humanos que se mostrou forte entre os jovens desta pesquisa é a conservação, com uma média de 4,56. Para a maioria dos jovens (71,44%), esse valor é considerado forte, enquanto uma parcela menor o vê como mediano (21,88%) e uma minoria o considera fraco (6,68%). A análise fatorial exploratória realizada revela que os jovens que dão importância ao valor conservação também valorizam a ordem, a conformidade com as regras e a preservação das normas sociais. Essa orientação de valor está diretamente ligada à proteção da natureza, o que também é evidenciado na dimensão de autotranscendência, bem como na busca pela sustentabilidade e na preocupação com os recursos naturais. Em síntese, o valor conservação, conforme proposto por Schwartz (1992), destaca a necessidade de manter o equilíbrio e a estabilidade tanto no âmbito ambiental quanto no social.

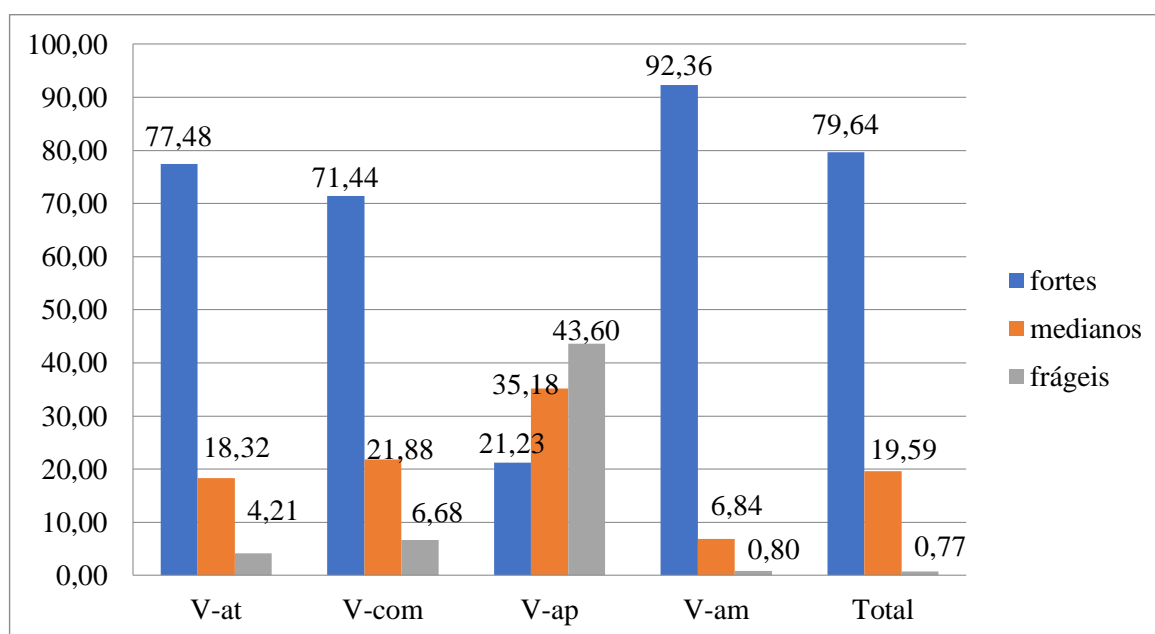
A última dimensão de valores humanos, o autoaprimoramento, mostrou-se mediana entre os jovens desta pesquisa, com uma média de 3,14. No entanto, ao analisar as respostas em relação à percepção dessa dimensão como forte, mediana ou frágil, nota-se que, para a maioria dos jovens (43,6%), esse valor é considerado frágil, enquanto 35,18% o veem como mediano e uma minoria o considera forte (21,23%). Curiosamente, essa é a dimensão que recebe menor reconhecimento por parte dos jovens trabalhadores em relação à percepção. No entanto, ela representa a busca constante pela excelência e pelo crescimento pessoal.

Essa dimensão envolve o desejo de aprimorar habilidades, adquirir conhecimento e alcançar metas individuais. Valoriza-se a autodisciplina, o esforço contínuo e a busca por

desafios que contribuam para o desenvolvimento pessoal. O autoaperfeiçoamento está intrinsecamente ligado à motivação de se tornar a melhor versão de si mesmo, superando limitações e explorando todo o potencial pessoal. Diante disso, pode-se inferir que os jovens enfrentam dificuldades em vislumbrar um futuro promissor para si, mesmo com o suporte fornecido pela Lei da Aprendizagem e pela instituição profissionalizante. A análise das variáveis que permaneceram após a AFE sugere que os jovens associam o autoaperfeiçoamento a ter o poder que o dinheiro pode trazer, ter coisas caras que mostram a sua riqueza, ser a pessoa que diz aos outros o que fazer e que as pessoas façam o que ele/ela disse que deveriam se fazer. Porém se percebem distantes dessa posição.

A avaliação geral do construto valores humanos é apresentada no Gráfico 3, utilizando os resultados dos limites mínimos e máximos e apresentados no corpo da análise.

Gráfico 3: Resultado geral de Valores Humanos (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A avaliação de percepção forte foi predominante ao analisar a distribuição das respostas em relação às três dimensões que compõem a percepção dos valores humanos. Especificamente, a dimensão de abertura à mudança foi percebida como forte por 92,36% dos participantes ($n = 2.985$), a dimensão de autotranscendência por 77,48% ($n = 2.504$) e a dimensão de conservação por 71,44% ($n = 2.309$).

Por outro lado, a percepção em relação ao valor de autoaprimoramento foi inversa à percepção dominante entre os jovens participantes, pois 43,60% consideraram-no frágil ($n = 1.409$), indicando que eles não percebem um senso de aprimoramento pessoal. A percepção fraca dos jovens pode sugerir uma falta de interesse ou importância atribuída a esse valor específico. Essa tendência pode estar relacionada às influências socioeconômicas e culturais que os jovens enfrentam, nas quais o valor do autoaprimoramento pode ser subjugado por prioridades, como o poder financeiro ou a ostentação material.

Portanto, é importante considerar esses contextos e fatores externos ao interpretar os resultados da pesquisa e compreender a maneira como os jovens atribuem significado e importância ao autoaprimoramento em suas vidas. Dessa forma, sugere-se a realização de novas pesquisas qualitativas para aprofundar esse aspecto levantado.

Esses estudos podem fornecer uma visão mais detalhada das razões subjacentes à percepção fraca do autoaprimoramento entre os jovens, explorando suas motivações, crenças e experiências pessoais. Além disso, uma abordagem qualitativa pode permitir uma compreensão mais ampla das influências socioculturais e contextuais que moldam as atitudes em relação ao autoaprimoramento. Assim, tais pesquisas podem contribuir para um conhecimento mais abrangente e aprofundado sobre o tema, auxiliando na formulação de estratégias e intervenções voltadas para o desenvolvimento e incentivo do autoaprimoramento entre os jovens.

Como pode ser observado na presente análise dos valores humanos, compreende-se a existência de relações complexas entre as variáveis. Essas relações não se limitam apenas à temática em questão, mas também se estendem às temáticas QVT e competências profissionais. Nesse sentido, a presente tese reforça a sua proposta de um modelo integrativo que busca explorar essas conexões. Dessa forma, a utilização da modelagem de equações estruturais, que será apresentada após as análises descritivas das temáticas, permite analisar as relações de causa e efeito entre diferentes variáveis, além de examinar a influência de variáveis latentes não observáveis. Essa abordagem proporciona uma compreensão mais abrangente e aprofundada dos fenômenos em estudo, permitindo explorar aspectos subjacentes e complexos das relações entre as variáveis.

5.3.2 Descritiva de qualidade de vida no trabalho

Um ambiente de trabalho que proporciona condições favoráveis, como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, suporte social, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, e um clima organizacional saudável, tende a contribuir para a motivação e engajamento dos funcionários. Além disso, a qualidade de vida no trabalho está intimamente relacionada à saúde física e mental dos indivíduos, reduzindo o estresse e aumentando a qualidade geral de vida (FERREIRA, 2011). Investir na melhoria da QVT não apenas beneficia os trabalhadores, mas também traz vantagens para as organizações, como maior produtividade, retenção de talentos e imagem positiva no mercado.

Os jovens, muitas vezes, estão em um estágio crucial de transição da educação para a vida profissional, e a QVT pode influenciar diretamente sua experiência nessa fase. Jovens trabalhadores que se sentem valorizados, que têm oportunidades de aprendizado e crescimento, e possuem um ambiente de trabalho favorável tendem a se envolver mais em suas tarefas e demonstrar maior entusiasmo em relação às suas responsabilidades.

Nesse contexto, no âmbito desta pesquisa, foram estabelecidos parâmetros para todas as dimensões, determinando-se os seguintes limites para a dimensão QVT: até 3 para uma classificação de percepção baixa, entre 3,1 e 4 para uma classificação de percepção mediana, e acima de 4,1 para uma classificação de percepção alta. Ao analisar os resultados obtidos, é crucial ter em mente os valores de referência estabelecidos, pois desempenham um papel fundamental na interpretação do grau de percepção dos participantes em relação às dimensões investigadas.

Ao estabelecer os valores de referência para a interpretação das faixas dos fatores relacionados à percepção da QVT, levou-se em consideração que alguns itens são negativos. Portanto, esses itens foram invertidos para o positivo, a fim de torná-los coerentes com a análise, gerando uma interpretação em que uma média maior indica maior satisfação. É importante ressaltar que os valores de corte foram definidos previamente, sem considerar o desvio padrão obtido. Destacam-se, em ordem decrescente, as médias avaliadas como fortes nesta pesquisa: 5,15 para Condições de trabalho - Aspectos ambientais, 4,88 para Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia, e 4,71 para Colaboração, Reconhecimento e Crescimento.

O resultado apresentado revela as médias obtidas nas diferentes dimensões relacionadas à percepção de QVT. Nas três dimensões previamente mencionadas, foram

observados valores significativos, indicando uma percepção forte ou satisfatória nessas áreas específicas. Quanto às condições de trabalho e aspectos ambientais, as variáveis de medida foram desde “o espaço físico é satisfatório”; “o local de trabalho é confortável”, “o material de consumo é suficiente”, “o mobiliário existente no local de trabalho é adequado”, “o nível de iluminação é suficiente para executar as atividades” e, “o posto de trabalho é adequado para realização das tarefas”.

Ao analisar as respostas dos jovens, é possível inferir que eles percebem um ambiente físico adequado e confortável, com iluminação adequada, ausência de ruídos excessivos, boa qualidade do ambiente e espaços adequados. Esses resultados sugerem que as condições de trabalho e os aspectos ambientais são considerados positivos pelos jovens pesquisados.

Em relação às condições de trabalho e ao relacionamento com a chefia, as questões revalidadas abordam a comunicação com a chefia, o apoio desta no desenvolvimento profissional dos jovens trabalhadores, as condições de trabalho e a disponibilidade dos equipamentos necessários para a realização das tarefas. Surpreendentemente, todas as quatro variáveis do fator foram originalmente formuladas com uma intenção negativa para a análise da percepção dos respondentes. No entanto, após serem invertidas para o diagnóstico, elas obtiveram uma classificação forte. Portanto, pode-se inferir que os jovens percebem que há disponibilidade de recursos adequados para a realização das tarefas, comunicação clara e eficaz entre eles e os seus superiores hierárquicos, bem como o apoio e a orientação da chefia na resolução de problemas, *feedback* construtivo e oportunidades de desenvolvimento profissional.

Por fim, a última dimensão classificada como forte foi a de colaboração, reconhecimento e crescimento. Essa dimensão abrange itens relacionados ao incentivo ao crescimento profissional, apoio e cooperação da chefia, reconhecimento da dedicação individual, desenvolvimento pessoal, reconhecimento do trabalho coletivo e sensação de bem-estar na organização. Os resultados indicam que os participantes percebem uma cultura de colaboração e reconhecimento, em que são valorizados o crescimento profissional, a cooperação entre os membros da equipe, o reconhecimento individual e coletivo e o bem-estar no ambiente de trabalho. Esses aspectos contribuem para uma percepção positiva nessa dimensão.

Por outro lado, a dimensão de Elo Trabalho-Vida Social foi interpretada como fraca (2,53). De acordo com Ferreira (2011), o Elo Trabalho-Vida Social é uma dimensão que compreende a interação entre o ambiente de trabalho e a vida social dos indivíduos. Essa

dimensão busca avaliar como o trabalho afeta e se relaciona com a vida pessoal dos trabalhadores, incluindo suas relações sociais, atividades de lazer, convivência familiar e participação na comunidade. Dessa forma, conclui-se que, de acordo com os jovens pesquisados, o trabalho não é considerado como um fator de maior importância na determinação da sua felicidade em comparação com a família, os amigos ou o ambiente doméstico.

Os resultados encontrados na revalidação do IA_QVT com os jovens trabalhadores estão dispostos na Tabela 26, apresentando as medidas de posição e dispersão encontradas.

Tabela 26: Medidas de Posição e Dispersão de QVT

Dimensões	Interp.	Média	Mediana	Desvio- Padrão	Limite Mínimo	Limite Máximo
Elo trabalho - vida social	Fraco	2,53	2,00	1,52	1,01	4,05
Condições de trabalho e Relacionamento com Chefia	Forte	4,88	5,25	1,13	3,74	6,01
Condições de trabalho -Aspectos ambientais	Forte	5,15	5,50	0,99	4,17	6,14
Colaboração, Reconhecimento e Crescimento	Forte	4,71	4,93	1,07	3,64	5,79

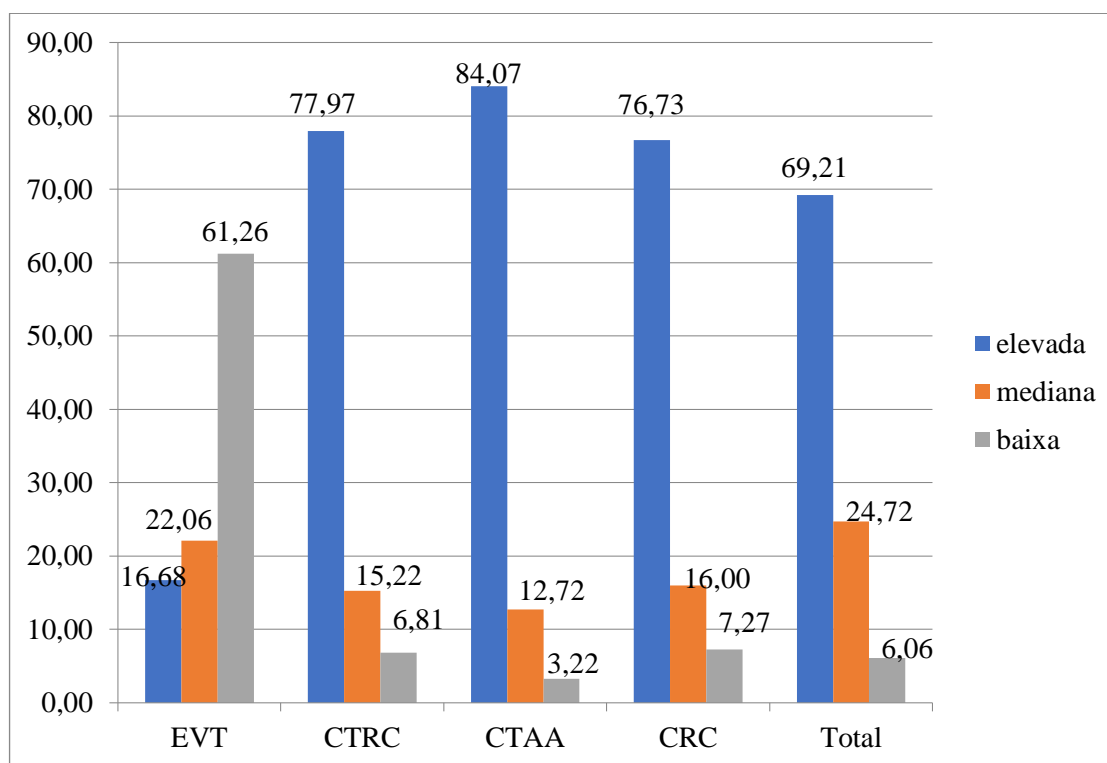
Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No que diz respeito ao fator Condições de trabalho -Aspectos ambientais, CTAA, os resultados revelam que a maioria dos jovens (84,07%) percebe esse fator como forte, o que representa um total de 2.717 participantes. Isso indica que eles consideram vivenciar boas condições de trabalho e aspectos ambientais. Em seguida, 12,72% dos jovens avaliam essa experiência como mediana, enquanto 3,22% a consideram como crítica, ou seja, apontam condições negativas.

De maneira análoga, os fatores "condições de trabalho e relacionamento com a chefia" e "colaboração, reconhecimento e crescimento" exibiram percentagens bastante similares de alto desempenho (77,97% CTTC e 76,73% CRC), níveis moderados (15,22% CTTC e 16% CRC) e baixos índices (6,81% CTTC e 7,27% CRC).

Os dados apresentados podem ser conferidos no Gráfico 4, a seguir.

Gráfico 4: Resultado geral de Qualidade de Vida no Trabalho (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Curiosamente, o fator EVT revelou uma percepção distinta por parte dos jovens em comparação aos fatores anteriores. O maior percentual (61,26%) foi atribuído ao nível baixo, indicando uma percepção crítica em relação à conciliação entre vida e trabalho. Em seguida, o nível moderado obteve 22% (713 jovens), enquanto o nível elevado alcançou 16,68% (539 jovens).

Os resultados das percepções de QVT, especialmente quando se encontram na faixa crítica, possuem uma relevância significativa para a compreensão dos jovens. Nesse contexto, o objetivo do presente estudo foi utilizar o IA_QVT para analisar as diversas variáveis relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores, abrangendo aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Por meio da coleta de respostas utilizando essa ferramenta, tornou-se possível obter *insights* sobre áreas que necessitam de melhorias e, assim, identificar medidas que possam promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório (FERREIRA, 2009).

De acordo com o autor, essa constatação suscita a necessidade de futuras pesquisas que possam investigar, de forma qualitativa, os aspectos levantados pelos jovens no que diz respeito à relação entre vida e trabalho. Seria pertinente explorar se a insatisfação desses

jovens está associada a um ambiente de trabalho desfavorável ou se a importância atribuída à família, amigos e ao ambiente doméstico possui maior relevância para eles.

É relevante ressaltar que a presente tese não incorporou a aplicação das quatro questões abertas, conforme delineadas por Ferreira (2009), que compõem a abordagem qualitativa do inventário. Estas questões são: "na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é..."; "quando penso no meu trabalho no [nome da organização], o que me causa mais bem-estar é..."; "quando penso no meu trabalho no [nome da organização], o que me causa mais mal-estar é..."; e um espaço para "comentários e sugestões".

Em síntese, os jovens trabalhadores atribuem valor não apenas aos salários e benefícios, mas também à capacidade de conciliar vida profissional e pessoal, a existência de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor, bem como às oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento.

Além disso, a QVT impacta diretamente o desenvolvimento de habilidades e competências. Um ambiente de trabalho que oferece suporte, oportunidades de treinamento e desenvolvimento tende a permitir que os jovens aprimorem suas habilidades profissionais, ganhem experiência e estejam preparados para desafios futuros. Assim, os dados finais sobre o construto e suas relações com os demais construtos do modelo serão apresentados após a MEE.

5.3.3 Descritiva de competências profissionais

As percepções de competências profissionais dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando as três dimensões que surgiram a partir da AFE em adaptação ao modelo de Paiva (2007), Paiva e Melo (2008) e escala Paiva, Rocha e Fujihara (2018), corroborando os estudos de Pegoraro, Cas e Rossato (2022).

Conforme determinado pela AFE, o fator funcional-realização e funcional-participação ficaram, respectivamente, com 10 e 4 variáveis e, o fator ético-comportamental ficou com 10 variáveis.

Os valores de referência para a interpretação das faixas foram definidos *a priori*, e são: inferior a 3 para nível baixo, entre 3 e 4 para o nível mediano e, superior a 4 para o nível elevado. E, por fim, os valores iguais ou superiores a 4, assim como os obtidos na presente coleta, compreendem uma elevada percepção das competências profissionais. Foram calculados o valor da média, mediana e desvio padrão para cada uma das três dimensões, e foi

a partir do desvio padrão que se obteve o limite mínimo (valor da média menos um desvio padrão) e o limite máximo (valor da média mais um desvio padrão) para cada uma das dimensões, mas estes não foram utilizados para a análise da média (Tabela 27).

Tabela 27: Medidas de Posição e Dispersão de Competências Profissionais

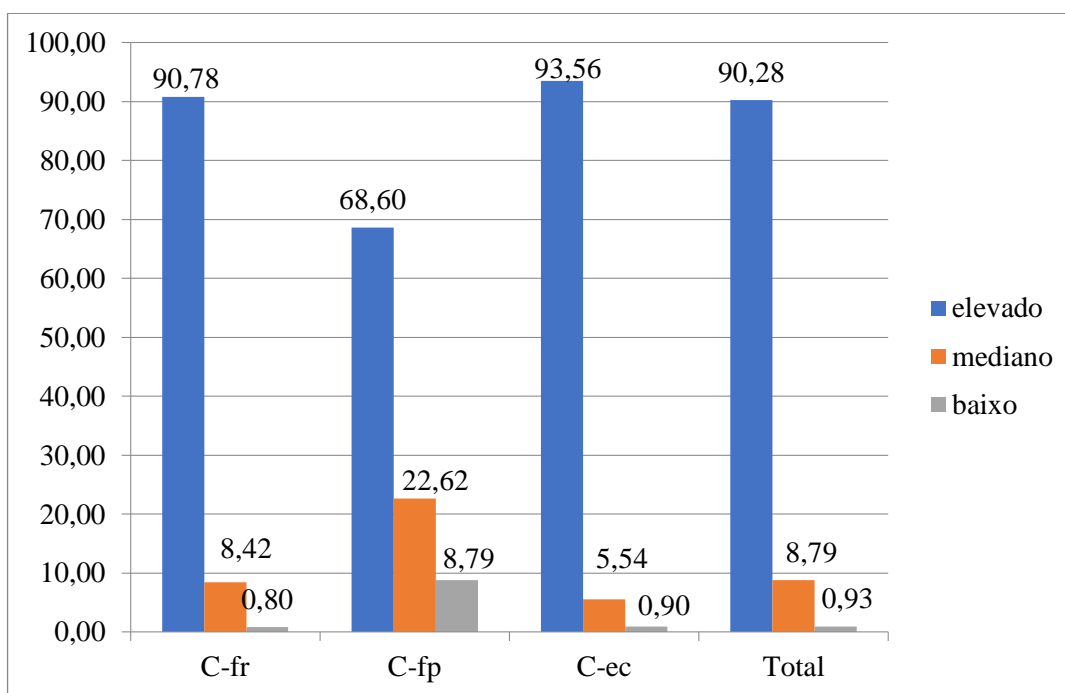
Dimensões	Interp.	Média	Mediana	Desvio-Padrão	Limite Mínimo	Limite Máximo
Funcional-realização	Elevada	5,32	5,60	0,79	4,53	6,12
Funcional-participação	Elevada	4,70	5,00	1,25	3,45	5,94
Ético-Comportamental	Elevada	5,43	5,70	0,73	4,70	6,16
Competências Profissionais	Elevada	5,15	5,60	0,28	4,87	5,43

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à dimensão funcional-participação, apesar do nível elevado, foi observada a menor média 4,70, dentre as três percepções analisadas, a qual 68,6% reconhecem como elevada, 22,6% como mediana e 8,8% como baixa. Esse resultado destoa dos achados das pesquisas quando analisado um maior índice mediano e baixo em comparação com as demais dimensões. No que concerne à dimensão funcional-realização, obteve-se a média 5,32, sobre a qual 90,78% dos jovens pesquisados possuem percepção elevada sobre a dimensão. No tocante à dimensão ético-comportamental, foi observada a maior média 5,43, em que 93,56% a consideram como elevada.

Em suma, de acordo com os dados expostos na Tabela 27, foi possível afirmar que a maioria dos jovens trabalhadores estudados percebem as competências profissionais avaliadas como elevadas (5,15). A avaliação geral do construto competências profissionais é também apresentada no Gráfico 5, à direita das três dimensões identificadas pela AFE, tendo como retorno que a maioria dos respondentes com percepção elevada representa 90,28% (n = 2.918) dos jovens.

Gráfico 5: Resultado geral de Competências Organizacionais (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A avaliação gráfica das médias das três dimensões e da média total apresenta, respectivamente, as dimensões funcional-realização (91%; n = 2.941); funcional-participação (69%; n = 2.230); ético-comportamental (94%; n = 3.038) e, por fim, a média das três representando assim o construto competências organizacionais (90%; n = 2.909). Tal percepção, por parte dos jovens entrevistados, demonstra que estes percebem o ambiente organizacional como parte importante para a manifestação de suas competências, uma vez que apenas 30 (0,93%) dos jovens a veem como baixa e 284 (8,79%) como mediana, a percepção das competências profissionais.

Destarte que as três dimensões possuem reconhecimento elevado, o que reforça o desejo do jovem trabalhador em dar a sua opinião e participar ativamente da organização (VIOLA *et al.*, 2017) ou, em outras palavras, o jovem deseja ver e ser visto (MILHOME; ROWE, 2021), ficando claro que este busca reconhecer e ter o direito de ser reconhecido por seus resultados ativos (PAIVA; MELO, 2018), sentir-se apoiado pela organização e pelas pessoas que o circundam (ROCHA; PAIVA; FUJIHARA, 2021), uma vez que, de acordo com Ueno (2020), o sentimento de não pertencimento ao universo organizacional pode impactar, diretamente, sobre a sua percepção de competência.

No intuito de possibilitar maiores considerações sobre os construtos valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais na percepção dos jovens trabalhadores, realizou-se uma análise multivariada por meio da Modelagem de Equações Estruturais, MME. A seguir, os resultados estão apresentados.

5.4 Modelagem de Equações Estruturais

No intuito de apresentar um modelo integrativo atendendo ao objetivo da tese, optou-se pelo desenvolvimento da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), uma vez que, por meio do arranjo de múltiplas relações de dependência inter-relacionadas é possível identificar a direção causal em distintos caminhos, por meio de testes estatísticos, dando forma ao modelo estrutural validado. Partindo do modelo hipotético inicial proposto de mensuração, a técnica possibilita explicar, especificamente, a direção da causa existente em múltiplas relações simultâneas e entre diversas variáveis (HAIR JR *et al.*, 2009).

Destaca-se que o teste do modelo de mensuração dos construtos valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais seguiu todos os seis estágios (etapas) da MEE descritas por Hair Jr *et al.* (2009), assim como também os critérios aconselhados pela teoria (HAIR JR *et al.*, 2009). Para tanto, foi utilizado o software *SmartPLS* 4.0.

Detalhando, o primeiro estágio se caracteriza pela arquitetura do modelo teórico proposto, integrando os três temas investigados, ou seja, o modelo hipotético apresentado no terceiro capítulo da presente tese, intitulado “Proposição do modelo integrativo”. Na sequência, caminhou-se para o segundo estágio que foi o estabelecimento de um diagrama de caminhos das relações causais, apresentando o modelo relacional teórico proposto, e para o terceiro estágio com a concepção do modelo teórico que possibilitou o desenvolvimento e análise das AFEs e a renomeação dos construtos após as AFEs sem desvinculá-los aos conceitos investigados, a fim de se chegar a um modelo estrutural com validade estatística. Adequando o número de variáveis latentes e variáveis observadas ao modelo (BROWN, 2006).

O quarto estágio indica a escolha da matriz de entrada e estimação do modelo, no intuito de verificar a existência de limitações para gerar saídas únicas. Para tal, selecionou-se a técnica que se mostra mais eficiente para o estudo que é a de Mínimos Quadrados Parciais

PLS, uma vez que esta proporciona explorar a força e a importância das relações agrupadas (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Quanto ao quinto estágio, estimou-se cada coeficiente de acordo com as orientações de Hair *et al.* (2009) seguido pela avaliação e ajustes gerais do modelo estrutural originado. Por fim, no sexto estágio, encerra-se com a interpretação e modificação final do modelo, comparando-o com os resultados estatísticos e com as relações teóricas (HAIR JR *et al.* 2009).

Ressalta-se que o modelo de mensuração que analisou a relação entre valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais e suas variáveis é reflexivo. Em seguida, segundo institui a literatura, são descritos e analisados os testes de mensuração tanto do modelo relacional proposto quanto para o modelo relacional final (HAIR JR. *et al.* 2009). Para interpretação dos testes de mensuração, foram utilizados os parâmetros descritos na metodologia.

Destaca-se que, para a realização do modelo de mensuração, a primeira etapa a ser desenvolvida são as validades convergentes, para a obtenção da análise destas afere-se das variâncias médias extraídas (AVE). De acordo com as orientações de Fornell e Larcker (1981), para que uma análise seja satisfatória, espera-se que os valores das AVEs sejam superiores a 0,50 (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os valores da AVE, do *Alfa de Cronbach* (AC) e da Confiabilidade composta (CC) de todos os três temas analisados (valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais) e intencionados para a composição do modelo integrativo, foram submetidos à presente MEE e considerados satisfatórios para a sua realização, como apresentados e avaliados com valores superiores a 0,50 (Tabela 28). Assim, eles mostraram-se satisfatórios para a MEE e, por esse motivo, não foi preciso excluir nenhum dos 11 (onze) construtos alcançados após as AFEs.

Tabela 28: Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto na MEE

Construtos	Nº de variáveis observáveis	AVE	CC	AC
Valores Humanos				
Autotranscendência (V-at)	3	0,803	0,925	0,878
Autoaprimoramento (V-ap)	4	0,614	0,864	0,793
Abertura à mudança (V-am)	5	0,606	0,885	0,838
Conservação (V-con)	6	0,589	0,895	0,862
Qualidade de Vida no Trabalho				
Elo trabalho - vida social (QV-evt)	3	0,804	0,925	0,878
Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia (QV-ctrc)	4	0,575	0,844	0,755
Condições de trabalho -Aspectos ambientais (QV-ctaa)	6	0,703	0,934	0,916
Colaboração, Reconhecimento e Crescimento (QV-crc)	14	0,610	0,956	0,951
Competências Profissionais				
Funcional-realização (C-fr)	10	0,704	0,960	0,953
Funcional-participação (C-fp)	4	0,812	0,945	0,923
Ético-Comportamental (C-ec)	10	0,670	0,953	0,945

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Analisando por temática, é possível afirmar que as AVEs relativas aos valores humanos possuem resultados diferentes de acordo com o construto em análise, mesmo todos estes tendo alcançado valores superiores a 0,50. Nota-se que, o construto autotranscendência é o que, estatisticamente, explica a maior quantidade de variações capturadas pela variável latente na MEE, ou seja, este é responsável pela maior quantidade de variações (0,803) entre os itens que compõem tal construto e assim possibilita mapear uma maior variação que ocorre entre a variável latente e outras variáveis. Logo a seguir, observa-se que os demais construtos de valores humanos foram identificados com o quantitativo próximo entre eles, ou seja, autoaprimoramento com 0,614, abertura à mudança com 0,606 e conservação com 0,589, uma diferença de 0,025 entre o maior e o menor valor.

Quanto ao tema QVT, sinaliza-se como construto responsável pela maior variação o Elo Trabalho-Vida Social (0,804), este é sucedido pelo construto condições de trabalho-aspectos ambientais (0,703), ambos com valores considerados mais elevados e, por fim, condições de trabalho e relacionamento com chefia (0,575).

Por último, quanto ao tema competências profissionais, a ordem decrescente de contribuição na variação entre variáveis pode ser apresentada, respectivamente, por funcional-participação (0,812), funcional-realização (0,704), e ético-comportamental (0,670).

Na etapa subsequente, após confirmar a validade convergente, prosseguiu-se para o segundo estágio, que envolveu a análise do *Alfa de Cronbach* (AC) e da Confiabilidade Composta (CC). Essas medidas são empregadas para verificar a ausência de vieses na amostra e a confiabilidade das respostas como um todo (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Valores de AC e CC acima de 0,70 são considerados adequados e satisfatórios, respectivamente, embora em pesquisas exploratórias esse limite possa ser reduzido para 0,60 (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Conforme pode ser observado, na Tabela 28, os valores de AC e CC são adequados (> 0,70).

No terceiro estágio, realiza-se a avaliação da validade discriminante (VD) do Modelo de Equações Estruturais (MEE), que tem como objetivo verificar se os construtos ou variáveis são independentes entre si. Para essa análise, são seguidos dois procedimentos: o critério de Chin e Marcoulides (1998), no qual se verifica se as cargas fatoriais mais elevadas estão relacionadas aos seus respectivos construtos (conforme apresentado na Tabela 29); e o critério de Fornell e Larcker (1981), que compara as raízes quadradas das Variâncias Médias Extraídas (AVEs) de cada construto com as correlações de Pearson entre os construtos (conforme demonstrado na Tabela 30). Esses critérios permitem verificar se há sobreposição significativa entre os construtos, o que indicaria a presença de validade discriminante no modelo.

A validade discriminante em um modelo se refere à capacidade de distinguir claramente os construtos ou variáveis latentes entre si. Essa validade discriminante é verificada para garantir que os construtos sejam distintos e não apresentem alta correlação entre si. Em resumo, a validade discriminante assegura que cada construto esteja medindo uma dimensão única e que não haja confusão ou sobreposição entre eles.

Ao examinar a Tabela 29, seguindo o critério estabelecido por Chin e Marcoulides (1998), é possível perceber que as variáveis apresentam cargas fatoriais mais altas quando estão associadas aos seus respectivos construtos, conforme indicado pelos valores destacados em verde. Mais especificamente, as variáveis v11, v15 e v16 estão fortemente vinculadas ao construto V-at, evidenciando cargas fatoriais mais elevadas em relação a ele. De maneira similar, o construto V-con é representado pelas variáveis v19, v20, v21, v23, v25 e v27, enquanto o construto V-ap inclui as variáveis v36, v38, v40 e v44. Adicionalmente, as

variáveis v47, v48, v49, v50 e v56 estão associadas ao construto V-am, devido às suas cargas fatoriais mais altas.

Seguindo os mesmos critérios anteriores, foram identificados os construtos associados à percepção da qualidade de vida no trabalho. No construto QV-ctrc, as variáveis v70, v71, v83 e v107 mostraram-se relevantes. Já para o construto QV-crc, um conjunto mais abrangente de variáveis apresentou significância, incluindo v73, v76, v78, v79, v87, v88, v89, v91, v94, v101, v102, v104, v111 e v115. Quanto ao construto QV-ctaa, ele é composto pelas variáveis v95, v96, v97, v98, v99 e v100. Por fim, o construto QV-evt é representado pelas variáveis v112, v113 e v114.

Finalizando, em relação à percepção das competências profissionais, é relevante destacar que o construto C-fr agora compreende as variáveis v130, v131, v132, v133, v134, v135, v136, v137, v138 e v141, ao passo que o construto C-fp engloba as variáveis v142, v143, v144 e v145. Por fim, o construto C-ec inclui as variáveis v158, v159, v162, v163, v164, v165, v166, v167, v168 e v169.

De acordo com o critério estabelecido por Chin e Marcoulides (1998), a análise do modelo testado evidencia a validade discriminante. Isso significa que os construtos propostos no estudo são distintos e apresentam uma relação mais forte com as variáveis que os representam do que com outras variáveis presentes no modelo. Essa validade discriminante é um indicativo importante, pois confirma que as medidas utilizadas são capazes de capturar de forma precisa e confiável as diferentes dimensões das variáveis estudadas. Portanto, os resultados fornecem uma base sólida para a interpretação e compreensão dos construtos analisados no contexto da pesquisa.

Tabela 29: Avaliação da validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas

	V-at	V-ap	V-am	V-Com	QV-evt	QV-ctrc	QV-ctaa	QV-crc	C-fr	C-fp	C-ec
v11	0,884	-0,004	0,275	0,321	-0,005	0,040	0,160	0,155	0,197	0,160	0,218
v15	0,907	0,003	0,293	0,368	0,013	0,036	0,150	0,148	0,202	0,173	0,224
v16	0,898	0,068	0,271	0,369	0,082	-0,017	0,139	0,180	0,172	0,217	0,179
v19	0,299	-0,045	0,149	0,806	0,044	0,100	0,186	0,237	0,251	0,191	0,269
v20	0,313	-0,011	0,199	0,838	0,042	0,100	0,212	0,258	0,266	0,198	0,296
v21	0,345	-0,057	0,210	0,825	0,037	0,117	0,225	0,281	0,300	0,230	0,330
v23	0,316	0,032	0,089	0,726	0,119	0,007	0,153	0,231	0,158	0,178	0,173

v25	0,301	0,030	0,080	0,733	0,113	0,023	0,139	0,229	0,162	0,193	0,169
v27	0,235	0,041	0,019	0,662	0,099	0,026	0,109	0,193	0,145	0,156	0,141
v36	-0,010	0,701	0,190	-0,090	0,076	-0,162	-0,054	-0,056	-0,032	0,011	-0,037
v38	0,001	0,838	0,048	-0,018	0,191	-0,247	-0,079	-0,003	-0,059	0,093	-0,079
v40	0,029	0,808	0,103	-0,012	0,159	-0,204	-0,056	0,013	-0,041	0,052	-0,045
v44	0,061	0,780	0,125	0,063	0,166	-0,193	-0,024	0,025	-0,032	0,047	-0,039
v47	0,199	0,079	0,809	0,113	-0,081	0,107	0,196	0,135	0,251	0,102	0,264
v48	0,205	0,085	0,816	0,087	-0,078	0,106	0,192	0,130	0,260	0,103	0,278
v49	0,294	0,114	0,770	0,167	-0,004	0,048	0,158	0,146	0,215	0,157	0,237
v50	0,264	0,145	0,744	0,184	0,032	0,036	0,149	0,152	0,210	0,140	0,227
v56	0,266	0,105	0,751	0,154	-0,047	0,053	0,190	0,157	0,254	0,137	0,271
v70	0,022	-0,178	0,070	0,076	-0,082	0,782	0,286	0,372	0,269	0,169	0,223
v71	0,009	-0,167	0,045	0,083	-0,056	0,794	0,319	0,490	0,316	0,237	0,268
v73	0,090	-0,049	0,130	0,213	0,167	0,426	0,591	0,736	0,462	0,349	0,382
v76	0,156	-0,002	0,130	0,253	0,203	0,348	0,506	0,782	0,406	0,414	0,364
v78	0,143	-0,015	0,148	0,228	0,140	0,432	0,484	0,769	0,438	0,361	0,381
v79	0,160	-0,032	0,206	0,244	0,120	0,410	0,505	0,736	0,472	0,364	0,428
v83	0,011	-0,229	0,081	0,055	-0,202	0,752	0,438	0,284	0,282	0,085	0,245
v87	0,141	-0,002	0,119	0,240	0,182	0,363	0,495	0,821	0,430	0,433	0,378
v88	0,144	0,004	0,135	0,236	0,190	0,349	0,507	0,825	0,438	0,429	0,386
v89	0,150	0,021	0,122	0,244	0,191	0,383	0,474	0,820	0,422	0,444	0,358
v91	0,125	0,003	0,134	0,229	0,198	0,331	0,501	0,763	0,394	0,382	0,349
v94	0,147	-0,006	0,195	0,277	0,187	0,390	0,582	0,800	0,498	0,431	0,438
v95	0,146	-0,039	0,163	0,196	0,137	0,392	0,843	0,607	0,445	0,314	0,377
v96	0,117	-0,043	0,135	0,178	0,168	0,401	0,847	0,626	0,424	0,303	0,353
v97	0,156	-0,057	0,179	0,212	0,090	0,393	0,822	0,587	0,460	0,289	0,385
v98	0,121	-0,046	0,182	0,194	0,086	0,394	0,865	0,577	0,459	0,273	0,396
v99	0,143	-0,080	0,258	0,170	-0,025	0,349	0,790	0,468	0,474	0,221	0,442
v100	0,150	-0,078	0,218	0,203	0,044	0,426	0,861	0,569	0,512	0,261	0,477
v101	0,176	0,002	0,178	0,264	0,175	0,379	0,611	0,780	0,461	0,410	0,416
v102	0,153	0,030	0,168	0,253	0,204	0,330	0,534	0,771	0,440	0,437	0,386
v104	0,138	-0,014	0,129	0,247	0,272	0,341	0,573	0,762	0,460	0,385	0,386
v107	0,022	-0,239	0,095	0,057	-0,232	0,701	0,401	0,249	0,273	0,058	0,219
v111	0,121	-0,004	0,117	0,241	0,298	0,366	0,587	0,781	0,467	0,392	0,397
v112	0,035	0,183	-0,019	0,051	0,903	-0,167	0,083	0,214	0,019	0,144	-0,005

v113	0,032	0,165	-0,064	0,127	0,885	-0,146	0,092	0,261	0,017	0,173	0,000
v114	0,028	0,184	-0,050	0,058	0,901	-0,165	0,077	0,221	0,018	0,147	0,002
v115	0,124	0,052	0,084	0,246	0,328	0,310	0,458	0,781	0,388	0,444	0,342
v130	0,162	-0,067	0,262	0,229	0,001	0,359	0,499	0,487	0,859	0,400	0,666
v131	0,152	-0,063	0,275	0,225	0,007	0,355	0,495	0,478	0,854	0,393	0,651
v132	0,187	-0,035	0,266	0,245	-0,004	0,289	0,421	0,439	0,816	0,424	0,642
v133	0,175	-0,056	0,265	0,248	0,011	0,324	0,495	0,495	0,883	0,435	0,668
v134	0,188	-0,045	0,269	0,255	0,014	0,308	0,470	0,467	0,886	0,450	0,673
v135	0,200	-0,041	0,265	0,261	0,019	0,303	0,428	0,462	0,862	0,463	0,659
v136	0,158	-0,034	0,245	0,229	0,017	0,302	0,474	0,468	0,836	0,450	0,611
v137	0,170	-0,032	0,236	0,226	0,032	0,317	0,483	0,498	0,825	0,481	0,617
v138	0,187	-0,010	0,219	0,272	0,083	0,295	0,441	0,525	0,786	0,537	0,625
v141	0,199	-0,070	0,281	0,249	-0,012	0,305	0,437	0,430	0,778	0,427	0,669
v142	0,177	0,060	0,162	0,220	0,144	0,184	0,313	0,466	0,506	0,886	0,451
v143	0,175	0,069	0,139	0,216	0,148	0,182	0,298	0,470	0,484	0,919	0,424
v144	0,197	0,074	0,135	0,221	0,164	0,144	0,262	0,440	0,442	0,902	0,392
v145	0,192	0,058	0,148	0,247	0,168	0,177	0,308	0,492	0,481	0,896	0,431
v158	0,208	-0,033	0,247	0,266	0,060	0,269	0,411	0,470	0,650	0,485	0,762
v159	0,191	-0,045	0,259	0,250	0,042	0,260	0,400	0,457	0,651	0,473	0,780
v162	0,192	-0,060	0,269	0,248	0,048	0,294	0,435	0,498	0,653	0,441	0,780
v163	0,158	-0,068	0,257	0,270	-0,040	0,245	0,375	0,342	0,610	0,320	0,832
v164	0,187	-0,052	0,274	0,274	-0,007	0,254	0,412	0,390	0,620	0,376	0,842
v165	0,159	-0,065	0,244	0,264	-0,017	0,245	0,395	0,375	0,602	0,359	0,839
v166	0,191	-0,061	0,277	0,230	-0,039	0,262	0,397	0,372	0,632	0,343	0,848
v167	0,187	-0,051	0,285	0,239	-0,020	0,253	0,381	0,377	0,628	0,348	0,846
v168	0,195	-0,052	0,295	0,241	-0,035	0,251	0,382	0,367	0,631	0,336	0,844
v169	0,205	-0,064	0,287	0,280	-0,015	0,245	0,384	0,367	0,624	0,343	0,807

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ao aplicar o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), que consiste em comparar as raízes quadradas dos valores das Variâncias Médias Extraídas (AVEs) com as correlações entre os construtos medidos, é possível verificar a validade discriminante do modelo. A validade discriminante indica que cada construto mede uma dimensão única e distinta, não havendo sobreposição significativa entre eles.

Nesse caso, como pode-se observar na Tabela 30, as raízes quadradas das AVEs, que representam a variabilidade explicada por cada construto em relação à sua medida de erro, são maiores do que as correlações entre os construtos. Isso significa que cada construto tem maior influência sobre suas respectivas variáveis do que sobre as variáveis dos outros construtos, o que evidencia a validade discriminante do modelo. Essa constatação é importante, pois confirma que os construtos são distintos e que as medidas utilizadas são adequadas para avaliar cada um deles separadamente.

Tabela 30: Correlações entre variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs - Fornell e Larcker

	V-at	V-ap	V-am	V- Con	QV- evt	QV- ctrc	QV- ctaa	QV- crc	C-fr	C-fp	C-ec
V-at	0,896										
V-ap	0,052	0,784									
V-am	0,368	0,184	0,778								
V-Com	0,450	0,099	0,203	0,767							
QV-evt	0,042	0,226	0,074	0,111	0,897						
QV-ctrc	0,045	0,338	0,117	0,107	0,232	0,758					
QV-ctaa	0,185	0,078	0,255	0,250	0,121	0,572	0,838				
QV-crc	0,196	0,050	0,206	0,342	0,285	0,541	0,730	0,781			
C-fr	0,233	0,060	0,343	0,307	0,027	0,442	0,589	0,593	0,839		
C-fp	0,227	0,076	0,187	0,278	0,192	0,216	0,359	0,554	0,567	0,901	
C-ec	0,253	0,074	0,368	0,330	0,043	0,371	0,517	0,516	0,812	0,500	0,818

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Uma vez constatada a validade discriminante por meio dos critérios propostos por Chin e Marcoulides (1998) e pelo critério de Fornell e Larcker (1981), concluem-se os ajustes do modelo de mensuração e dá-se início à etapa de análise do modelo estrutural (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

A fase inicial da análise do modelo estrutural tem início com a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R^2), os quais permitem mensurar a proporção das variáveis endógenas que é explicada pelo modelo estrutural fornecendo, assim, uma indicação da qualidade do modelo ajustado (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Segundo, Hair Jr. *et al.* (2009), R^2 varia de 0 a 1 e é interpretado como a proporção da variância da variável dependente que é explicada pelas variáveis independentes. Um R^2 de 0 indica que as variáveis independentes não têm capacidade de explicar qualquer variação na variável dependente, enquanto um R^2 de 1 indica que as variáveis independentes explicam totalmente a variação observada na variável dependente.

Com base nas sugestões de Ringle, Silva e Bido (2014), embasadas em Cohen (1988), sugere-se que, nas áreas das ciências sociais e comportamentais, um valor de R^2 inferior a 2% seja considerado como um efeito pequeno, um valor de R^2 entre 2% e 13% seja considerado como um efeito médio, e um valor de R^2 superior a 26% seja considerado como um efeito grande. Observem-se os resultados na Tabela 31:

Tabela 31: Coeficiente de determinação de Pearson (R^2)

Construtos	R Square
Autotranscendência (V-at)	0,000
Autoaprimoramento (V-ap)	0,000
Abertura à mudança (V-am)	0,000
Conservação (V-con)	0,000
Elo trabalho - vida social (QV-evt)	0,057
Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia (QV-ctrc)	0,302
Condições de trabalho -Aspectos ambientais (QV-ctaa)	0,073
Colaboração, Reconhecimento e Crescimento (QV-crc)	0,115
Funcional-realização (C-fr)	0,425
Funcional-participação (C-fp)	0,291
Ético-Comportamental (C-ec)	0,364

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por exemplo, se o R^2 de um modelo de regressão for 0,75, isso significa que 75% da variação da variável dependente pode ser explicada pelas variáveis independentes incluídas no modelo, enquanto os 25% restantes são devido a outros fatores não considerados no modelo.

Com base nessa definição, os construtos analisados foram classificados como tendo um efeito forte: Condições de Trabalho e Relacionamento com Chefia (30%); Funcional-realização (43%); Funcional-participação (29%); Ético-Comportamental (36%). É possível identificar um fator relacionado à percepção da qualidade de vida no trabalho, assim como

todos os três fatores relacionados à percepção das competências profissionais. Em contrapartida, os efeitos foram considerados relativamente pequenos para: Elo Trabalho-Vida Social (6%); Condições de Trabalho-Aspectos Ambientais (7%); Colaboração, Reconhecimento e Crescimento (12%). Quanto aos construtos de valores humanos (0,0%), sua explicação está no fato de que eles precedem os demais construtos no modelo estrutural, confirmando também que as variáveis independentes não contribuem para a variação dos construtos de valores humanos.

Em resumo, os resultados revelam que determinados construtos têm um efeito significativo na explicação do modelo, enquanto outros possuem um efeito relativamente reduzido. Além disso, constatou-se que os construtos de valores humanos não estão sendo influenciados pelas variáveis independentes consideradas. Esses achados sugerem que, de acordo com o presente modelo, os valores desempenham um papel importante na influência da QVT e das competências profissionais. Entretanto, para uma compreensão mais aprofundada dos fatores que afetam esses construtos e a formação desses valores, é necessária uma análise mais detalhada.

Após a análise de R^2 , realizou-se o teste t de Student, utilizando a técnica de "Bootstrapping", para determinar a significância estatística das correlações e regressões. Para interpretar os resultados desse teste, adotou-se como referência que, em graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p -valores $\leq 0,05$. Conforme explicado por Ringle, Silva e Bido (2014), dentro do intervalo de -1,96 a +1,96, existe uma probabilidade de 95%, enquanto fora desse intervalo há uma probabilidade de 5% em uma distribuição normal. Essa abordagem permite avaliar se as relações observadas são estatisticamente significativas, conforme pode ser visto na Tabela 32.

Tabela 32: Valores do teste t de student

Construtos	Valor teste t de student
V-am \rightarrow QV-crc	7,509
V-am \rightarrow QV-ctaa	10,05
V-am \rightarrow QV-ctrc	7,776
V-am \rightarrow QV-evt	5,544
V-ap \rightarrow QV-ctaa	5,828

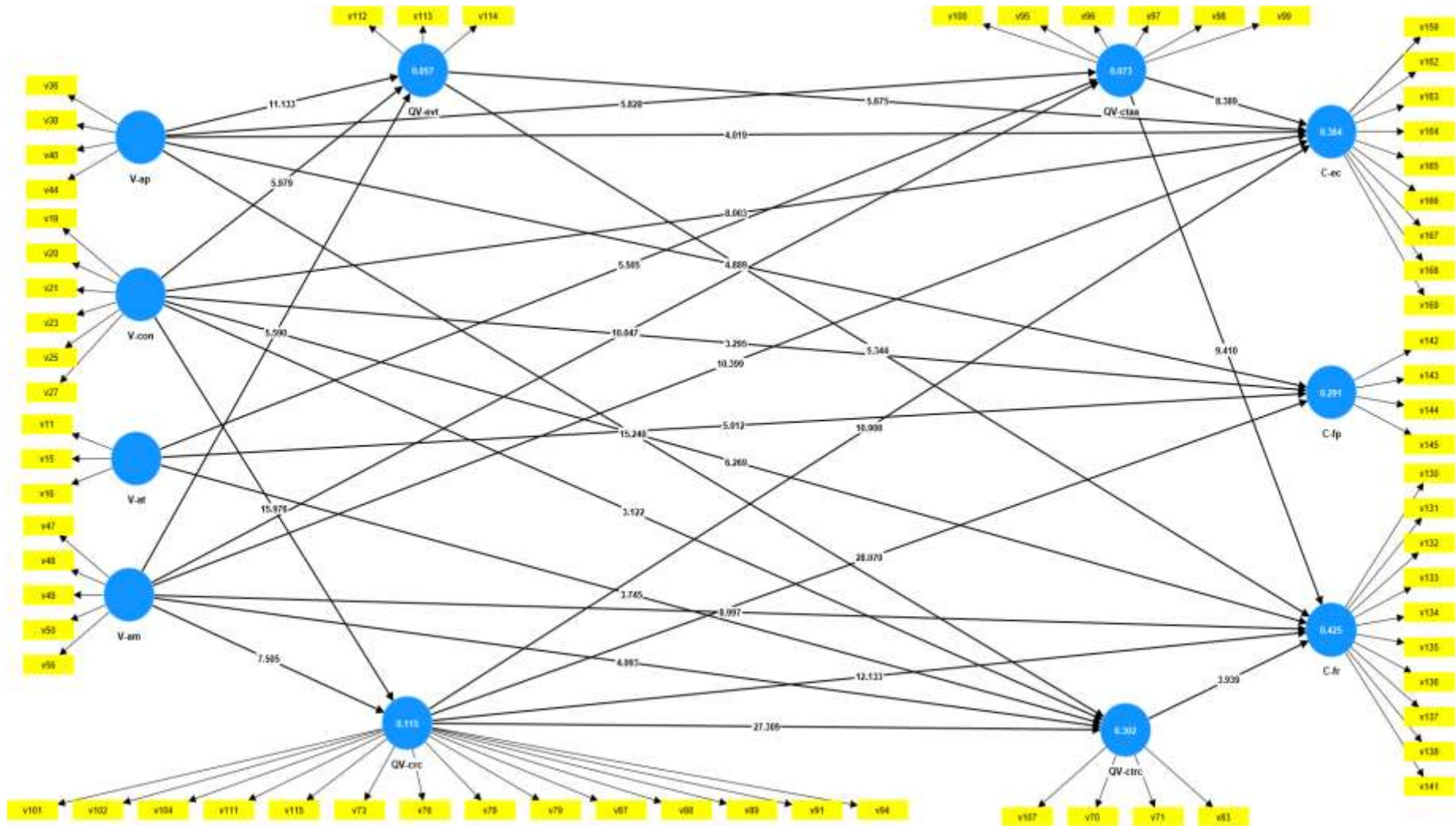
V-ap → QV-ctrc	15,281
V-ap → QV-evt	11,141
V-at → QV-ctaa	5,508
V-at → QV-ctrc	3,741
V-Con → QV-crc	15,977
V-Con → QV-ctrc	4,595
V-Con → QV-evt	5,901
V-am → C-ec	13,435
V-am → C-fp	7,23
V-am → C-fr	12,767
V-ap → C-ec	6,788
V-ap → C-fp	4,89
V-ap → C-fr	8,858
V-at → C-ec	4,572
V-at → C-fp	5,016
V-at → C-fr	3,636
V-Con → C-ec	11,556
V-Con → C-fp	9,869
V-Con → C-fr	10,969
QV-crc → QV-ctrc	27,334
QV-crc → C-fp	28,065
QV-crc → C-fr	13,92
QV-crc → C-ec	11,024
QV-ctaa → C-fr	9,428
QV-ctaa → C-ec	8,404
QV-evt → C-ec	5,656
QV-evt → C-fr	5,319
QV-ctrc → C-fr	3,951

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os resultados do teste *t* informam 33 relações finais, com valores estatisticamente significativos acima de 1,96, evidenciando que as hipóteses examinadas apresentaram associações e coeficientes de regressão relevantes, ou seja, obtiveram p-valores distintos de zero.

Seguindo o parâmetro mencionado anteriormente, é observado (Tabela 32) que todos os valores das relações são superiores ao valor de referência de 1,96. Se um valor de teste t for maior que o valor crítico correspondente a esse nível de significância (1,96), pode-se concluir que a relação entre os construtos é estatisticamente significativa. Isso significa que há evidências estatísticas para suportar a presença dessa relação no modelo. A Figura 9 também ilustra que todos os valores das relações entre os construtos no modelo estão acima do valor de referência.

Figura 9: MEE com os valores dos testes *t* de Student obtidos por meio do módulo *Bootstrapping* do *SmartPLS*



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Posteriormente, foram examinados os valores dos indicadores de qualidade de ajuste do modelo, utilizando-se a validade preditiva (Q^2) ou o indicador de Stone-Geisser, conforme apresentado na Tabela 33, e o tamanho do efeito (f^2) ou o indicador de Cohen, conforme mostrado também na Tabela 33. Ambos os indicadores foram obtidos por meio da utilização do módulo *Blindfolding* no *software SmartPLS* (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

O indicador de validade preditiva (Q^2) ou indicador de Stone-Geisser é utilizado para avaliar o grau de aderência do modelo aos resultados esperados, representando a precisão do modelo ajustado (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Para a interpretação dos resultados, espera-se que o valor de Q^2 seja maior que zero, e que $Q^2 = 1$ indica uma perfeita concordância com a realidade, sem erros (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os valores de Q^2 correspondentes podem ser encontrados na Tabela 33.

Tabela 33: Valores dos indicadores de validade Preditiva (Q^2) ou Indicador de Stone-Geisser e Valores do tamanho do efeito (F^2) ou indicador de Cohen

Construtos	Q^2	F^2
V-at	0,000	0,056
V-ap	0,000	0,174
V-am	0,000	0,063
V-Com	0,000	0,083
QV-evt	0,044	0,198
QV-ctrc	0,168	0,077
QV-ctaa	0,049	0,059
QV-crc	0,069	0,081
C-fr	0,297	0,056
C-fp	0,234	0,062
C-ec	0,239	0,057

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

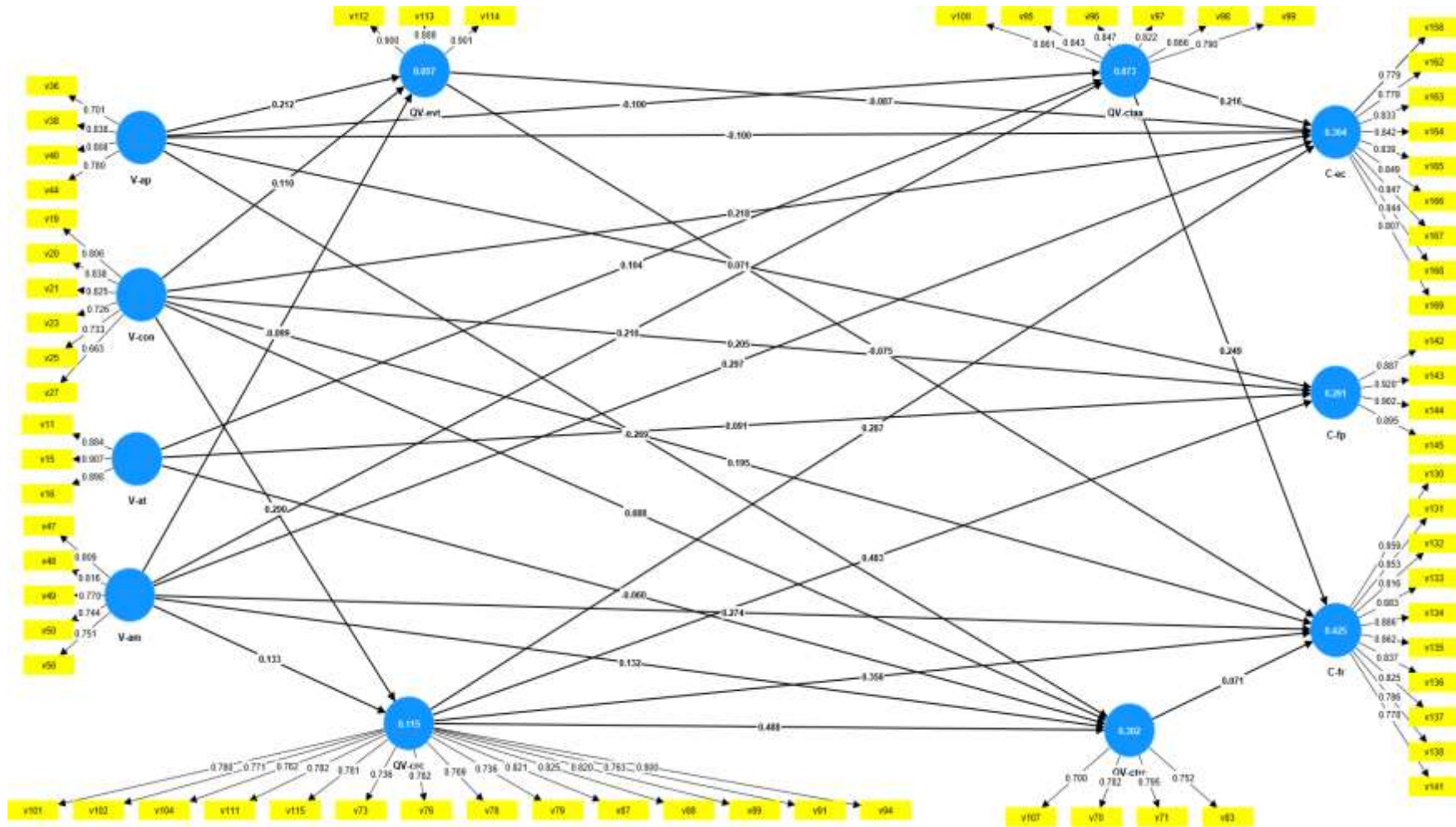
A métrica conhecida como indicador de validade do efeito (f^2) ou Indicador de Cohen é utilizada para analisar a contribuição de cada construto no ajuste do modelo. Essa medida é obtida por meio da inclusão e exclusão progressiva dos construtos no modelo (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Valores de referência foram estabelecidos para a interpretação desse indicador: valores abaixo de 0,02 considerado um efeito desprezível, entre 0,02 e 0,15 efeito pequeno, entre 0,15 e 0,35 efeito médio e acima de 0,35 efeito grande

Assim, os indicadores de f^2 foram considerados como médios: V-ap (0,174), QV-evt (0,198), com exceção de V-at (0,056), V-am (0,063), V-Com (0,083), QV-ctrc (0,077), QV-ctaa (0,059), QV-crc (0,081), C-fr (0,056), C-fp (0,062) e C-ec (0,057) que foram classificados como baixos.

Com base nos resultados de Q^2 e f^2 (Tabela 33), é possível inferir que o modelo atende às expectativas e que os construtos desempenham um papel significativo no ajuste global do modelo, destacando V-ap (0,174) e QV-evt (0,198).

Após a conclusão da avaliação da qualidade de ajuste do modelo, chegou-se ao modelo estrutural final, no qual são estabelecidas as relações de regressão entre os construtos. A representação visual desse modelo pode ser observada na Figura 10.

Figura 10: Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (T)



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Os valores dos coeficientes de caminhos (Γ) no modelo ajustado são interpretados como as estimativas dos efeitos das relações entre os construtos no modelo de equações estruturais. Esses coeficientes indicam a magnitude e a direção dessas relações.

Na Figura 10, é possível observar tanto as correlações entre os construtos quanto seus sinais, positivos ou negativos. Esses sinais indicam se as relações entre os construtos são diretamente proporcionais (positivos) ou inversamente proporcionais (negativos). No caso de uma relação positiva, quando um construto aumenta, o outro também tende a aumentar. Já em uma relação negativa, o aumento de um construto está associado à diminuição do outro. As correlações entre os construtos são apresentadas, novamente, na tabela 34, com o objetivo de fornecer uma visão clara das informações no contexto do modelo ajustado.

Tabela 34: Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado

Construtos	Coefficientes de caminhos (Γ)
V-at \rightarrow QV-ctrc	-0,060
V-at \rightarrow QV-ctaa	0,104
V-ap \rightarrow QV-evt	0,212
V-ap \rightarrow QV-ctrc	-0,269
V-ap \rightarrow QV-ctaa	-0,100
V-am \rightarrow QV-evt	-0,098
V-am \rightarrow QV-ctrc	0,132
V-am \rightarrow QV-ctaa	0,210
V-am \rightarrow QV-crc	0,133
V-Con \rightarrow QV-evt	0,109
V-Con \rightarrow QV-ctrc	0,088
V-Con \rightarrow QV-crc	0,290
V-at \rightarrow C-fr	0,022
V-at \rightarrow C-fp	0,091
V-at \rightarrow C-ec	0,022
V-ap \rightarrow C-fr	-0,060
V-ap \rightarrow C-fp	0,071
V-ap \rightarrow C-ec	-0,100
V-am \rightarrow C-fr	0,274
V-am \rightarrow C-fp	0,064

V-am → C-ec	0,297
V-Con → C-fr	0,195
V-Con → C-fp	0,205
V-Con → C-ec	0,219
QV-crc → QV-ctrc	0,488
QV-evt → C-fr	-0,075
QV-evt → C-ec	-0,086
QV-ctrc → C-fr	0,071
QV-ctaa → C-fr	0,249
QV-ctaa → C-ec	0,216
QV-crc → C-fr	0,356
QV-crc → C-fp	0,483
QV-crc → C-ec	0,287

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Foi constatado o respaldo de 33 relações finais e foi evidente a predominância de relações positivas, enquanto apenas oito apresentaram associações negativas entre os construtos. Esses resultados sugerem a existência de relações indiretas ou inversas no que se refere à magnitude das correlações.

Os valores dos coeficientes de caminho entre os construtos que demonstraram relações inversamente proporcionais, mais especificamente, foram os seguintes: V-ap → QV-ctrc (-0,269), V-ap → QV-ctaa (-0,100), V-ap → C-ec (-0,100), V-ap → C-fr (-0,060), V-at → QV-ctrc (-0,060), V-am → QV-evt (-0,098), QV-evt → C-ec (-0,086) e QV-evt → C-fr (-0,075).

Esses coeficientes negativos indicam que um aumento em um construto está associado a uma diminuição no outro construto.

Ao analisar esses construtos com relações inversamente proporcionais, é possível observar que o valor de autoaprimoramento apresenta uma relação inversamente proporcional ao construto condições de trabalho e relacionamento com chefia na percepção de qualidade de vida no trabalho. Destaca-se que todas as variáveis de QV-ctrc são negativas, no entanto foram invertidas antes de serem submetidas aos estágios da AFE e MEE. Isso implica um ponto relevante para análise. Essa relação pode ser representada como V-ap → QV-ctrc (-0,269). Tal representação indica que, ao aumentar (diminuir) o construto de autoaprimoramento em 1, há uma diminuição (aumento) de 26,9% na percepção das condições de trabalho e relacionamento com a chefia. Em outras palavras, há uma relação

inversa entre o autoaprimoramento e a percepção das condições de trabalho e relacionamento com a chefia, de modo que um aumento no autoaprimoramento resulta em uma diminuição na percepção desses aspectos, e uma diminuição no autoaprimoramento resulta em um aumento na percepção.

Quanto à relação inversa entre o valor de autoaprimoramento e as percepções de condições de trabalho e aspectos ambientais de qualidade de vida no trabalho (QVT), representada por "V-ap \rightarrow QV-ctaa (-0,100)", os resultados indicam que um aumento de 1 no construto V-ap resulta em uma diminuição de 10% na QV-ctaa ou o inverso. A opinião dos jovens sobre essa relação pode variar de acordo com suas experiências, valores e perspectivas individuais. No entanto, acredita-se que a relação inversa possa ser explicada por duas percepções. A primeira é que, quanto mais os jovens investem em seu autoaprimoramento, menor tende a ser sua percepção em relação à satisfação com o espaço físico, como conforto, iluminação adequada, materiais e local apropriado para realizar suas tarefas.

Por outro lado, sugere-se que isso ocorra porque os jovens percebem que sua atuação na organização poderia ser mais significativa e valorizada, mesmo com acesso limitado a materiais e espaço de atuação. Eles podem acreditar que o resultado de seu trabalho depende mais de suas habilidades e esforços do que do ambiente e dos recursos disponibilizados.

Em relação ao valor de abertura à mudança e à percepção do elo entre trabalho e vida social de QVT (representada por "V-am \rightarrow QV-evt" com uma relação inversa de -0,098), observa-se também uma diminuição de 9,8% na QV-evt ao aumentar o construto V-am em 1. Os resultados da pesquisa indicam que há uma tendência de, quanto maior for a abertura à mudança de um jovem trabalhador, menor será a sua percepção em relação ao elo entre trabalho e vida social. Em outras palavras, os indivíduos que demonstram maior disposição para aceitar e se adaptar a mudanças tendem a ter uma percepção menos acentuada da interação entre seu trabalho e sua vida social.

Quanto à relação inversa entre o valor de autotranscendência e as condições de trabalho e relacionamento com a chefia (V-at \rightarrow QV-ctrc), que resultou em -0,060, pode-se interpretar que um aumento de 1 no construto V-at resulta em uma diminuição de 6% na QV-ctrc. Por exemplo, caso o valor autotranscendência seja positivo, pode-se levantar que a percepção das condições de trabalho e relacionamento com a chefia será negativa ou o contrário.

Ao observar o valor de autoaprimoramento em relação às competências ético-comportamentais, que também apresenta uma relação inversa (V-ap \rightarrow C-ec) com um

resultado de -0,100, significa que, por exemplo, ao aumentar o construto V-ap em 1, a C-ec diminui em 10%. A partir disso, pode-se inferir que as características como ter poder financeiro, comprar itens caros e exercer autoridade sobre os outros, levando-os a seguir suas instruções, expressas no valor de autoaprimoramento para os jovens pesquisados, estão inversamente relacionadas à percepção de desenvolvimento das competências ético-comportamentais. Essas competências envolvem uma comunicação clara, o cumprimento de regras, a colaboração com os colegas e a capacidade de se adequar às exigências e às limitações do cargo.

Salienta-se que a relação inversa entre o valor de autoaprimoramento e a competência profissional funcional-participação (V-ap \rightarrow C-fr), destacada como -0,060, indica que um aumento de 1 no construto V-ap resulta em uma diminuição de 6% na C-fr, e o oposto também é verdadeiro. Em outras palavras, há uma relação inversa entre o autoaprimoramento e a competência profissional funcional-participação, de modo que um aumento no autoaprimoramento leva a uma diminuição na C-fr, e uma diminuição no autoaprimoramento leva a um aumento na C-fr.

No mesmo sentido, a relação entre a percepção da qualidade de vida no trabalho, especificamente o elo entre trabalho e vida social, e a competência profissional ético-comportamental (QV-evt \rightarrow C-ec), que resultou em -0,086, indica que um aumento de 1 no construto QV-evt leva a uma diminuição de 8,6% na C-ec. Observa-se que, para os jovens, a percepção de maior satisfação no trabalho do que com a família, amigos ou vida pessoal é inversamente proporcional à percepção de competências profissionais ético-comportamentais.

Isso pode ser entendido pela importância atribuída às relações interpessoais tanto dentro quanto fora da organização, bem como à receptividade no ambiente de trabalho, comunicação efetiva com os colegas, adesão às normas e regras e colaboração no trabalho em equipe. Os jovens que priorizam as relações pessoais em detrimento das relações de trabalho tendem a ter uma menor disposição para buscar e compartilhar aprendizados na organização.

Por fim, a última relação inversa identificada na análise do presente modelo sugere que a qualidade de vida no trabalho, especificamente o elo entre trabalho e vida social, em relação à competência profissional funcional-realização (QV-evt \rightarrow C-fr), é inversamente proporcional. Essa relação foi identificada com o resultado de -0,075, o que significa que um aumento de 1 no construto QV-evt resulta em uma diminuição de 7,5% na C-fr. Esse resultado, em consonância com a análise da relação anterior (QV-evt \rightarrow C-ec), indica que os

jovens que consideram estar mais felizes no trabalho do que com a família, amigos ou em casa tendem a ter uma competência profissional funcional-realização mais baixa.

Todos os coeficientes de caminhos restantes demonstraram relações diretamente proporcionais. Assim, a partir desse ponto, serão apresentadas as relações que seguem essa proporcionalidade, ou seja, à medida que um construto aumenta, o outro construto relacionado também aumenta.

Curiosamente, a relação mais forte que emergiu das análises realizadas na MEE foi uma relação entre construtos da mesma temática (QV-crc \rightarrow QV-ctrc). Nesse sentido, ao analisar a relação entre o construto qualidade de vida no trabalho - colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc) e o construto qualidade de vida no trabalho - condições de trabalho e relacionamento com chefia (QV-ctrc), observa-se um valor de análise de 0,488. Isso significa que um aumento de 1 no construto QV-crc resulta em um aumento de 48,8% na QV-ctrc.

No entanto, é importante ressaltar que a QV-ctrc possui todas as variáveis negativas e que, para a análise da AFE e MEE, os resultados foram invertidos. Portanto, compreende-se que, na medida em que os jovens percebem o QV-crc como positivo ou negativo, é necessário interpretar a percepção da QV-ctrc de maneira inversa à descrita nas variáveis e no mesmo sentido orientado para QV-crc.

Outra relação identificada ao avaliar os caminhos e as interações foi entre o construto qualidade de vida no trabalho - colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc) e o construto competência funcional-participação (C-fp), com um valor de 0,483. Isso indica que um aumento de 1 no construto QV-crc resulta em um aumento de 48,3% na C-fp. Essa relação mostra que a percepção positiva do QV-crc está relacionada ao desenvolvimento das competências funcionais e à participação ativa dos indivíduos nas atividades profissionais.

Quanto à relação entre o construto qualidade de vida no trabalho - colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc) e o construto competências profissionais funcional-realização (C-fr), identificada com o valor de 0,356, pode-se inferir que um aumento de 1 no construto QV-crc resulta em um aumento de 35,6% na C-fr. Isso indica que uma percepção positiva em relação à colaboração, reconhecimento e crescimento no ambiente de trabalho está associada a um maior desenvolvimento das competências profissionais relacionadas à realização funcional.

Quanto à percepção do construto abertura a mudanças de valores humanos em relação à competência ético-comportamental (V-am \rightarrow C-ec), foi identificado o valor de 0,297. Isso

indica que um aumento de 1 no construto V-am está associado a um aumento de 29,7% na competência ético-comportamental (C-ec). Em outras palavras, quanto maior a percepção de abertura a mudanças no ambiente de trabalho, maior tende a ser o desenvolvimento das competências relacionadas ao comportamento ético no desempenho profissional.

Em relação ao construto conservação de valores humanos e o construto colaboração, reconhecimento e crescimento de qualidade de vida no trabalho (V-Con → QV-crc), foi identificado um valor de 0,290. Isso significa que um aumento de 1 no construto V-Con está associado a um aumento de 29% na qualidade de vida no trabalho - colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc). Em outras palavras, quanto maior a conservação de valores humanos percebida pelos indivíduos, maior tende a ser a percepção de qualidade de vida no trabalho relacionada à colaboração, reconhecimento e crescimento profissional.

Destaca-se também a relação entre o construto colaboração, reconhecimento e crescimento de qualidade de vida no trabalho (QV-crc) e o construto ético-comportamental de valores humanos (C-ec), que apresentou um valor de 0,287. Isso significa que um aumento de 1 no construto QV-crc está associado a um aumento de 28,7% na competência ético-comportamental (C-ec). Em outras palavras, à medida que a percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento no trabalho aumenta, a competência ético-comportamental também tende a aumentar.

Ao avaliar a relação entre o construto abertura a mudanças de valores humanos (V-am) e o construto funcional-realização de competências profissionais (C-fr), observa-se que o valor obtido foi de 0,274. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-am está associado a um aumento de 27,4% no fator funcional-realização de competência profissional (C-fr). Em outras palavras, quanto maior a disposição para mudanças de valores humanos, maior tende a ser a percepção das competências profissionais voltadas à realização das tarefas funcionais.

Quanto à relação entre o fator condições de trabalho e aspectos ambientais de percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT-ctaa) e o fator funcional-realização de competências profissionais (C-fr), observa-se um valor de 0,249. Isso indica que um aumento de 1 no construto QVT-ctaa está associado a um aumento de 24,9% na competência profissional de funcional-realização (C-fr). Em outras palavras, um ambiente de trabalho com melhores condições e aspectos ambientais tende a contribuir positivamente para o desenvolvimento e realização das competências profissionais.

Salienta-se que a relação entre o fator conservação de valores humanos (V-Con) e o fator ético-comportamental de competências profissionais (C-ec) obteve um valor de 0,219. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-Con está associado a um aumento de 21,9% na competência profissional ético-comportamental (C-ec). Em outras palavras, quando os valores humanos são preservados e valorizados, isso tende a influenciar positivamente no desenvolvimento da competência ético-comportamental dos profissionais.

Quanto à relação entre o fator condições de trabalho e aspectos ambientais (QV-ctaa) em relação ao fator ético-comportamental (C-ec), foi identificado um valor de 0,216. Isso significa que um aumento de 1 no construto QV-ctaa está associado a um aumento de 21,6% na competência ético-comportamental (C-ec). Em outras palavras, quando as condições de trabalho e aspectos ambientais são favoráveis, isso tende a influenciar positivamente a competência ético-comportamental dos profissionais.

Já em relação ao fator autoaprimoramento de valores humanos e o elo entre trabalho e vida social da qualidade de vida no trabalho (V-ap → QV-evt), foi observado um valor de 0,212. Portanto, um aumento de 1 no construto V-ap resulta em um aumento de 21,2% na QV-evt. Isso significa que, à medida que os indivíduos investem mais em seu autoaprimoramento, é provável que percebam uma melhoria na qualidade de vida no trabalho em termos de equilíbrio entre trabalho e vida social.

Além disso, foi identificada a relação entre o fator abertura a mudanças de valores humanos e o fator condições de trabalho e aspectos ambientais da qualidade de vida no trabalho (V-am → QV-ctaa), que alcançou o valor de 0,210. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-am resulta em um aumento de 21% na QV-ctaa. Essa relação sugere que indivíduos com maior abertura a mudanças de valores humanos tendem a perceber melhores condições de trabalho e aspectos ambientais relacionados à qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito à relação entre o fator conservação de valores humanos (V-Com) e o fator funcional-participação de competências profissionais (C-fp), foi identificado um valor de 0,205. Isso significa que um aumento de 1 no construto V-Com está associado a um aumento de 20,5% na C-fp. Essa relação sugere que indivíduos que valorizam a conservação de valores humanos tendem a apresentar maior engajamento e participação nas suas competências profissionais com ênfase no quesito funcional-participação. Essa conexão entre valores humanos e participação funcional ressalta a importância de princípios éticos e comportamentais na realização das atividades profissionais.

No que se refere à relação entre o fator conservação de valores humanos (V-Con) e o fator funcional-realização de competências profissionais (C-fr), foi observado um valor de 0,195. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-Con está associado a um aumento de 19,5% na C-fr. Essa relação sugere que indivíduos que valorizam a conservação de valores humanos têm maior propensão a desenvolver e alcançar suas competências profissionais de forma efetiva. É importante ressaltar que essa relação reflete a importância da integridade ética e dos valores humanos na busca pela realização profissional.

Outra relação identificada é entre o fator abertura a mudanças de valores humanos (V-am) e o fator colaboração, reconhecimento e crescimento de qualidade de vida no trabalho (QV-crc), com um valor de 0,133. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-am está associado a um aumento de 13,3% na QV-crc. Essa relação sugere que indivíduos que demonstram uma maior abertura a mudanças de valores humanos tendem a experimentar um ambiente de trabalho mais colaborativo, com maior reconhecimento e oportunidades de crescimento. Esses fatores contribuem para uma melhor qualidade de vida no trabalho, promovendo satisfação e desenvolvimento profissional.

Quanto à relação entre o fator abertura a mudanças de valores humanos (V-am) e o fator condições de trabalho e relacionamento com a chefia de qualidade de vida no trabalho (QV-ctrc), observou-se um valor de 0,132. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-am está associado a um aumento de 13,2% na QV-ctrc. Essa relação sugere que os indivíduos que demonstram uma maior abertura a mudanças de valores humanos tendem a perceber melhores condições de trabalho e relacionamento com a chefia, o que contribui para uma maior qualidade de vida no trabalho. Essa percepção pode estar relacionada à capacidade de adaptação, flexibilidade e disposição para aprender e crescer no ambiente profissional.

No que tange à relação entre o fator conservação de valores humanos (V-Com) e o fator elo trabalho-vida social de qualidade de vida no trabalho (QV-evt), com um valor de 0,109, observa-se que um aumento de 1 no construto V-Com está associado a um aumento de 10,9% na QV-evt. Isso sugere que indivíduos que valorizam e conservam valores humanos tendem a experimentar uma melhor integração entre o trabalho e a vida social, resultando em uma maior qualidade de vida no trabalho. Essa percepção pode estar relacionada à importância dada às relações interpessoais, ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, e à capacidade de estabelecer conexões significativas dentro e fora do ambiente de trabalho. Esses aspectos contribuem para um ambiente mais satisfatório e gratificante no trabalho.

Salienta-se também a identificação da relação positiva entre o fator autotranscendência de valores humanos (V-at) e o fator condições de trabalho e aspectos ambientais de qualidade de vida no trabalho (QV-ctaa), que obteve um valor de 0,104. Isso significa que um aumento de 1 no construto V-at está associado a um aumento de 10,4% na QV-ctaa. Essa relação sugere que indivíduos que possuem uma forte inclinação para a autotranscendência, como preocupação com o bem-estar coletivo, compaixão e senso de propósito maior, tendem a perceber as condições de trabalho e o ambiente em que estão inseridos como mais favoráveis e satisfatórios.

Essa conexão entre a autotranscendência e a percepção positiva das condições de trabalho e aspectos ambientais pode estar relacionada à motivação intrínseca, ao senso de harmonia e equilíbrio no ambiente profissional, bem como ao desejo de contribuir para um ambiente mais saudável e sustentável. Dessa forma, indivíduos com maior autotranscendência tendem a se sentir mais realizados e engajados no trabalho, o que pode ter efeitos positivos tanto para sua própria satisfação quanto para as condições e desempenho organizacional como um todo.

Destaca-se também a relação entre o fator autotranscendência de valores humanos (V-at) e o fator funcional-participação de competências profissionais (C-fp), que obteve um valor de 0,091. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-at está associado a um aumento de 9,1% na C-fp. Essa relação sugere que indivíduos que possuem uma forte tendência à autotranscendência, como a preocupação com o bem-estar coletivo, a compaixão e o senso de propósito maior, tendem a ter como idealização o desejo de se engajar mais ativamente nas atividades funcionais do trabalho.

Os resultados sinalizam que os indivíduos com essa inclinação valorizam a cooperação e a busca por um propósito maior, o que pode resultar em maior envolvimento e participação ativa nas atividades profissionais. Assim, a autotranscendência pode ser um importante impulsionador da competência funcional-participação, contribuindo para um ambiente de trabalho mais colaborativo, eficiente e satisfatório tanto para os indivíduos e clientes quanto para a organização como um todo.

A relação identificada entre o fator conservação de valores humanos (V-Com) e o fator condições de trabalho e relacionamento com chefia (QV-ctrc), com um valor de 0,088, mostra que um aumento de 1 no construto V-Com está associado a um aumento de 8,8% na QV-ctrc. Isso significa que pessoas que valorizam a tradição, segurança e estabilidade tendem a ter uma

percepção mais positiva das condições de trabalho e do relacionamento com seus superiores hierárquicos.

Essa relação sugere que indivíduos que priorizam a conservação de seus valores são sensíveis a aspectos como ambiente físico, recursos disponíveis e suporte da chefia, e tendem a se sentir mais satisfeitos e engajados quando essas necessidades são atendidas. Portanto, a valorização da conservação desempenha um papel importante na percepção da qualidade de vida no trabalho, influenciando o bem-estar e a satisfação dos indivíduos no ambiente profissional.

A relação entre o fator condições de trabalho e relacionamento com chefia de qualidade de vida no trabalho (QV-ctrc) e o fator funcional-realização de competências profissionais (C-fr) revelou um coeficiente de 0,071. Esse resultado indica que um aumento de 1 no construto QV-ctrc está associado a um aumento de 7,1% na C-fr. Isso sugere que uma percepção positiva das condições de trabalho e do relacionamento com a chefia tem impacto direto no desenvolvimento e alcance das competências profissionais, contribuindo para a realização pessoal e profissional. Portanto, é essencial que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho favorável e uma relação saudável entre os funcionários e seus superiores para promover o crescimento e a satisfação profissional.

Foi observada uma relação positiva entre o fator autoaprimoramento de valores humanos (V-ap) e a funcional-participação de competências profissionais (C-fp), com um coeficiente de 0,071. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-ap está associado a um aumento de 7,1% na C-fp. Essa descoberta ressalta a importância do autodesenvolvimento e do aprimoramento dos valores pessoais na participação funcional e no desempenho profissional.

Ao buscar o aprimoramento de seus valores e habilidades, os indivíduos têm maior probabilidade de se engajar de forma proativa e contribuir ativamente para o sucesso de suas tarefas e projetos. No entanto as variáveis que indicam o autoaprimoramento são voltadas a busca por poder, *status*, liderança e retorno financeiro.

Salienta-se a relação entre o fator abertura à mudança de valores humanos (V-am) e a funcional-participação de competências profissionais (C-fp), apresentando um coeficiente de 0,064. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-am está associado a um aumento de 6,4% na C-fp. Essa descoberta sugere a importância da disposição para a mudança e adaptação de valores pessoais no contexto profissional. Indivíduos que demonstram abertura à

mudança têm maior probabilidade de se envolver ativamente nas tarefas e projetos, buscando constantemente aprimorar suas competências e contribuir de forma significativa.

Ao identificar a relação entre o fator autotranscendência de valores humanos (V-at) e o fator ético-comportamental de competências profissionais (C-ec), destacou-se como coeficiente o valor de 0,022. Isso indica que um aumento de 1 no construto V-at está associado a um aumento de 2,2% na C-ec. Essa descoberta destaca a importância dos valores que transcendem o próprio eu no contexto profissional. Indivíduos que priorizam valores altruístas e éticos tendem a desenvolver uma conduta mais ética em suas interações no trabalho, o que contribui para o fortalecimento da competência ético-comportamental.

A última relação identificada na análise dos caminhos destacou o fator autotranscendência de valores humanos (V-at) e o fator funcional-realização de competências profissionais (C-fr), com um coeficiente de 0,022. Isso indica que um aumento de 1 no V-at está associado a um aumento de 2,2% no C-fr. Essa descoberta ressalta a importância de valores que vão além do indivíduo no contexto profissional. Cultivar a autotranscendência de valores humanos pode desempenhar um papel relevante no desenvolvimento e no alcance de metas significativas.

Em resumo, o modelo estrutural revelou a existência de 33 relações entre os construtos pesquisados. É importante ressaltar que esse resultado confirma as hipóteses propostas por esta tese, as quais dizem respeito à influência dos valores humanos nas percepções de qualidade de vida no ambiente de trabalho e no desenvolvimento das competências profissionais, bem como à influência das percepções de QVT no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores.

De acordo com os resultados, são observadas as relações entre os fatores de valores humanos (V-at, V-am, V-ap, V-con) e os fatores de percepções da qualidade de vida no trabalho (QV-ctaa, QV-ctrc, QV-evt, QV-crc) com base na análise dos coeficientes de caminhos do modelo ajustado.

Ao analisar os valores dos coeficientes de caminhos do modelo ajustado, destaca-se que V-at possui uma relação positiva com QV-ctaa e uma relação negativa com QV-ctrc. V-am apresenta uma relação positiva com QV-ctrc, QV-ctaa e QV-crc, enquanto demonstra uma relação negativa com QV-evt. V-ap, e, por sua vez, evidencia uma relação positiva com QV-ctrc e uma relação negativa com QV-evt e QV-ctaa. Já V-con revela uma relação positiva com QV-ctrc, QV-evt e QV-crc.

Observou-se também que todos os quatro fatores de valores humanos (V-at, V-am, V-ap e V-con) possuem relações com cada um dos três fatores de competências profissionais (C-fr, C-fp e C-ec). No entanto, destaca-se que apenas o valor V-ap apresentou uma relação negativa em relação à competência profissional funcional-realização (C-fr) e à competência profissional ético-comportamental (C-ec). Isso indica que, de forma geral, os valores humanos têm uma influência positiva nas competências profissionais, exceto no caso do valor V-ap, que mostra uma relação inversa especificamente com as competências funcional-realização (C-fr) e ético-comportamental (C-ec).

Em relação à influência dos quatro fatores de qualidade de vida no trabalho (QVT) nos três fatores de competências profissionais, observou-se que: o fator QV-evt impacta negativamente em C-fr e C-ec; o fator QV-ctrc impacta positivamente em C-fr; o fator QV-ctaa impacta positivamente em C-ec e C-fr; e o fator QV-crc impacta positivamente em C-ec, C-fr e C-fp.

Considerando que os caminhos representam as hipóteses teorizadas para o modelo, o próximo tópico discute, de forma mais detalhada, as implicações que os resultados sugerem.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O modelo teórico proposto foi desenvolvido com base em 3 hipóteses, que foram expressas por meio das relações entre os construtos no modelo estrutural. Esses construtos incluem os valores humanos, a percepção de qualidade de vida no trabalho e as competências profissionais dos jovens trabalhadores.

As hipóteses estabelecidas foram as seguintes: H1 afirmava que os valores humanos têm um impacto positivo na percepção de QVT por parte dos jovens trabalhadores. H2 afirmava que os valores humanos têm um impacto positivo no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores. Por fim, H3 afirmava que as percepções da QVT têm um impacto positivo no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores.

É relevante destacar que cada construto foi avaliado considerando as dimensões que o compõem, após a revalidação das escalas. Os valores humanos foram avaliados com base em quatro fatores: Abertura à mudança, Autotranscendência, Autoaprimoramento e Conservação. A QVT foi avaliada por meio dos seguintes fatores: Elo trabalho-vida social, Condições de trabalho e relacionamento com chefia, Condições de trabalho - aspectos ambientais, e Colaboração, reconhecimento e crescimento. Por fim, as competências profissionais foram avaliadas por meio dos seguintes fatores: Funcional-realização, Ético-comportamental e Funcional-participação. Para cada um dos construtos foi elaborado um quadro com os resultados dos testes de hipóteses pelo teste *t de Student* e outro quadro com os resultados dos coeficientes de caminhos.

Salienta-se que o público pesquisado é, predominantemente, composto por jovens entre 18 e 21 anos, representando 93,22% da amostra. Foi estabelecido como critério para a pesquisa incluir apenas indivíduos jovens com idade acima de 18 anos. Além disso, é importante destacar que a maioria dos participantes é composta por pessoas solteiras (96,35%) e do sexo feminino (67,98%). Adicionalmente, constatou-se que a maior parte dos entrevistados reside na região Sudeste do Brasil, totalizando 74,97% da amostra.

É importante ressaltar que há uma representação significativa de pessoas brancas (47,52%) e pardas (34,53%), na amostra. Em relação à escolaridade, a maioria dos participantes possui ensino médio completo (66,55%). Dentre esses, 49,47% consultaram parentes, amigos ou agências de emprego para obter o trabalho. Vale destacar que a renda familiar de grande parte dos participantes é de até 3 salários mínimos (64,3%).

Quanto à satisfação com a organização atual, a maioria dos entrevistados demonstrou estar satisfeita ou muito satisfeita (83,26%). Além disso, no que diz respeito ao tempo de trabalho, observou-se que, para alguns jovens trabalhadores protegidos pela Lei da Aprendizagem (Lei n.º 10.097/2000), essa não é a sua primeira experiência profissional.

Esses dados revelam um perfil demográfico específico e podem fornecer *insights* valiosos sobre as características e comportamentos desse grupo em particular.

Quanto aos resultados em relação à validade da H1 de acordo com o teste *t de Student*, estão dispostos de maneira detalhada no Quadro 9. Como pode ser verificado, das 16 possíveis relações contempladas para a hipótese, que envolve a análise do impacto positivo dos valores humanos na percepção da QVT, 12 relações foram confirmadas estatisticamente, enquanto quatro delas não se mostraram significativas na base de relações identificadas.

Quadro 9: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste *t de Student* para H1

Hipótese	Abreviação	Descrição	<i>t de Student</i>	Resultado	
1	H1	V-am → QV-crc	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento.	7,509	Suportado
2	H1	V-am → QV-ctaa	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	10,05	Suportado
3	H1	V-am → QV-ctrc	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	7,776	Suportado
4	H1	V-am → QV-evt	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	5,544	Suportado
5	H1	V-ap → QV-ctaa	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	5,828	Suportado
6	H1	V-ap → QV-ctrc	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	15,281	Suportado

7	H1	V-ap → QV-evt	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	11,141	Suportado
8	H1	V-at → QV-ctaa	Autotranscendência apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	5,508	Suportado
9	H1	V-at → QV-ctrc	Autotranscendência apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	3,741	Suportado
10	H1	V-Con → QV-crc	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento.	15,977	Suportado
11	H1	V-Com → QV-ctrc	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	4,595	Suportado
12	H1	V-Con → QV-evt	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	5,901	Suportado

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

É importante ressaltar que, assim como pode ser observado, das 12 relações que surgiram como significativas, todas foram suportadas pela análise do teste *t de Student*.

Por outro lado, ao analisar os resultados dos coeficientes de caminhos (Γ) para a H1, foram observadas quatro relações inversamente proporcionais. Essa constatação sugere que, à medida que uma variável aumenta, a outra diminui. Essa relação contradiz o que inicialmente foi projetado como proposição, uma vez que se acreditava que todas as relações seriam positivas. Os resultados dos caminhos podem ser observados no Quadro 10.

Quadro 10: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H1

Hipótese	Abreviação	Descrição	(Γ)	Relação	
1	H1	V-am → QV-crc	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento.	0.133	Direta

2	H1	V-am → QV-ctaa	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	0.210	Direta
3	H1	V-am → QV-ctrc	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	0.132	Direta
4	H1	V-am → QV-evt	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	-0.098	Inversa
5	H1	V-ap → QV-ctaa	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	-0.100	Inversa
6	H1	V-ap → QV-ctrc	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	-0.269	Inversa
7	H1	V-ap → QV-evt	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	0.212	Direta
8	H1	V-at → QV-ctaa	Autotranscendência apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho-aspectos ambientais.	0.104	Direta
9	H1	V-at → QV-ctrc	Autotranscendência apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	-0.060	Inversa
10	H1	V-Con → QV-crc	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento.	0.290	Direta
11	H1	V-Con → QV-ctrc	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	0.088	Direta
12	H1	V-Con → QV-evt	Conservação apresenta um impacto positivo na percepção do elo trabalho-vida social.	0.109	Direta

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao valor humano "autotranscendência" (V-at), observa-se uma relação positiva com a percepção de qualidade de vida no trabalho relacionada às condições de trabalho - aspectos ambientais (QV-ctaa). Isso significa que indivíduos com uma maior ênfase nesse valor tendem a valorizar aspectos ambientais positivos em seu ambiente de trabalho. É válido ressaltar que o valor autotranscendência revalidado abarca variáveis relacionadas ao cuidado com a natureza e ao bem-estar coletivo. Nesse contexto, percebe-se que a adaptação dos jovens em cursos profissionalizantes e em sua primeira experiência de trabalho ultrapassa as meras condições laborais e materiais, envolvendo também a conscientização sobre a importância do cuidado com a natureza e a sustentabilidade global.

Foi verificado que o valor de autotranscendência desses jovens está alinhado ao fator universalismo que abrange a compreensão, apreciação, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Especificamente, observou-se, após a revalidação da escala, uma afinidade destacada apenas ao fator universalismo-natureza, o qual está relacionado à preservação do meio ambiente.

No entanto, observa-se uma relação negativa entre o valor humano "autotranscendência" (V-at) e a percepção de qualidade de vida no trabalho relacionada às condições de trabalho e ao relacionamento com a chefia (QV-ctrc). Embora se esperasse encontrar uma percepção positiva entre o cuidado dos jovens com a natureza e sua identificação com a chefia no que diz respeito ao cuidado com o meio ambiente, os resultados sugerem que indivíduos que atribuem maior importância a esse valor percebem uma relação insatisfatória com seus superiores ou condições de trabalho. Esses resultados levam a uma indagação para futuras pesquisas sobre se há uma preocupação visível por parte dos superiores com as necessidades socioeconômicas, ambientais e culturais em escala global.

Em consonância, Daniel *et al.* (2022) incentivam a avaliação das possíveis mudanças de valores diante dos efeitos de crises macro, como as que afetam a economia e a educação. É importante destacar que tais crises não são distribuídas de forma uniforme entre os diferentes grupos na sociedade. No entanto, quando as chefias abordam essas crises de maneira adequada, em colaboração com os jovens, elas podem impulsionar o protagonismo responsável tanto na vida individual quanto na sociedade como um todo (UENO, 2020).

É importante destacar que a coleta de dados ocorreu durante a pandemia de Covid-19, o que pode ter influenciado a cobrança dos jovens em relação às condições e comportamentos de suas chefias. Além disso, esse contexto pode evidenciar que a juventude está mais consciente e atenta aos cuidados com a natureza. Conforme as descobertas de Schuster *et al.*

(2019), os valores de uma pessoa tendem a ser estáveis ao longo do tempo. No entanto, eventos significativos que envolvam mobilização ou tenham um impacto marcante sobre o indivíduo têm o potencial de promover uma reorganização em sua percepção de valores, conforme apontado por Sortheix *et al.* (2019).

Santos, Turras e Noronha (2018) enfatizam que dar voz aos jovens fortalece a cooperação intergeracional e intrageracional. Isso transforma plataformas, promovendo participação cívica, políticas inclusivas, oportunidades econômicas dignas e inovação nos sistemas educacionais e de saúde (WEF, 2022).

Já o valor humano "abertura à mudança" (V-am) está positivamente relacionado às percepções de qualidade de vida no trabalho relacionadas às condições de trabalho e relacionamento com chefia (QV-ctrc), condições de trabalho - aspectos ambientais (QV-ctaa) e colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc). Isso indica que indivíduos com uma maior ênfase nesse valor tendem a valorizar um ambiente de trabalho positivo, boas relações com chefes e colaboração no trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que, após a revalidação, o valor "abertura à mudança" passou a ser representado apenas pelos fatores de autodireção-pensamento (liberdade para cultivar ideias e habilidades próprias) e autodireção-ação (liberdade para determinar as próprias ações). Os fatores mencionados e sua relação proporcional com a qualidade de vida no trabalho relacionada às condições de trabalho, ao relacionamento com a chefia e a colaboração, reconhecimento e crescimento, sugere-se que os jovens desejam ter a oportunidade de participar, expressando suas opiniões e agindo de acordo com suas crenças do que é ideal. Isso reflete um protagonismo na construção de suas próprias experiências.

Por outro lado, o valor humano "abertura à mudança" (V-am) apresenta uma relação negativa com a percepção de qualidade de vida no trabalho relacionada ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (QV-etv). Isso indica que indivíduos que atribuem maior importância a esse valor podem enfrentar um conflito entre trabalho e vida pessoal.

No século XXI, o jovem se depara com o paradoxo de maior flexibilidade e precariedade do trabalho, gerando incertezas em relação ao seu futuro profissional (OLIVEIRA, 2011). Conforme discutido por Daniel *et al.* (2022), a restrição dos encontros sociais resultou em mudanças nos valores da abertura à mudança e da autotranscendência. Por outro lado, estudos apontam que as restrições das atividades sociais despertaram um desejo maior de aproveitar a vida (OLIVEIRA-SILVA; PORTO, 2021).

No entanto, é importante considerar que boa parte da população brasileira, especialmente os jovens, precisou continuar trabalhando em serviços essenciais mesmo durante a pandemia (OLIVEIRA; CORROCHANO, 2023; CORROCHANO, 2023; CORROCHANO; LACZYNSKI, 2021; SOBRINHO; ABRAMO, 2021). Segundo Sobrinho e Abramo (2021), devido à diminuição de renda e ao aumento do desemprego, muitos jovens não tiveram outra escolha senão continuar trabalhando em serviços considerados essenciais, seja de forma formal ou informal, mesmo estando sujeitos ao risco de contrair a Covid-19.

O valor humano "autoaprimoramento" (V-ap) está positivamente relacionado à percepção de qualidade de vida no trabalho relacionada às condições de trabalho e relacionamento com chefia (QV-ctrc). Indivíduos com uma maior ênfase nesse valor tendem a valorizar boas condições de trabalho e um relacionamento satisfatório com seus superiores.

Após a revalidação, o valor do autoaprimoramento passou a se concentrar nos fatores de Poder de Domínio (exercício do controle sobre as pessoas) e Poder-Recursos (controle de recursos materiais e sociais).

Por outro lado, o valor humano "autoaprimoramento" (V-ap) tem uma relação negativa com as percepções de qualidade de vida no trabalho relacionadas ao elo entre trabalho e vida pessoal (QV-evt) e às condições de trabalho - aspectos ambientais (QV-ctaa). Isso sugere que pessoas com maior ênfase nesse valor podem perceber um maior desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como possíveis aspectos ambientais desfavoráveis em seu local de trabalho.

A percepção dos jovens em relação ao valor de autoaprimoramento demonstra que, para eles, esse valor está relacionado à busca pelo poder de domínio e pelo poder de recursos. Ao comparar esse valor com os aspectos de qualidade de vida, como QV-evt (vida social - relação trabalho-casa, relação trabalho-família, relação trabalho-amigos, relação trabalho-lazer, relação trabalho-sociedade) e QV-ctaa (ambiente físico, instrumental, matéria-prima e arranjos físicos), nota-se uma relação inversa. Em outras palavras, os jovens percebem que o foco no autoaperfeiçoamento está associado a uma menor satisfação nessas áreas da vida.

Corroboram-se os achados de uma pesquisa a qual afirma que, a partir de sua ampla experiência em relação ao trabalho os jovens percebem que encontrar um equilíbrio entre sua vida dentro e fora da organização pode resultar em uma satisfação pessoal diretamente relacionada ao ambiente organizacional no qual atuam (GRAMMS; LOTZ, 2017). Outro exemplo é o estudo realizado por Pyöriä *et al.* (2017), que teve como objetivo avaliar a percepção da QVT entre os jovens e investigar se as gerações mais jovens, especialmente os

millennials, valorizam menos o trabalho em comparação com as gerações mais experientes. Os resultados revelaram que, independentemente da idade, a percepção da QVT permaneceu alta ao longo das últimas três décadas avaliadas. Além disso, verificou-se que o lazer e a vida familiar ganharam uma importância crescente não apenas entre os *millennials*, mas também entre as gerações mais experientes.

A pandemia de Covid-19, conforme mencionado por Fischer *et al.* (2021), soma-se às questões que podem ter impactado a percepção da qualidade de vida, especialmente no contexto do trabalho. A interrupção das relações sociais e as mudanças na forma de diálogo têm desempenhado um papel significativo nesse impacto. Nesse contexto, é observado que quanto maior o desejo de autoaperfeiçoamento, menor é a preocupação com as condições de trabalho e aspectos ambientais, além de haver uma menor percepção do trabalho como algo superior em relação às relações com amigos, familiares ou momentos de descanso no ambiente doméstico. Isso sugere que a pandemia e suas consequências podem ter influenciado ou reforçado a maneira como os indivíduos valorizam e priorizam diferentes aspectos da vida, incluindo o trabalho e o equilíbrio com outras esferas.

O valor humano "conservação" (V-con) está positivamente relacionado às percepções de qualidade de vida no trabalho relacionadas à colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crtc), ao elo entre trabalho e vida pessoal (QV-evt) e à colaboração, reconhecimento e crescimento (QV-crc). Isso indica que indivíduos com uma maior ênfase nesse valor tendem a valorizar um ambiente de trabalho colaborativo, o reconhecimento por suas contribuições e oportunidades de crescimento profissional.

Destaca-se que o valor conservação para os jovens passou a se concentrar principalmente no fator da conformidade, o qual pode ser subdividido em conformidade-regras (cumprimento de regras, leis e obrigações formais) e conformidade-interpessoal (evitar perturbações ou prejudicar outras pessoas). Com base nessa concepção, observa-se uma correlação positiva entre o valor conservação e QV-crtc, QV-evt e QV-crc. Os resultados encontrados reforçam a pesquisa de Daniel *et al.* (2022) na qual apresentam que a percepção dos jovens em relação aos valores de conservação se ampliou.

Essas relações entre valores humanos e percepções de qualidade de vida no trabalho ajudam a entender como os diferentes valores pessoais podem influenciar a forma como os indivíduos percebem e se relacionam com o ambiente de trabalho, bem como o impacto dessas percepções nas competências profissionais dos jovens trabalhadores.

Diante dessa discrepância, é crucial considerar outras variáveis, contexto e possíveis explicações. Pode ser necessário realizar análises mais detalhadas, explorar diferentes métodos estatísticos ou levar em conta a influência de variáveis de controle, a fim de compreender melhor a relação entre as variáveis em questão.

No que diz respeito ao resultado em relação à validade da H2, conforme testado por meio do teste *t de Student*, os detalhes estão apresentados de forma minuciosa no Quadro 11. É possível observar que, das 12 hipóteses possíveis que envolvem a análise do impacto positivo dos valores humanos no desenvolvimento das competências profissionais, todas foram confirmadas estatisticamente.

Quadro 11: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste *t de Student* para H2

Hipótese	Abreviação	Descrição	<i>t de Student</i>	Resultado
1	H2	V-am → C-ec Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	13,435	Suportado
2	H2	V-am → C-fp Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	7,23	Suportado
3	H2	V-am → C-fr Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	12,767	Suportado
4	H2	V-ap → C-ec Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	6,788	Suportado
5	H2	V-ap → C-fp Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	4,89	Suportado
6	H2	V-ap → C-fr Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	8,858	Suportado
7	H2	V-at → C-ec Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	4,572	Suportado

8	H2	V-at → C-fp	Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	5,016	Suportado
9	H2	V-at → C-fr	Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	3,636	Suportado
10	H2	V-Con → C-ec	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental	11,556	Suportado
11	H2	V-Con → C-fp	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	9,869	Suportado
12	H2	V-Con → C-fr	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	10,969	Suportado

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ao analisar os resultados dos coeficientes de caminho (Γ) para a hipótese H2, foram encontradas duas relações inversamente proporcionais, ambas relacionadas ao valor de autoaprimoramento. Essa descoberta indica que, à medida que uma variável aumenta, a outra diminui. Essa relação é oposta ao que foi inicialmente proposto, pois esperava-se que todas as relações fossem positivas. Todavia é importante destacar a mudança ocorrida no fator após revalidação (Quadro 12).

Quadro 12: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H2

Hipótese	Abreviação	Descrição	(Γ)	Relação	
1	H2	V-am → C-ec	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	0.297	Direta
2	H2	V-am → C-fp	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	0.064	Direta

3	H2	V-am → C-fr	Abertura à mudança apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	0.274	Direta
4	H2	V-ap → C-ec	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	-0.100	Inversa
5	H2	V-ap → C-fp	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	0.071	Direta
6	H2	V-ap → C-fr	Autoaprimoramento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	-0.060	Inversa
7	H2	V-at → C-ec	Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	0.022	Direta
8	H2	V-at → C-fp	Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	0.091	Direta
9	H2	V-at → C-fr	Autotranscendência apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	0.022	Direta
10	H2	V-Con → C-ec	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental	0.219	Direta
11	H2	V-Con → C-fp	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-participação.	0.205	Direta
12	H2	V-Con → C-fr	Conservação apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	0.195	Direta

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Foi observado que todos os quatro valores (V-at, V-am, V-ap e V-con) possuem uma relação positiva com cada uma das três competências profissionais (C-fr, C-fp e C-ec). Isso

significa que, de forma geral, os valores humanos têm uma influência positiva no desenvolvimento e desempenho das competências profissionais.

Além disso, no que se refere à mobilização de saberes, as competências profissionais se traduzem em resultados reconhecidos tanto pelo indivíduo quanto por terceiros (PAIVA, 2013; PAIVA; ROCHA; FUJIHARA, 2020). De acordo com a perspectiva de Freitas (2001), desde a infância, o sujeito é inserido em uma leitura de mundo que o impacta e provoca suas ações. Nesse sentido, o relacionamento do indivíduo com o ambiente que o cerca começa por meio de imitações e continua por meio da adaptação do seu comportamento para se encaixar em diferentes esferas da vida. Isso também se aplica às competências profissionais, que, segundo Zarifian (1999), são reveladas no contexto de trabalho quando o indivíduo toma iniciativas ou assume responsabilidades para resolver problemas.

Nota-se que as competências não estão limitadas a ambientes de trabalho específicos, são influenciadas pela combinação de valores e percepções de contextos mais amplos (CHEETHAM; CHIVERS, 2000; SCHWARTZ; SORTHEIX, 2018).

No entanto, um destaque importante é a relação negativa entre o valor V-ap e a competência profissional funcional-realização (C-fr). Isso indica que, especificamente nessa competência, o valor V-ap pode ter uma influência contrária, prejudicando o seu desenvolvimento ou desempenho. É necessário examinar mais profundamente as razões por trás dessa relação negativa entre o valor V-ap e a competência funcional-realização (C-fr) para compreender melhor essa dinâmica específica.

De acordo com os resultados desta pesquisa, pode-se refletir que, para os jovens, quanto mais eles alcançam o poder, fator autoaprimoramento, menos eles se tornam responsáveis pela execução das atividades e mais focados na gestão. Essa constatação sugere possíveis mudanças nos padrões de comportamento à medida que os profissionais se inserem, permanecem e amadurecem em seus campos de atuação produtiva. Essas mudanças estão relacionadas à diversidade geracional, especialmente porque os jovens tendem a estar mais voltados para o momento presente de suas vidas e para a busca de uma posição profissional acelerada (MILHOME; ROWE, 2021). Eles buscam colher resultados no futuro próximo, o que caracteriza o conceito de diferimento de recompensas (LECCARD, 2005).

Em resumo, os resultados sugerem que os valores humanos têm uma influência positiva nas competências profissionais de uma maneira geral, mas é importante considerar a relação negativa entre o valor V-ap e a competência funcional-realização (C-fr). Essa análise pode fornecer *insights* valiosos para o desenvolvimento de estratégias de aprimoramento e

fortalecimento das competências profissionais, levando em conta os valores individuais dos profissionais envolvidos.

Por outro lado, a relação entre o V-ap e C-ec revelou um resultado negativo, indicando que quanto mais os jovens buscam o poder, embasados na riqueza ou comando, menor é o seu desenvolvimento ético-comportamental. Isso sugere que, embora os jovens sejam frequentemente considerados agentes de mudança e progresso, eles demonstram desconfiança nas instituições tradicionais e descrença em plataformas inclusivas. Como resultado, os jovens tendem a se abster de participar das decisões socioeconômicas e políticas em governos, corporações e outras instituições (UENO, 2020).

Quanto ao resultado em relação à validade da H3, conforme testado por meio do teste *t de Student*, os detalhes estão apresentados no Quadro 13. Observa-se que, das 12 hipóteses possíveis que abrangem a análise do impacto positivo da percepção da qualidade de vida no trabalho no desenvolvimento das competências profissionais, apenas 8 delas foram estatisticamente confirmadas.

Quadro 13: Resultados dos testes de hipóteses pelo teste *t de Student* para H3

Hipótese	Abreviação	Descrição	<i>t de Student</i>	Resultado
1	H3	QV-crc → C-fp	28,065	Suportado
2	H3	QV-crc → C-fr	13,92	Suportado
3	H3	QV-crc → C-ec	11,024	Suportado
4	H3	QV-ctaa → C-fr	9,428	Suportado

5	H3	QV-ctaa → C-ec	A percepção das condições de trabalho e dos aspectos ambientais apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	8,404	Suportado
6	H3	QV-evt → C-fr	A percepção do elo trabalho-vida social apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	5,319	Suportado
7	H3	QV-evt → C-ec	A percepção do elo trabalho-vida social apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	5,656	Suportado
8	H3	QV-ctrc → C-fr	A percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	3,951	Suportado

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ao examinar os resultados dos coeficientes de caminho (Γ) para a hipótese H3, foram identificadas duas relações inversamente proporcionais, ambas relacionadas à percepção da QV-evt (Quadro 14). Essa descoberta indica que, à medida que uma variável aumenta, a outra diminui. Essa relação é contraditória ao que foi inicialmente proposto, já que a expectativa era de que todas as relações fossem positivas.

Quadro 14: Resultados dos testes de hipóteses por coeficientes de caminhos para H3

Hipótese	Abreviação	Descrição	(Γ)	Relação
1	H3	QV-crc → C-fp	0.483	Direta
2	H3	QV-crc → C-fr	0.356	Direta

3	H3	QV-crc → C-ec	A percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-funcional.	0.287	Direta
4	H3	QV-ctaa → C-fr	A percepção das condições de trabalho e dos aspectos ambientais apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	0.249	Direta
5	H3	QV-ctaa → C-ec	A percepção das condições de trabalho e dos aspectos ambientais apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	0.216	Direta
6	H3	QV-evt → C-fr	A percepção do elo trabalho-vida social apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	-0.075	Inversa
7	H3	QV-evt → C-ec	A percepção do elo trabalho-vida social apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente ético-comportamental.	-0.086	Inversa
8	H3	QV-ctrc → C-fr	A percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia apresenta um impacto positivo no desenvolvimento da componente funcional-realização.	0.071	Direta

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que diz respeito ao fator QV-etv, foi observado que ele exerce um impacto negativo tanto na C-fr quanto na C-ec. Além disso, o valor de autoaperfeiçoamento (V-ap) também exerce uma influência negativa em ambas as competências mencionadas anteriormente. Esses resultados indicam que um maior conflito entre trabalho e vida pessoal está associado a um desempenho reduzido nessas competências.

Titko *et al.* (2020) destacam uma busca dos jovens por equilíbrio entre trabalho, casa e tempo livre, ao mesmo tempo em que desejam oportunidades para se mostrarem e se apresentarem. Isso reforça a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, que está diretamente relacionado ao fator QV-etv mencionado anteriormente.

É reconhecida a busca dos jovens por oportunidades que proporcionem propósito, transformação no ambiente pessoal e profissional, flexibilidade e cuidado com a saúde mental no trabalho. No entanto, ao mesmo tempo, esses jovens enfrentam exaustão em um ambiente cada vez mais incerto, o que afeta negativamente sua qualidade de vida e condições econômicas (CHOPRA; BHILARE, 2020; DELOITTE, 2022). Esses são desafios enfrentados pelos jovens profissionais em busca de um ambiente de trabalho saudável e satisfatório.

No entanto, o contexto socioeconômico e político brasileiro indica desafios adicionais para os grupos mais vulneráveis na transição para a vida adulta e no ingresso no mercado de trabalho. Esses grupos enfrentam obstáculos consideráveis em sua busca por oportunidades, destacando a importância de abordar questões específicas do contexto brasileiro. Segundo Reis (2015), a escassez de empregos para os jovens é um problema global, embora ainda não haja consenso acadêmico abrangente sobre essa questão. Diante disso, é necessário promover discussões e aprofundamentos tanto em nível nacional quanto internacional para entender melhor essa realidade e buscar soluções efetivas. Muitos jovens brasileiros combinam estudo e trabalho, desafiando o estereótipo de que a juventude se dedica apenas aos estudos. Aqueles que conseguem conciliar essas responsabilidades enfrentam incertezas e dificuldades na busca por equilíbrio entre trabalho formal e estudo, o que pode levar alguns deles a optar pelo trabalho informal (FERREIRA, 2023).

Por outro lado, o fator QV-ctrc tem um impacto positivo na C-fr. Isso sugere que condições de trabalho favoráveis e um bom relacionamento com a chefia estão associados a um melhor desempenho nessa competência.

Rocha, Paiva e Fujihara (2021) destacam o impacto positivo que o sentimento de apoio da organização e das pessoas tem sobre o desenvolvimento profissional dos jovens. No entanto, de acordo com o estudo de Barbosa e Paiva (2022), o ageísmo, que associa a idade dos jovens à imaturidade, incapacidade, inexperiência, irresponsabilidade ou rebeldia, ainda é uma realidade presente no ambiente de trabalho. Estudos mostram resultados positivos em relação à percepção dos jovens em relação ao contexto de trabalho, especialmente em termos das condições de trabalho e das relações socioprofissionais. Mesmo diante de desafios na execução das tarefas, os jovens sentem que têm liberdade de expressão e que os benefícios sociais superam os danos (BARBOSA; PAIVA, 2020).

O fator QV-ctaa exerce um impacto positivo tanto na C-ec quanto na C-fr. Isso indica que boas condições ambientais de trabalho estão relacionadas a um melhor desempenho nessas competências.

Sugere-se que, com os avanços no uso de sistemas de informação, tem-se o potencial de transformar profissionais anteriormente vistos como meros processadores de dados em colaboradores mais engajados e proativos, capazes de fornecer respostas com base em análises das condições internas e externas da organização (PEGORARO; CAS; ROSSATO, 2022).

Por fim, o fator QV-crc tem um impacto positivo nas três competências profissionais (C-ec, C-fr e C-fp). Isso sugere que um ambiente de trabalho colaborativo, com reconhecimento e oportunidades de crescimento, está associado ao desenvolvimento de competências.

Alves, Correia e Silva (2019) enfatizam a importância de ouvir e compreender as necessidades e desejos dos trabalhadores em uma organização. Essa abordagem fornece informações essenciais para o desenvolvimento de programas de QVT, melhorias nas relações de trabalho e estímulo à confiança, satisfação no ambiente de trabalho e motivação para o cumprimento das tarefas. Pesquisas sobre competências profissionais indicam que valorizar as contribuições dos trabalhadores promove um senso de utilidade e pertencimento, independentemente da idade. Isso pode ser observado em estudos brasileiros envolvendo enfermeiros (PAIVA *et al.*, 2022a; PAIVA *et al.*, 2022b; LARA *et al.*, 2022), e não foram identificados impactos visíveis relacionados à idade nessas profissões.

Reconhecer a existência de perspectivas individuais permite respeitar as particularidades de cada pessoa, incluindo os jovens que terão suas próprias percepções, interesses, preocupações e oportunidades ocupacionais (PAIS, 1990).

De maneira intrigante, ao aplicar o teste *t de Student*, foi constatada uma correlação significativa entre dois fatores do mesmo construto, QV-crc e QV-ctrc (Quadro 15).

Quadro 15: Resultado adicional da análise por meio do teste *t de Student*

Abreviação	Descrição	<i>t de Student</i>	Resultado
QV-crc → QV-ctrc	A percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	27,334	Suportado

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

É importante destacar que essa relação se mostrou mais robusta em comparação com as demais identificadas. Isso sugere que a colaboração, o reconhecimento, o crescimento e as condições de trabalho e relacionamento com a chefia têm o potencial de fortalecer a percepção de qualidade de vida no trabalho quando alcançados (Quadro 16).

Quadro 16: Resultado adicional da análise por meio dos coeficientes de caminhos.

Abreviação	Descrição	(Γ)	Relação
QV-crc \rightarrow QV-ctrc	A percepção de colaboração, reconhecimento e crescimento apresenta um impacto positivo na percepção das condições de trabalho e relacionamento com chefia.	0.488	Direta

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Chopra e Bhilare (2020) destacam a importância dos *feedbacks* imediatos para os jovens que valorizam a sensação de realização. No entanto, nem todos os jovens têm acesso a uma educação de qualidade ou recursos disponíveis para frequentar instituições profissionalizantes, mesmo quando há opções gratuitas. Essas desigualdades educacionais persistem, especialmente em países de baixa renda, tornando o ensino médio um sonho inatingível para muitos. Essas descobertas corroboram as ideias de Tavolaro (2005) sobre a existência de múltiplas realidades entre os jovens dentro da mesma geração. Estudos de Oliveira-Silva (2015) destacam que o comportamento alinhado com metas proporciona uma sensação de realização profissional não apenas ao alcançar a meta, mas também ao se sentir satisfeito com o percurso. Isso significa que a satisfação é experimentada ao longo do caminho adequado, quando os meios estão alinhados com os fins desejáveis (CRISTAL; KARL; FISHER, 2019). Isso usualmente é repassado para os jovens pela sua chefia.

Esses resultados evidenciam a importância dos diferentes fatores de QVT na influência e desenvolvimento das competências profissionais. Um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal, boas condições de trabalho, um relacionamento positivo com a chefia e um ambiente que estimule a colaboração, o reconhecimento e o crescimento podem ter um impacto significativo no desempenho e desenvolvimento das competências dos profissionais.

Por fim, é importante ressaltar que, durante a avaliação dos questionários pelos jovens participantes, muitos deles expressaram que as escalas eram extensas e cansativas, sugerindo

a redução destas. Após concluir a revalidação das escalas e finalizar o desenho do modelo integrativo, foi obtida uma versão mais concisa e adequada para ser aplicada em futuros estudos ou pesquisas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente tese teve como objetivo geral analisar as relações entre valores humanos, qualidade de vida no trabalho (QVT) e competências profissionais na percepção de jovens trabalhadores brasileiros. Os objetivos específicos foram revalidar as escalas dos construtos envolvidos, descrever cada uma das dimensões após revalidação e validar um modelo integrativo na percepção dos jovens trabalhadores.

O público pesquisado foi escolhido devido às suas idiossincrasias, uma vez que trata de um conjunto de pessoas mais vulnerável, enfrentando maiores dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho. Diante do cenário pesquisado em que os jovens tendem a lidar constantemente com diversos desafios, uma das principais indagações é a busca por oportunidade de trabalho. A inserção e a ascensão dos jovens no mercado de trabalho contemporâneo perpassam por dificuldades como incerteza, instabilidade, ansiedade e preocupações que podem acarretar sérias dúvidas em relação ao seu futuro profissional. Por outro lado, mudanças constantes no contexto do trabalho em paralelo com o aumento do desemprego e abandono de trabalho entre jovens, acrescidas da necessidade de rápida adaptação durante a pandemia às novas conjunturas laborais, reforçaram as contribuições das políticas públicas que contemplam os jovens em suas primeiras relações formais de trabalho de maneira amparada pelo curso profissionalizante, principalmente o jovem inserido em cenários de maiores vulnerabilidades e que, por sua vez, necessitam auxiliar no sustento familiar. Com a Lei da Aprendizagem, n.º 10.097/2000 e suas adaptações, a atividade jovem passou, então, a ter a proteção legal e os direitos trabalhistas assegurados, além de promover oportunidades para o desenvolvimento profissional em meio a contextos desafiadores, focalizando na formação e no desenvolvimento de suas competências profissionais.

Acerca dos temas pesquisados, suas evoluções conceituais foram apresentadas, bem como um levantamento de pesquisas realizadas dentro e fora do país. Os modelos teóricos adotados para nortear o modelo integrativo foram Schwartz (1992) para valores humanos com as dimensões autotranscendência, abertura à mudança, autoaprimoramento e conservação; Ferreira (2011) para QVT, com as dimensões reconhecimento e crescimento profissional, elo trabalho-vida social, organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais de trabalho; e Paiva (2007) com competências profissionais, sendo suas dimensões as componentes cognitiva, funcional comportamental/pessoal, ética e política. Contou-se com as respectivas escalas validadas adotadas PVQ-R com 57 itens de Torres,

Schwartz e Nascimento (2016); IA_QVT com 61 itens de Ferreira (2011); e ECP com 61 itens de Paiva, Rocha e Fujihara (2018).

Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa. Um total de 3.232 questionários válidos foi obtido e seus dados foram tratados estatisticamente, com técnicas uni e multivariadas.

Todas as escalas foram revalidadas por meio das AFEs. De 14 dimensões distribuídas pelos três construtos focalizados, apenas um manteve sua configuração inicial (valores humanos) e os outros dois reduziram-se de cinco para quatro (qualidade de vida no trabalho) e de cinco para três (competências profissionais), resultando num modelo final com onze dimensões. Detalhadamente, após a revalidação das escalas o construto valores humanos passou a ter 18 itens em sua escala; o construto QVT passou a contar com 27 itens; e o construto competências profissionais com 24 itens.

Os dados descritivos de cada uma das dimensões foram apresentados, revelando, de modo geral, valores humanos fortes, qualidade de vida no trabalho elevada e competências profissionais em franco desenvolvimento.

O terceiro passo da análise estatística constituiu-se de uma modelagem de equações estruturais, a qual permitiu testar e confirmar as hipóteses e o argumento de tese proposto na introdução deste trabalho, porém com relações diretas positivas e negativas em cada construto. Das 32 hipóteses testadas, todas foram suportadas em termos de relações de causalidade, porém 8 deles em sentido inverso ou indireto, o que sugere investigações futuras no sentido de desnudar possíveis razões subjacentes a tais percepções e comportamentos. Destaca-se que, dos quatro valores humanos, apenas o autoaprimoramento apresentou duas relações inversas com as competências profissionais. Além disso, dois efeitos inversos entre QVT e Competências profissionais foram também apurados. Os resultados admitem ainda a pressuposição de que a promoção dos valores humanos exerce papel importante no desenvolvimento tanto da percepção de QVT quanto no desenvolvimento das competências profissionais dos jovens trabalhadores.

Dessa forma, as três hipóteses elaboradas foram validadas, todavia foi possível perceber que algumas relações são inversamente proporcionais e que impulsionam uma nova compreensão empírica sobre os efeitos de causalidade propostos teoricamente. Tal validação contribui teórico-conceitualmente para o avanço da compreensão sobre os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento profissional dessa parte da população economicamente ativa.

Esses resultados validam a tese proposta, ajustada da seguinte forma: os valores humanos dos jovens abordados influenciam a sua percepção da qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento de suas competências profissionais que, por sua vez, também são influenciadas pelas variáveis de QVT.

Assim, o presente estudo contribui para o conhecimento do comportamento desse público no trabalho e tem implicações gerenciais relevantes. Ele pode orientar as organizações na elaboração de programas de aprendizagem eficazes para o desenvolvimento profissional desses jovens, visando suas futuras inserções no mercado de trabalho. As contribuições da presente análise podem também assessorar na concepção, incremento, avaliação e revisão de programas de aprendizagem, visando a sua efetividade e a gerar impactos positivos tanto em curto quanto em longo prazo.

A pesquisa também apresentou limitações, como ter realizado a coleta de dados de modo totalmente remoto, o que impediu um contato mais próximo entre a pesquisadora e seus informantes; por outro lado, essa possível fragilidade foi contrabalançada pela inserção no campo em nível nacional, dada a capilaridade da atuação da instituição Alpha, que gentilmente permitiu e promoveu a pesquisa num escopo bem mais amplo.

Diante dos achados, das possíveis contribuições e das limitações, sugere-se a continuidade da realização de pesquisas nos mesmos moldes aqui realizados, focalizando tipos específicos de organizações onde outros aspectos condicionantes possam ser identificados e mapeados, de modo a permitir identificação de outras causas dos comportamentos humanos e possíveis melhorias nas políticas e práticas de gestão de pessoas no seu interior.

Analisando-se os resultados aqui apresentados e as prescrições legais que envolvem o trabalho de jovens, quer como aprendizes, quer não, outros passos podem ser vislumbrados ao se considerar as relações - diretas e inversas - entre valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais, o que indica que outros caminhos podem ser trilhados em termos de fomento à inserção e manutenção de jovens no mercado de trabalho.

Diante disso, sugere-se que futuras pesquisas aprofundem essas relações e explorem outros aspectos relevantes para a compreensão da percepção dos jovens trabalhadores sobre os valores humanos, a QVT e as competências profissionais, a fim de contribuir para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de pessoas e para a promoção de um ambiente de trabalho favorável ao crescimento e ao bem-estar desses profissionais em formação.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 15-21, 2017.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.
- ALMEIDA, Leonardo Alexandrino de *et al.* O trabalho como determinante da saúde e espaço de desenvolvimento de competências. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 1446-1455, 2021.
- ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armistrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.
- ALVES, Marco Antônio Sousa. A cibercultura e as transformações em nossas maneiras de ser, pensar e agir. In LIMA, Nádia Laguárdia; STENGEL, Márcia; NOBRE, Márcio Rimet; DIAS, Vanina Costa (Org). **Juventude e cultura digital: diálogos interdisciplinares**, p. 169-180, 2017.
- ANTLOGA, Carla Sabrina Xavier; LIMA, Helena Karla Barbosa de. Qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas. In: **Congresso de Stress da ISMA-BR**. 2007.
- ARAÚJO, Edileuza Ferreira de. Pandemia da COVID-19, seus reflexos no processo de aprendizagem dos alunos do ensino fundamental. **Rebena - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, v. 5, p. 283-292, 2023.
- ARAÚJO, Elisabeth Thaianne Tercino de; ANJO, José Edemir da Silva; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In: **Anais do 46o Encontro da ANPAD**. 2022.
- BARAD, Karen. Meeting the universe halfway: Quantum physics and the entanglement of matter and meaning. **Duke University Press**, 2007.
- BARBIER, René. O conceito de “implicação” na pesquisa-ação em ciências humanas. **Revista Connexions EPL/ARIP**, n. 13, p. 105-119, 1977
- BARBOSA, A. C.; BITENCOURT, C. C. Gestão de Competências: articulando indivíduos, organização e sociedade. In: BITENCOURT, C. *et al.* (Org). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, v. 2, p. 239-269. 2010.
- BARBOSA, Jane Kelly Dantas; PAIVA, Kely César Martins de. Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. **Revista Foco**, v. 13, n. 1, 2020.

BARBOSA, Jane Kelly Dantas; PAIVA, Kely César Martins de. Trajetória Profissional e Marcadores Interseccionais: Um Estudo com Jovens Trabalhadores. In: **Anais do 46o Encontro da ANPAD**, versão *online*. 2022

BARBOSA, Milka Alves Correia; MENDONÇA, José Ricardo Costa de; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo. Competências Gerenciais (esperadas versus percebidas) de Professores-gestores de Instituições Federais de Ensino Superior: percepções dos professores de uma Universidade Federal. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 17, n. 3, p. 439-473, 2016.

BARBOSA, Milka Alves Correia; PAIVA, Kely César Martins de; MENDONÇA, José Ricardo Costa de. Papel social e competências gerenciais do professor do ensino superior: aproximações entre os construtos e perspectivas de pesquisa. **Organizações & Sociedade**, v. 25, p. 100-121, 2018.

BARDI, Anat; GOODWIN, Robin. The dual route to value change: Individual processes and cultural moderators. **Journal of cross-cultural psychology**, v. 42, n. 2, p. 271-287, 2011.

BARLING, Julian; KELLOWAY, E. Kevin; FRONE, Michael R. (Ed.). **Handbook of work stress**. Sage publications, 2004.

BARROS, Leandro Eduardo Vieira; PAIVA, Kely César Martins de; DE SOUZA MELO, Thiago. Competências profissionais e sua gestão na saúde: Um estudo de caso com médicos de um hospital de Belo Horizonte. **Espacios**, v. 38, n. 23, p. 21-34. 2017.

BARROS, Rosanna. Vida e obra de Paulo Freire: a dialética de um olhar fundador para uma educação problematizadora que liberta, transforma e emancipa. In: BARROS, Rosanna; CHOTI, Deise (Org.). **Abrindo caminhos para uma educação transformadora-Ensaio em educação social, filosofia aplicada e novas tecnologias**, p. 37-94, 2014.

BARUS-MICHEL, Jacqueline. Clínica e sentido. In: BARUS-MICHEL, Jacqueline; ENRIQUEZ, Eugène; LÉVY, André. (Orgs.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi Editores, p.242-51. 2010.

BATAGLIA, Walter; SILVA, Adilson Aderito da; PORTO, Elvio Corrêa. Ambiente operacional: uma avaliação da validade convergente e discriminante na indústria de transformação da economia brasileira. In: **Anais do 33o Encontro da ANPAD**, versão *online*. 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. Cengage Learning, 2009.

BERGER, Kathleen Stassen; STRAUB, Richard Otto. **Study Guide: Developing Person Through the Lifespan**. 9º. ed. São Paulo: Worth Publishers, 2014.

BLACK, Louise *et al.* **Mental Health and Wellbeing Measures for Mean Comparison and Screening in Adolescents: An Assessment of Unidimensionality and Sex and Age Measurement Invariance**. 2022

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. **Qualidade de vida no trabalho: Um modelo sistêmico**. Minas Gerais: Editora UFLA, 2021.

BONDÍA, Jorge Larrosa. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista brasileira de educação**, n. 19, p. 20-28, 2002.

BORGES, Livia de Oliveira.; ALVES-FILHO, Antônio; TAMAYO, Alvaro. Motivação e significado do trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**, p. 215-248, 2008.

BORGES, Livia de Oliveira; BARROS, Sabrina Cavalcanti; MAGALHÃES, Nina Schumacher. Qualidade de vida no trabalho: concepções das universidades federais brasileiras. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, 2020.

BORLIDO, Flávia Caram. **Valores organizacionais e do trabalho na percepção de jovens recém-inseridos no mercado de trabalho: o caso dos alunos do Espro. 147f.** 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.

BOTERF, Guy Le. A competência do profissional: saber administrar uma situação profissional complexa. **Boterf, le guy. Desenvolvendo a competência dos profissionais. Porto alegre: artmed**, p. 37-92, 2003.

BOTERF, Guy Le. De la compétence. **Paris, Les Editions d'Organisation**, 1995.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. **Revista de Administração de empresas**, v. 41, p. 8-15, 2001.

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 24 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Lei da Aprendizagem. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2000.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016 Políticas públicas para a primeira infância. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2016.

BRASIL. Lei nº 8069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jun. 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução no 510, de 7 de abril de 2016. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mai. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. [S. l.], 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm. Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm. Acesso em: 23 fev. 2023.

BROWN, Timothy A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York: The Guilford Press, 2006.

BUARQUE, Cristovam. **Por que Falhamos: O Brasil de 1992 a 2018**. 1. ed. Brasília: Tema Editorial, 2020.

BURKHARD, Gudrun. **Tomar a vida nas próprias mãos: como trabalhar na própria biographia o conhecimento das leis gerais do desenvolvimento humano**. Antroposófica, v. 5, p. 247, 2012.

CAMPOS, Elziane Bouzada Dias; ABBAD, Gardenia da Silva. Competência no trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Editora Artesã, v. 1, p. 191-198, 2019.

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho?: A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007.

CARRERAS, Llorenç *et al.* **Cómo educar en valores: materiales, textos, recursos y técnicas**. Narcea Ediciones, 2009.

CARVALHO, Janine Lopes; DOMINGUES JÚNIOR, Paulo Lourenço; SANT'ANNA, Anderson de Souza. Quality of working life and occupational stress: a Brazilian perspective. **International Journal of Business Management and Economic Research**, v. 8, n. 5, p. 1016-1025, 2017.

CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo; MENDONÇA, José Ricardo Costa de; BARBOSA, Milka Alves Correia. A influência das condições institucionais no desenvolvimento de competências eletrônicas dos professores para o ensino na EAD: proposição de um modelo analítico. **Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 22, p. 469-493, 2017.

CATEN, Cláudia de Almeida. **Discutindo valores humanos na educação física escolar: a partir do movimento humanista**. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

CAVALHEIRO, Alessandra Lopes; BAREIA, Julia Garcia; MALVEZZI, Mariana. O Consumo Minimalista: os valores do jovem na atualidade. **International Journal of Business Marketing**, v. 6, n. 2, p. 90-108, 2021.

CEITIL, Mário. Enquadramento geral e perspectivas de base sobre o conceito de competências. In: CEITIL, Mário (Org.). **Gestão e desenvolvimento de competências**, p. 23-37, 2007.

CEMIN, Arneide Bandeira; MIGUEL, Vinicius Valentin Raduan. “Culturas de bem-estar” na extensão universitária: Yoga, paz e direitos humanos-o que há em comum?. **Revista Conexão UEPG**, v. 17, n. 1, p. 1-20, 2021.

CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. A new look at competent professional practice. **Journal of European Industrial Training**, v. 24, n. 7, p. 374-383, 2000.

CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. **Journal of European industrial training**, v. 22, n. 7, p. 267-276, 1998.

CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. Towards a holistic model of professional competence. **Journal of European industrial training**, v. 20, n. 5, p. 20-30, 1996.

CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoffrey E. **Professions, competence and informal learning**. Edward Elgar Publishing, 2005.

CHIN, Wynne W.; MARCOULIDES, George A. Modern methods for business research. **The partial least squares approach to structural equation modeling**, v. 295, n. January1998, p. 237-246, 1998.

CHOPRA, Anjali; BHILARE, Priyanka. Future of work: An empirical study to understand expectations of the millennials from organizations. **Business Perspectives and Research**, v. 8, n. 2, p. 272-288, 2020.

CLARES, Pilar Martínez; SAMANES, Benito Echeverría. Formación basada en competencias. **Revista de investigación educativa**, v. 27, n. 1, p. 125-147, 2009.

COHEN, Jacob. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2. ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1988.

COHEN, Ernesto.; FRANCO, Rolando. **Avaliação de Projetos Sociais**. São Paulo: Editora Vozes, 2008.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

CORROCHANO, Maria Carla. Pandemia e condição juvenil: o futuro também é o agora. **Blog SBS**, 27 ago. 2021. Disponível em: <https://sbsociologia.com.br/pandemia-e-condicao-juvenil-o-futuro-tambem-e-o-agora>. Acesso em: 13 fev. 2023.

CORROCHANO, Maria Carla; LACZYNSKI, Patricia. Coletivos juvenis nas periferias: trabalho e engajamento em tempos de crise. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 27, e36720, 2021. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-04312021000100606&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 jun. 2023.

COSTA, Nauyla Miranda da *et al.* Construção e validação das competências profissionais do enfermeiro atuante em hemodinâmica. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, v. 27, 2023.

COSTA, Silas Dias Mendes; PAIVA, Kely César Martins de. Juventude e trabalho: um estudo bibliométrico com pesquisas brasileiras sobre jovens aprendizes. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 5, n. 1, p. 1-17, 2021.

COSTA, Silvia Figueiredo; FERREIRA, Carolina. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. **Encontro de Estudos Organizacionais**, v. 4, p. 1-13, 2006.

CRESWELL, John Ward. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DANIEL, Ella *et al.* Changes in personal values in pandemic times. **Social Psychological and Personality Science**, v. 13, n. 2, p. 572-582, 2022.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

DE RAAD, Boele *et al.* Values in a cross-cultural triangle: A comparison of value taxonomies in the Netherlands, Austria, and Spain. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 47, n. 8, p. 1053-1075, 2016.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Direitos Humanos: documentos internacionais. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2006.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

Dejours, Christophe *et al.* **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DELLOITTE. **Striving for balance, advocating for change: THE DELOITTE GLOBAL 2022 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

DESECO. The Definition and Selection Of Key Competencies. **Executive summary**. 2005. Disponível em: <https://www.deseco.ch/bfs/deseeco/en/index/02.parsys.43469.downloadList.2296.DownloadFile.tmp/2005.dskcexecutivesummary.en.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2023.

DIAS, Helaine Cristine; PAIVA, Kely César Martins de. Competências do enfermeiro: estudo em um hospital privado. **Revista Brasileira de enfermagem**, v. 64, p. 511-520, 2011.

DOMENICO, Silvia Marcia Russi de. Valores relativos à competição organizacional: um novo olhar na pesquisa de valores em ambientes empresariais. In: **Valores humanos & gestão: novas perspectivas**. p. 143-171. 2008.

DRUMOND, Thaís Diniz Reis *et al.* Geração Y ou Gerações Y? Concordâncias e controvérsias na literatura científica nacional sobre quem são esses profissionais. In: **Anais do 44º Encontro da ANPAD**, versão *online*. 2020.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, Michelle Regina Santana; Cheila do Conceição Dias. 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: **Anais do Encontro da ANPAD 2020 - EnANPAD**, 2020.

ESTEVES, Manuela. Construção e desenvolvimento das competências profissionais dos professores. **Sísifo**, n. 8, p. 37-48/EN 33-44, 2016.

FALLON, Barry. J.; RICE, Simon. M. Investment in staff development within an emergency services organisation: Comparing future intention of volunteers and paid employees. **The international journal of human resource management**, v. 26, n. 4, p. 485-500, 2015.

FÁTIMA, Áurea de; GOMIDE-JÚNIOR, Sinésio. Valores, confiança do empregado e bem-estar subjetivo. In: FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides (Orgs.). **Saúde e Bem-estar no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 203-228, 2012

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Livia Carolina; FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, p. 296-306, 2015.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

FERREIRA, Gabriel Ulbricht. **Desemprego e juventude: percepções dos jovens em um contexto neoliberal**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2023.

FERREIRA, Heidi Jancer; PATTON, Kevin; PARKER, Melissa. Do isolamento à colaboração: desenvolvimento de uma comunidade de professores de Educação Física em tempos de pandemia. **Movimento**, v. 28, 2022.

FERREIRA, Julio Romero. Educação especial, inclusão e política educacional: In: Rodrigues, D. (Org.) **Inclusão e Educação: Doze Olhares sobre a educação inclusiva. São Paulo: Summus, 2006.**

FERREIRA, Maria Cristina; SOUZA, Marcos Antonio Silva de; SILVA, CA da. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenide (Orgs.). **Saúde e bem-estar no trabalho: Dimensões individuais e culturais**, p. 79-104, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho?: Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 40, p. 18-29, 2015.

FERREIRA, Mário César. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus—Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012.

FERREIRA, Mario César. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA_QVT): instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. In: **Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência**, 2009.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Brasília: LPA, 2011

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho. uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3. Ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, Mário César; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health and quality of work life: Essential guidelines. In: MORAES, Melissa (Ed.). **The impacts of the pandemic on workers and their work relationship**, p. 23-30, 2020.

FERREIRA, Mario Cesar; LEITE, José Vieira; MENDES, Ana Magnólia. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**, p. 111-124, Porto Alegre: Artmed, 2008.

FIAMONCINI, Diane Ivanise. **Valores humanos como preditores de crenças agroecológicas: Implicações na formação e educação dos profissionais das ciências**

agrárias. 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

FIGUEIRA, Tânia Gomes; FERREIRA, Mário Cesar. QVT:“SENTIR-SE BEM DEPOIS DE UM DIA DE TRABALHO”. **Revista Laborativa**, v. 2, n. 1, p. 27-45, 2013.

FIGUEIREDO, Eurico. Mudança, valores e conflito de gerações em Portugal. **Análise Social**, v. 21, n. 87/88/89, p. 1005-1020, 1985.

FISCHER, Ronald *et al.* Values and COVID-19 worries: The importance of emotional stability traits. **Personality and Individual Differences**, v. 182, 2021.

FISCHER, Ronald. **Personality, values, culture: An evolutionary approach**. Cambridge University Press, 2017.

FLECK, Marcelo Pio da Almeida *et al.* Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade, religiosidade e crenças pessoais. **Revista de Saúde Pública**, v. 37, n. 4, p. 446-455, 2003.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000.

FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FRANCO, David Silva; MAGALHÃES, Alex Fernandes; PAIVA, Kely Cesar Martins de. Ações do imaginário organizacional moderno na subjetividade de jovens aprendizes do setor bancário. **Competência-Revista da Educação Superior do Senac-RS**, 2017.

FRANCO, David Silva; PAIVA, Kely Cesar Martins de. Atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores: da indignação à resignação. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 2, n. 1, p. 28-46, 2018.

FRANCO, David Silva; PAIVA, Kely Cesar Martins de. Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: percepções de jovens trabalhadores. **Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD-EnEO**, 2016.

FREITAS, Marcos Cezar de. **História social da infância no Brasil**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2001.

FROEHLICH, Cristiane. O modelo de gestão de pessoas por competências. In: BITENCOURT, Claudia Cristina (Org.). **Gestão contemporânea de pessoas**. Porto Alegre: Bookman, v. 4, 2010.

FUGATE, Mel; KINICKI, Angelo J.; ASHFORTH, Blake E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 14-38, 2004.

FUJIHARA, Ricardo Ken. **Estamos prontos para as novas tecnologias?: A relação entre valores humanos e prontidão à tecnologia aplicada ao m-commerce**. 2018. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDSCHMIDT, Cristina Chaves; DE PAIVA, Kely César Martins; IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Organisational resilience: a proposal of an integrated model and research agenda. **Tourism & Management Studies**, v. 15, n. 3, p. 37-46, 2019.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, v. 28, p. 191-200, 2014.

GONÇALVES, Christine Conceição; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Relevância das fontes de informação no cenário brasileiro durante a pandemia de covid-19. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 67-83. 2023.

GONZÁLEZ, Pilar; PEIRÓ, José Maria; BRAVO, Maria Jesús. Calidad de vida laboral. In: GONZÁLEZ, Pilar; PEIRÓ, José Maria; BRAVO, Maria Jesús. **Tratado de psicología del trabajo**, v. 2, p. 161-186, Madrid: Sintesis Psicologia, 1996.

GOUVEIA, Valdiney Veloso *et al.* Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. **Personality and individual differences**, v. 60, p. 41-47, 2014.

GOUVEIA, Valdiney Veloso. Os valores humanos no contexto da avaliação educacional. **Examen: Política, Gestão e Avaliação da Educação**, v. 3, n. 3, p. 38-65, 2019.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017.

GROSZ, Michael P.; SCHWARTZ, Shalom H.; LECHNER, Clemens M. The longitudinal interplay between personal values and subjective well-being: A registered report. **European Journal of Personality**, v. 35, n. 6, p. 881-897, 2021.

GUIMARÃES, Raphael Mendonça *et al.* Os desafios para a formulação, implantação e implementação da Política Nacional de Vigilância em Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 1407-1416, 2017.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.

HAIR JR., Joseph F. *et al.* Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. **European business review**, v. 26, n. 2, p. 106-121, 2014.

HAIR JR., Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. Ed. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

HENSELER, Jörg; RINGLE, Christian M.; SINKOVICS, Rudolf R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: SINKOVICS, Rudolf R.; GHOURI, Pervez N. (Ed.). **New challenges to international marketing**. Emerald Group Publishing Limited, 2009.

Hofstede, Geert. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. São Paulo: Edições Sílabo, 1991.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise n. 69. Brasília: Ipea; 2020.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. The time as a dimension of research on diversity policy and labor relations. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, p. 1085-1098, 2011.

JACOBI, Greison. **Mídias sociais como fonte de informação de adolescentes e jovens em tempos de fake news**. 2019. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Biblioteconomia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

KELLOWAY, E. Kevin; BARLING, Julian; HURRELL JR, Joseph J. (Ed.). **Handbook of workplace violence**. Sage Publications, 2006.

KLEIN, Leander Luiz; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; LEMOS, Ricardo Brião. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

LARA, Samara de Menezes *et al.* Vínculos Organizacionais e Gerações: um estudo comparativo com enfermeiros de Manaus (Brasil). In: **Anais do 9º Encontro de Administração Pública da ANPAD VI - AnAPG**, versão *online*, 2022.

LAUTERT, Keli Cristina; SILVA, Sinara Leote. Construção da profissionalidade de jovens trabalhadores na cultura do imediatismo. **Diálogo**, n. 35, p. 45-57, 2017.

LE DEIST, Françoise Delamare; WINTERTON, Jonathan. What is competence?. **Human resource development international**, v. 8, n. 1, p. 27-46, 2005.

LECCARDI, Carmen. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. **Tempo social**, v. 17, p. 35-57, 2005.

LECHNER, Clemens M.; TOMASIK, Martin J.; SILBEREISEN, Rainer K. Preparing for uncertain careers: How youth deal with growing occupational uncertainties before the education-to-work transition. **Journal of Vocational Behavior**, v. 95, p. 90-101, 2016.

LEWIS, Marianne W. *et al.* Metatriangulação: a construção de teorias a partir de múltiplos paradigmas. **RAE-Revista de administração de empresas**, v. 45, n. 1, 2005.

LIMA, Jacob Carlos; PIRES, Aline Suelen. Juventudes e a nova cultura do trabalho: Considerações a partir do trabalho digital. **Sociologia & Antropologia**, v. 7, n. 3, p. 773-797, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Orgs.). **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. p. 549-556, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Treinamento e qualidade de vida**. São Paulo: EAD/FEA/USP. 2001

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional-bpso-96 e do modelo de competências do bem-estar-beo, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 12, n. 6, p. 598-621, 2006.

LINKOV, Václav *et al.* Personality and professional drivers' driving behavior. **Transportation research part F: traffic psychology and behaviour**, v. 60, p. 105-110, 2019.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

LOUGHLIN, Catherine; LANG, Katherine. Young workers. In: BARLING, Julian; KELLOWAY, E. Kevin; FRONE, Michael R. (Ed.). **Handbook of work stress**. Sage publications, p. 405-430, 2004.

MAATHUIS, Ivo *et al.* Exploring human values in the design of a web-based QoL-instrument for people with mental health problems: A value sensitive design approach. **Science and Engineering Ethics**, v. 26, p. 871-898, 2020.

MAGALHÃES, Kelly Alves *et al.* A habitação como determinante social da saúde: percepções e condições de vida de famílias cadastradas no programa Bolsa Família. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 1, p. 57-72, 2013.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman Editora, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8. Ed. Barueri (SP): Atlas, 2022.

MARTINELLI, Maria Lúcia *et al.* **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo: Veras, v.4, 1999.

MATTAR, Fauze Najib; OLIVEIRA, Braulio; MOTTA, Sergio. **Pesquisa de Marketing: Metodologia, Planejamento, Execução e Análise**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MATTHEWS, Natalie; DELFABBRO, Paul; WINEFIELD, Anthony. Casual catastrophe or contentment: is casual employment related to ill-health in young South Australians?. **Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work**, v. 25, n. 2, p. 69-84, 2015.

MCCLELLAND, David C. Testing for competence rather than for "intelligence". **American psychologist**, v. 28, n. 1, p. 1, 1973.

MEJBEL, Anwar Abd ellah et. al. The drivers of Quality of Working Life (QWL): A critical review. **Australian journal of basic and applied sciences**, v. 7, n. 10, p. 398-405, 2013.

MENDES, Mônica Scóz; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. Competências requeridas às chefias intermediárias da PRODEGESP/UFSC: do mapeamento à capacitação. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 25, p. 83-115, 2019.

MENEGHEL, Vanusa.; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Qualidade de vida e saúde em trabalhadores pantaneiros da região de Aquidauana, Mato Grosso do Sul, Brasil. In: GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; CERCHIARI, Elneia Albino Nunes (Orgs.). **Saúde do trabalhador do pantanal de Aquidauana, MS, Brasil: diagnóstico e propostas de intervenção**, p. 129-141, Campo Grande: Editora UCDB, 2018.

MERTENS, Gaëtan *et al.* Fear of the coronavirus (COVID-19): Predictors in an online study conducted in March 2020. **Journal of anxiety disorders**, v. 74, e. 102258, 2020.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki. Como estão os Valores no Trabalho entre as Gerações Brasileiras. In: **Anais do 45º Encontro da ANPAD – EnANPAD**, versão *online*, 2021.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki; SANTOS, Marcos Gilberto dos. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional?. **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

MONCATAR, TJ Robinson T. *et al.* Interprofessional collaboration and barriers among health and social workers caring for older adults: a Philippine case study. **Human Resources for Health**, v. 19, p. 1-14, 2021.

MOORE, Katherine; KHAN, Maria Hameed. Signalling organizational commitment to employability through job advertisements: the communication of HRD practices to young inexperienced job seekers. **Human Resource Development International**, v. 23, n. 1, p. 25-45, 2019.

MORAES, Lúcio Flávio Renault; KILIMNIK, Zélia Miranda. Comprometimento organizacional, qualidade de vida no trabalho e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Belo Horizonte: Caderno de Pesquisa**, 1994.

MORCHAIN, Pascal. **Psicologia Social dos Valores**. São Paulo: Ideias & Letras, 2015

MOREIRA, Nathalia Lutterbach Pires. A linha tênue entre os Direitos Humanos e o multiculturalismo. **Revista do CEPEJ**, n. 19, 2016.

MOURÃO, Luciana *et al.* Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. In: **Anais do XXXIII Encontro da ANPAD - EnANPAD**, v. 33, 2003.

MULTARTE. **Mapa do Brasil com Estados, Capitais e Regiões**. 2018. figura. Disponível em: <https://multarte.com.br/mapa-do-brasil-com-estados-capitais-e-regioes/>. Acesso em: 13 maio 2023.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, n. 2, 2010.

NG, Thomas; FELDMAN, Daniel C. The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. **Personnel psychology**, v. 63, n. 3, p. 677-718, 2010.

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. Qualidade de vida. **Arquivos Brasileiros de Cardiologia**, v. 64, n. 4, p. 299-300, 1995.

NOVÁČEK, Pavel. Human values compatible with sustainable development. **Journal of Human Values**, v. 19, n. 1, p. 5-13, 2013.

NUNES DA SILVA, Otávio *et al.* OS DESAFIOS DOS JOVENS ADMINISTRADORES NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO COM BACHARÉIS EM ADMINISTRAÇÃO DO ALTO OESTE POTIGUAR. **Revista Foco (Interdisciplinary Studies Journal)**, v. 16, n. 3, 2023.

OCDE. Fourth Ministerial Summit on Productivity – Towards a productive, human-centred and sustainable integration in the world economy. 2023. Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/>. Acesso em: 17 mai. 2023

OIT. O emprego jovem tarda em recuperar, de acordo com a OIT. Lisboa, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_853477/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 mai. 2023

OLIVEIRA, Alysson André Régis *et al.* Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, p. e13039-e13039, 2022.

OLIVEIRA, Alysson André Régis *et al.* Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades Home Office. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, p. e13039-e13039, 2022.

OLIVEIRA, Caíque; CORROCHANO, Maria Carla. Juventude e trabalho na pandemia de covid-19. **Princípios**, v. 42, n. 166, p. 113-131, 2023.

OLIVEIRA, Sidnei Rocha. Ponto de partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; Osmar

Ponchiorolli (Orgs.). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 89-112, 2011.

OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina. **The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

OLIVEIRA-SILVA, LIGIA Carolina; PORTO, Juliana Barreiros. Subjective well-being and flourishing at work: the impact of professional fulfillment. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, 2021.

OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina; PORTO, Juliana Barreiros; ARNOLD, John. Professional fulfillment: Concept and instrument proposition. **Psico-USF**, v. 24, p. 27-39, 2019.

ONU. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

PAIS, José Machado. A construção sociológica da juventude: alguns contributos. **Análise social**, p. 139-165, 1990.

PAIVA, Kely César Martins de et. al. Prazer e Sofrimento no Trabalho e Gerações: comparando enfermeiros jovens experientes de Manaus (Brasil). In: **Anais do 9o Encontro de Administração Pública da ANPAD VI - EnAPG**, versão *online*. 2022.

PAIVA, Kely César Martins de et. al. Competências Profissionais e Gerações: um estudo comparativo com enfermeiros. In: **Anais do 9o Encontro de Administração Pública da ANPAD VI - EnAPG**, versão *online*. 2022

PAIVA, Kely César Martins de. Das “competências profissionais” às “competências laborais”: modelo de análise e agendas de pesquisa. **Tourism & Management Studies**, v. 2, p. 502-510, 2013.

PAIVA, Kely Cesar Martins de. **Gestão de competências e a profissão docente: um estudo em universidades no estado de Minas Gerais**. 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de Recursos Humanos: Teorias e Reflexões**. Curitiba: Intersaberes, 2019.

PAIVA, Kely César Martins de. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: **Anais do XXXVI Encontro da ANPAD - EnANPAD**, 2012.

PAIVA, Kely César Martins de. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.

PAIVA, Kely César Martins de; DUTRA, Michelle Regina Santana. Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo com operadores de call center. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 15, p. 40-62, 2017.

PAIVA, Kely César Martins de; DUTRA, Michelle Regina Santana; OLETO, Alice de Freitas. Contribuições do curso de turismo para a formação de competências profissionais: estudo longitudinal e comparativo com alunos de duas IES brasileiras. **Caderno Virtual de Turismo**, 2017.

PAIVA, Kely César Martins de; ÉSTHER, Ângelo Brigato; MELLO, Marlene Catarina Lopes. Formação de competências e interdisciplinaridade no ensino de administração: uma visão dos alunos. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 1, n. 10, 2008.

PAIVA, Kely César Martins de; MAGESTE, Gizelle de Souza. Gestão de Competências Profissionais: estudo comparativo com médicos e enfermeiros de dois hospitais. **RAHIS - REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR E INOVAÇÃO EM SAÚDE**, v. 15, p. 49-70, 2018.

PAIVA, Kely César Martins de; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, p. 339-368, 2008.

PAIVA, Kely César Martins de; ROCHA, Michelle de Souza; FUJIHARA, Ricardo Ken. Evidências de Validade da Escala de Valores Humanos (PVQ-R) para Jovens Trabalhadores. In: **Anais do Encontro da ANPAD 2020 - EnANPAD**, 2020.

PAIVA, Kely César Martins de; SOUZA, Cinthia Mara Oliveira e. Time Perceptions: a study with Brazilian young workers. **Tourism & Management Studies**, v. 12, n. 1, p. 203-210, 2016.

PAIVA, Kely César Martins; DUTRA, Michelle Regina Santana; LUZ, Talita Ribeiro da. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 50, p. 310-324, 2015.

PANNO, Fernando; MACHADO, João Armando Dessimon. Influências na decisão do jovem trabalhador rural partir ou ficar no campo. **Desenvolvimento em questão**, v. 12, n. 27, p. 264-297, 2014.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Estilhaços do Real - O Ensino da Administração em uma Perspectiva Benjaminiana**. Curitiba: Juruá Editora, 2012.

PAULA, Ana Paula Paes de. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cadernos Ebape**. BR, p. 24 a 46-24 a 46, 2016.

PEGORARO, Daniela; CAS, Elisane de; ROSSATO, Taísa Maria. Competências Essenciais Atribuídas aos Contadores Públicos sob a Perspectiva dos Estudantes de Ciências Contábeis do Município de Garibaldi/Rs. In: **Anais do 9o Encontro de Administração Pública da ANPAD VI - EnAPG**, versão *online*. 2022.

PERESTELLO, Danilo. **A medicina da pessoa**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1974.

PEREZ, Maria Isabel Lopes. Competência: uma noção plástica, polissêmica e polimorfa. **Práxis Educacional**, v. 1, n. 1, p. 57-65, 2005.

- PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- PERRY, Elissa L.; PARLAMIS, Jennifer D. Age and ageism in organizations. **Handbook of work place diversity**. London: Sage, p. 345-370, 2006.
- PIRES, Aline Suelen. O crescimento do desalento no Brasil: reflexões sobre a juventude no atual mundo do trabalho. **BLOG SBS**. Porto Alegre, 26 de nov. 2021. Disponível em: <https://sbsociologia.com.br/o-crescimento-do-desalento-no-brasil-reflexoes-sobre-a-juventude-no-atual-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 13 de jun. 2023.
- POCHMANN, Márcio. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: ABET, 1998.
- PORTO, Juliana Barreiros. Valores e Trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Editora Artesã, v. 1, p.687-694, 2019.
- PORTO, Juliana Barreiros; TAMAYO, Álvaro. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 23, p. 63-70, 2007.
- PORTO, Rafael Barreiros; TORRES, Claudio Vaz. Comparações entre preferência e posse de carro: predições dos valores humanos, atributos do produto e variáveis sociodemográficas. **Revista de Administração**, v. 47, n. 1, p. 140-154, 2012.
- PRACIDELLI, Flavia; ROSSLER, João Henrique. Análise crítica do modelo BPSO-96 de QVT a partir da teoria da atividade de AN Leontiev. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 39, n. 2, p. 181-196, 2018.
- PRAHALAD, Coimbatore; HAMEL, Gary. The Core Competence of the Corporation. In: HAHN, Dietger; TAYLOR, Bernard. **Strategische Unternehmensplanung— Strategische Unternehmensführung**, p. 79-91. 2006
- PRIETO, Carlos. **Trabajadores y condiciones de trabajo**. Madrid: Hoac, 1994.
- PROBST, Tahira M.; LEE, Hyun Jung; BAZZOLI, Andrea. Economic stressors and the enactment of CDC-recommended COVID-19 prevention behaviors: The impact of state-level context. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 12, p. 1397, 2020.
- PYÖRIÄ, Pasi *et al.* The millennial generation: a new breed of labour?. **sage Open**, v. 7, n. 1, 2017.
- RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2021.
- RAMOS, José; PEIRÓ, José María; RIPOLL, Pilar. Condiciones de trabajo y clima organizacional. In: PEIRÓ, José María; PRIETO, Fernando (Orgs.). **Tratado de psicología del trabajo I: la actividad laboral en su contexto**. Madrid: Sintesis, v. 1, p.37-92, 2002

REESKENS, Tim; VANDECASTEELE, Leen. Economic hardship and well-being: Examining the relative role of individual resources and welfare state effort in resilience against economic hardship. **Journal of Happiness Studies**, v. 18, p. 41-62, 2016.

REIS, Mauricio. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, p. 125-143, 2015.

RENTZ, Kathryn C. Beyond the generational stereotypes: A study of US Generation Y employees in context. **Business and Professional Communication Quarterly**, v. 78, n. 2, p. 136-166, 2015.

RESENDE, Sonia; FERNANDES, Bruno Metre; CRUZ, Fabiano Teixeira da. A estrutura universal dos valores humanos. **Universitas: Ciências da Saúde**, v. 3, n. 2, p. 227-248, 2005.

RINGLE, Christian M.; DA SILVA, Dirceu; DE SOUZA BIDO, Diógenes. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark-Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RIOS, Juliano Estácio *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo longitudinal com jovens-trabalhadores. In: **Anais do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais - III CBEO**, Vitória (ES), v. 1, p. 1-11, 2015.

RITTER, Paulo. **Neuroses Atuais e Patologias da Atualidade**. Rio de Janeiro: Pearson Clinical, 2017.

ROCHA, Michelle de Souza. **Suporte no trabalho, vínculos organizacionais e desenvolvimento de competências profissionais**: modelo integrado de estudo com jovens trabalhadores. 2021. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil, 2021.

ROCHA, Michelle de Souza; PAIVA, Kely César Martins de. Comprometimento organizacional de jovens trabalhadores: um estudo longitudinal. . In: **Anais do III Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais - III CBEO**, Vitória (ES), v. 1, p. 1-8, 2015.

ROCHA, Michelle de Souza; PAIVA, Kely Cesar Martins de. Justiça organizacional, atitudes retaliatórias e o comprometimento organizacional: Um estudo comparativo longitudinal com Jovens Trabalhadores. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

ROCHA, Michelle de Souza; PAIVA, Kely Cesar Martins de; FUJIHARA, Ricardo Ken. Suporte no Trabalho e Competências Profissionais de Jovens Trabalhadores: Proposição de Modelo Teórico-Relacional. In: **Anais do 45o Encontro da ANPAD**, versão *online*. 2021.

ROHAN, Meg J. A rose by any name? The values construct. **Personality and social psychology review**, v. 4, n. 3, p. 255-277, 2000.

RONCHI, Carlos César *et al.* O Discurso Organizacional: Constructo Sedutor para Apreciação de Talentos. **Revista ESPACIOS**, v. 37, n. 17, 2016.

ROZESTRATEN, Reinier Johannes Antonius. Ergonomia no trânsito. **Psicologia: pesquisa e trânsito**, v. 1, n. 1, p. 01-08, 2005.

SAGIV, Lilach *et al.* Values and well-being. In: LINLEY, Alex; JOSEPH, Stephen (Ed.). **Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life**. Hoboken: Wiley, p. 103-120, 2015.

SAGIV, Lilach; ROCCAS, Sonia; CIECIUCH, Jan; Schwartz, Shalom H. Personal values in human life. **Nature Human Behaviour**, v. 1, n. 9, p. 630-639, 2017.

SAGIV, Lilach; SCHWARTZ, Shalom H. Personal values across cultures. **Annual review of psychology**, v. 73, p. 517-546, 2022.

SAGIV, Lilach; SCHWARTZ, Shalom H. Personal values across cultures. **Annual review of psychology**, v. 73, p. 517-546, 2022.

SAGIV, Lilach; SVERDLIK, Noga; SCHWARZ, Norbert. To compete or to cooperate? Values' impact on perception and action in social dilemma games. **European Journal of Social Psychology**, v. 41, n. 1, p. 64-77, 2011.

SANDBERG, Jorgen; TARGAMA, Axel. **Managing understanding in organizations**. Londres: Sage, 2007.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, v. 1, p. 3-30, 2011.

SANTOS, Samara Lauer; TURRA, Cássio M.; NORONHA, Kenya. Envelhecimento populacional e gastos com saúde: uma análise das transferências intergeracionais e intrageracionais na saúde suplementar brasileira. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, 2019.

SATO, Leny. Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 95-102, 2007.

SCHÄFFER, Solange Regina; MARINHO, Maria Gabriela Silva Martins da Cunha; FACÓ, Júlio Francisco Blumetti. Formação de jovens aprendizes-trabalhadores: trabalho, acidentes e identidades profissionais. **Revista Labor**, 2017.

SCHWARTZ, Shalom H.; SAGIV, Lilach; BOEHNKE, Klaus. Worries and values. **Journal of personality**, v. 68, n. 2, p. 309-346, 2000.

SCHWARTZ, Shalom H. A repository of Schwartz value scales with instructions and an introduction. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n. 2, p. 9, 2021.

SCHWARTZ, Shalom H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. **Journal of social issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHWARTZ, Shalom H. Basic individual values: Sources and consequences. In: BROSCHE, Tobias; SANDER, David (Ed.). **Handbook of value: perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology and sociology**. Oxford University Press, v. 63, p. 84, 2016.

SCHWARTZ, Shalom H. *et al.* Refining the theory of basic individual values. **Journal of personality and social psychology**, v. 103, n. 4, p. 663, 2012.

SCHWARTZ, Shalom H. *et al.* Refining the theory of basic individual values. **Journal of personality and social psychology**, v. 103, n. 4, p. 663, 2012.

SCHWARTZ, Shalom H. Mapping and interpreting cultural differences around the world. In: **Comparing cultures**. Brill, 2004. p. 43-73.

SCHWARTZ, Shalom H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, Mark (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. Academic Press, v. 25, p. 1-65, 1992.

SCHWARTZ, Shalom H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, Alvaro; PORTO, Juliana Barreiros (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**, v. 1, p. 21-55, 2005.

SCHWARTZ, Shalom H.; BILSKY, Wolfgang. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of personality and social psychology**, v. 53, n. 3, p. 550, 1987.

SCHWARTZ, Shalom H.; CIECIUCH, Jan. Measuring the refined theory of individual values in 49 cultural groups: Psychometrics of the revised Portrait Value Questionnaire. **Assessment**, v. 29, n. 5, p. 1005-1019, 2022.

SCHWARTZ, Shalom H.; RUBEL, Tammy. Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. **Journal of personality and social psychology**, v. 89, n. 6, p. 1010, 2005.

SCHWARTZ, Shalom H.; SORTHEIX, Florencia. Values and subjective well-being. **Handbook of well-being**, 2018.

SHEPARD, Jennifer M. **Generational Differences in Work Values between Managers and Nonmanagers Measured Using the Motives, Values, and Preferences Inventory**. 2020. Tese (Doutorado em Filosofia) - Capella University, Minneapolis, 2020.

SILVA, Ana Carolina Cozza Josende da; FURTADO, Juliana Haetinger; ZANINI, Roselaine Ruviano Um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, 2015.

SILVA, Antônio Cléber da *et al.* Competências profissionais e sua gestão na área de logística: um estudo de caso com os colaboradores de uma transportadora da cidade de São João del-Rei/MG. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 13, n. 3, p. 776-789, 2022.

- SILVA, Érika Correia; HELENO, Maria Geralda Viana. Qualidade de Vida e Bem-Estar Subjetivo de Estudantes Universitários. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 4, n. 1, p. 69-76, 2012.
- SILVA, Francielle Molon da; RUAS, Roberto Lima. Competências Coletivas: Considerações Acerca de sua Formação e Desenvolvimento. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 22, n. 1, p. 252-278, 2016.
- SILVA, Márcia Dali Germano Dias da *et al.* Análise das competências profissionais nos cursos do pronatec: um estudo sobre a empregabilidade. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v. 1, n. 2, p. 47-67, 2019.
- SILVA, Mariléia Maria. Entre “plano b” e “saídas de emergência”: percursos e expectativas profissionais de jovens trabalhadores/as. **Revista Trabalho Necessário**, v. 13, n. 21, 2015.
- SILVA, Uanisléia Lima da; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Quality of Life and Values in Organizations: Impacts on the Employee Trust. **Psicologia: Ciencia e Profissao**, v. 37, n. 1, p. 7, 2017.
- SIQUEIRA, Maria Mirlene Matias; GOMIDE JR, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 317-348, 2004.
- SOARES, Ozias de Jesus. JUVENTUDE E TRABALHO: NOTAS E REFLEXÕES SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL MEDIADA PELA "LEI DO APRENDIZ"(LEI 10.097/00). **Revista Trabalho Necessário**, v. 7, n. 8, 2009.
- SOBRINHO, André; ABRAMO, Helena Wendel. A juventude na mira da pandemia. **Agência Fiocruz de Notícias**, 26 abr. 2021. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/juventude-na-mira-da-pandemia>. Acesso em: 13 fev. 2023.
- SORAGGI, Fernanda; PASCHOAL, Tatiane. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 11, n. 2, p. 614-632, 2011.
- SORTHEIX, Florencia M. *et al.* Changes in young Europeans' values during the global financial crisis. **Social Psychological and Personality Science**, v. 10, n. 1, p. 15-25, 2019.
- SORTHEIX, Florencia M.; SCHWARTZ, Shalom H. Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. **European Journal of Personality**, v. 31, n. 2, p. 187-201, 2017.
- SOUSA, Evangelina da Silva; FONTENELE, Raimundo Eduardo Silveira. Mapping the international scientific production about Basic Human Values. **Em Questão**; v. 25, n. 3, set./dez. 2019; 214-245, v. 24, n. 2, p. 245-214.
- SOUZA, Heloisa Aparecida; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.

SOUZA, Marina Batista; HELAL, Diogo Henrique; DE PAIVA, Kely César Martins. Burnout e jovens trabalhadores/Burnout and young workers. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 751-763, 2017.

SPOSITO, Marília Pontes. Indagações sobre as relações entre juventude e a escola no Brasil: institucionalização tradicional e novos significados. **Revista de Estudos sobre Juventud**, v. 9, n. 22, p. 220-267, 2005.

STANGE, Lena; SCHWEDA, Mark. Advance directives and the temporal structure of a good life. **ETHIK IN DER MEDIZIN**, v. 34, n. 2, p. 239-255, 2022.

SUTCLIFFE, Jacinta Ellen; DHAKAL, Subas P. Youth unemployment amidst aged care workers shortages in Australia: why care about the millennials?. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 2018.

TAMAYO, Alvaro *et al.* Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 17, p. 27-35, 2001.

TAMAYO, Álvaro. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana Barreiros (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, v. 1, p. 160-186, 2005.

TAMAYO, Mauricio Robayo. Burnout. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Orgs.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 139-146, 2019.

TAQUETE, Stella R.; BORGES, Luciana. **Pesquisa qualitativa para todos**. Petrópolis: Vozes; 2020.

TAVOLARO, Sergio Barreira F. Existe uma modernidade brasileira? Reflexões em torno de um dilema sociológico brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n. 59, p. 5-22, 2005.

TAVOLARO, Sergio Barreira F. Existe uma modernidade brasileira? Reflexões em torno de um dilema sociológico brasileiro. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 20, p. 5-22, 2005.

TAYLOR, Steven *et al.* COVID stress syndrome: Concept, structure, and correlates. **Depression and anxiety**, v. 37, n. 8, p. 706-714, 2020.

TAYLOR, Steven *et al.* Development and initial validation of the COVID Stress Scales. **Journal of anxiety disorders**, v. 72, 2020.

TEIXEIRA, Maria Luísa Mendes (Ed.). **Valores Humanos e Gestão**. São Paulo: Senac, 2008.

TENENHAUS, Michel *et al.* PLS path modeling. **Computational statistics & data analysis**, v. 48, n. 1, p. 159-205, 2005.

THOMPSON, Edward Palmer. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Altrusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

- TIFFIN, Joseph; MCCORMICK, E. **Psicologia Industrial**. México: Editorial Diana, 1959.
- TITKO, Jelena *et al.* Values of young employees: Z-generation perception. **Business: Theory and Practice**, v. 21, n. 1, p. 10-17, 2020.
- TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, p. 165-193, 2001.
- TORRES, Cláudio V. *et al.* A meta-analysis of basic human values in Brazil: observed differences within the country. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 89-102, 2015.
- TORRES, Cláudio V.; DESSEN, Maria Auxiliadora. Brazilian culture, family, and its ethnic-cultural variety. **Arizona Journal of Hispanic Cultural Studies**, p. 189-202, 2008.
- TORRES, Cláudio V.; SCHWARTZ, Shalom H.; NASCIMENTO, Thiago G. A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. **Psicologia Usp**, v. 27, p. 341-356, 2016.
- TUCKER, Sean; LOUGHLIN, Catherine. In: Young workers. In: KELLOWAY, E. Kevin; BARLING, Julian; HURRELL JR, Joseph J. (Ed.). **Handbook of workplace violence**. Sage Publications, p. 405-430, 2006.
- TURTE-CAVADINHA, Samantha Lemos *et al.* A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, p. 210-223, 2014.
- UENO, Mami. **Ensinar Valores Humanos e o Saber Fazer: A Essência para uma Educação de Qualidade-Estudo Comparado entre Brasil, Itália e Japão**. Editora Appris, 2021.
- VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Mental health at work: contradictions and limits. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, p. 453-464, 2008.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Organizations workforce demographic age preferences: multiple case-studies from Brazil. **Journal of Management Development**, v. 35, n. 3, p. 406-427, 2016.
- VECCHIONE, Michele *et al.* Stability and change of basic personal values in early adolescence: A 2-year longitudinal study. **Journal of personality**, v. 88, n. 3, p. 447-463, 2020.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa**. São Paulo: Atlas, v. 34, p. 38, 2006.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.
- VIDOR, Alécio. **Uma nova pedagogia para a sociedade futura: Princípios Práticos**. Recanto Maestro: Ontopsicologica, 2014.

VIEGAS, Monique Placido; OLIVEIRA, Evlyn Rodrigues; FALCONE, Eliane Mary de Oliveira. Fatores motivacionais, cognitivos, emocionais e os efeitos relacionados ao voluntariado. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 15, n. 1, p. 66-74, 2019.

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle M. **Qualidade de vida no trabalho: Um modelo sistêmico**. Minas Gerais: Editora UFLA, 2021.

VILAS BOAS, Ana Alice; MORIN, Estelle M. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3 (Jul-Set), p. 272-292, 2016.

VIOLA, Daniela Teixeira Dutra *et al.* Adolescência e saber no contexto das tecnologias: há transmissão possível? In: LIMA, Nádia Laguárdia de *et al.* (Orgs.). **Juventude e cultura digital: diálogos interdisciplinares**. Belo Horizonte, MG: Artesã, v. 1, n. 9, p. 151-167, 2017

VITAL, Mirian Serrão; PAIVA, Kely Cesar Martins de; PEREIRA, Jefferson Rodrigues. Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final, o que vale são as regras. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 21, 2020.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WETZELS, Martin; ODEKERKEN-SCHRÖDER, Gaby; VAN OPPEN, Claudia. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. **MIS quarterly**, p. 177-195, 2009.

WORLD ECONOMIC FORUM. A Platform for Impact, 2022.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso-: Planejamento e métodos**. Bookman editora, 2015.

ZARIFAN, Phelippe. **Objetivo Competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. **Montevideo: Cinterfor. Consultado el**, v. 14, 1999.

ZWIELEWSKI, Grazielle; TOLFO, Suzana da Rosa. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 22, p. 510-542, 2016.

APÊNDICE A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Pedimos a sua autorização para a coleta de dados referente ao preenchimento de um questionário ou à realização de entrevistas. Nesta pesquisa, pretendemos analisar como se encontram configurados e se relacionam aspectos dos seus comportamentos e das competências profissionais de jovens trabalhadores.

A sua participação se dará por meio de preenchimento de um questionário (em meio físico - papel - ou via link na internet) ou de um encontro (presencial ou virtual) para responder a uma entrevista (cerca de 30 minutos), com data e horário previamente acordados. A pesquisa envolve riscos físicos ou mentais minimamente possíveis de ocorrerem aos participantes, mas, ainda assim, se percebido algum tipo de constrangimento ou mal-estar durante a realização, é garantido ao participante o direito de recusa e a suspensão da entrevista ou retirada do questionário. Quanto aos seus benefícios, a pesquisadora disponibilizará um relatório final e a apresentar os dados aos envolvidos, diretamente ou por meio de relatórios acadêmicos ou artigos científicos.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento você poderá desistir do voluntariado, retirando o seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição. Para participar deste estudo, você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem, de qualquer ordem, inclusive financeira. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

No caso de encontro presencial, este termo de consentimento encontrará-se-á impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pela pesquisadora responsável no Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP-UFMG), e a outra cópia lhe será fornecida. No caso de encontro virtual, este termo lhe será encaminhado por e-mail após sua concordância ser registrada formalmente.

Os instrumentos de coleta utilizados na pesquisa e os dados gerados ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 (cinco) anos na sala do NECOP-UFMG, e após esse tempo serão destruídos. Sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resoluções n^{os} 466/2012 e 510/2016, Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Após a devida leitura desse documento e esclarecidas possíveis dúvidas, caso concorde em participar, o presente termo deverá ser assinado ou sua concordância registrada formalmente.

Muito obrigada!

Kely César Martins de Paiva (pesquisadora responsável)

Eu, _____, portador(a) do documento - _____, fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário ou entrevista, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de participar se assim o desejar.

Rubrica do participante: _____

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por mim e pela pesquisadora responsável, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome completo do participante

Data

Assinatura do participante

Nome completo da pesquisadora responsável: Kely César Martins de Paiva

Endereço: Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, Sala 4054, Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP 31270-901

Telefone: (31) 3409-7045

E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br

Assinatura da pesquisadora responsável

Data

Nome completo do(a) pesquisador(a) assistente: _____

Endereço: Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, Sala 4121, Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP 31270-901

Telefone: (__) _____

E-mail: _____

Assinatura do(a) pesquisador(a) assistente

Data

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa você poderá consultar:

Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP/UFMG

Av. Presidente Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, 2º andar, Sala 2005, Campus Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP: 31270-901.

Telefone: (31) 3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

APÊNDICE B: Questionário

Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),

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 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;
- Fique atento 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 obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Prof^ª Dr^ª Kely C M Paiva
(Professora e Pesquisadora Responsável da UFMG)

Michelle Regina Santana Dutra
(Pesquisadora Assistente)

Parte 1

1 – Você concorda em participar desta pesquisa?

() Sim, eu fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas por ele(a), através de questionário online, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de autorizar a participação dele(a), se assim o desejar. Deste modo, concordo com os termos descritos neste Termo de Consentimento e informo meu e-mail para envio de uma via deste documento.

() Não, discordo dos termos acima descritos e não vou participar da pesquisa.

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

Seção A - Dados sociodemográficos

2 – Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

3 – Idade:

- a. igual ou menos de 17 anos
- b. de 18 a 21 anos
- c. de 22 a 23 anos
- d. de 24 a 26 anos
- e. de 27 a 29 anos
- f. 30 anos ou mais

4 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/ separado
- d. Viúvo
- e. União estável
- f. outro

5 – 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
- g. Pós-graduação

6 - Qual sua cor de pele?

- a. branca
- b. preta
- d. parda
- e. amarela (oriental)
- f. outra

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
- h. Não sei

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
- h. Não sei

9 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Nenhuma
- b. Física
- c. Mental
- d. Múltipla

Seção B - Dados profissionais

- 10 – Há quanto tempo você trabalha, no total? (formal e informalmente)
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 11 - Estado onde trabalha:
- _____
- 12 – Há quanto tempo você trabalha na atual organização?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 13 - Há quanto tempo você atua neste cargo?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 14 - Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?
- Sim.
 - Não
- 15 – Se sim, quanto por mês?
- _____
- 16 - Quantas pessoas moram em sua residência (incluindo você)?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8 ou mais
- 17 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?
- até 1 salário mínimo SM (R\$1.212,00)
 - de 1 a 2 SM (R\$1.212,01 a R\$2.424,00)
 - de 2 a 3 SM (R\$2.424,01 a R\$3.636,00)
 - de 3 a 4 SM (R\$3.636,01 a R\$4.848,00)
 - de 4 a 5 SM (R\$4.848,01 a R\$6.060,00)
 - de 5 a 7 SM (R\$6.060,01 a R\$8.484,00)
 - Acima de 7 SM (acima de R\$8.484,01)
- 18 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?
- Sim
 - Não
- 19 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?
- Sim
 - Não
- 20 - Você participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente?
- Sim
 - Não
- 21 – Qual o seu nível de satisfação com a organização atual?
- Muito satisfeito
 - Satisfeito
 - Nem satisfeito, nem insatisfeito
 - Insatisfeito
 - Muito insatisfeito

Parte 2 – Valores Humanos no Trabalho

Escrevemos resumidamente abaixo algumas pessoas. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

1	2	3	4	5	6
Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece pouco comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo

Quanto essa pessoa se parece com você?					
1. É muito importante para ele/ela ajudar as pessoas que lhe são queridas.					
2. É importante para ele/ela ser um (a) amigo (a) confiável e fiel.					
3. É importante para ele/ela ser humilde.					
4. É importante para ele/ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas.					
5. É importante para ele/ela cuidar das pessoas das quais ele/ela se sente próximo (a).					
6. É importante para ele/ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo as pessoas que ele/ela não conhece.					
7. É importante para ele/ ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nele/ nela completamente.					
8. É importante para ele/ela aceitar as pessoas, mesmo quando ela discorda delas.					
9. É importante para ele/ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida.					
10. É importante para ele/ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.					
11. É importante para ele/ela tomar conta da natureza.					
12. É importante para ele/ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos.					
13. É importante para ele/ela proteger as pessoas fracas e vulneráveis na sociedade.					
14. É importante para ele/ela que ele/ela conhece tenha total confiança nele/nela.					
15. É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.					
16. É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.					
17. É importante para ele/ela nunca se vangloriar ou se fazer de arrogante.					
18. É importante para ele/ela nunca buscar a atenção ou elogios públicos.					
19. É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos.					
20. É importante para ele/ela obedecer todas as leis.					
21. É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.					
22. É importante para ele/ela honrar as práticas tradicionais de sua cultura.					
23. É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.					
24. É importante para ele/ela que haja estabilidade e ordem na sociedade como um todo.					
25. É importante para ele/ela nunca irritar alguém.					
26. É importante para ele/ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.					
27. É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa.					
28. É importante para ele/ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais.					
29. É importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.					
30. É importante para ele/ela que seu país se proteja de todas as ameaças.					
31. É importante para ele/ela evitar chatear as pessoas.					
32. É importante para ele/ela estar seguro (a) pessoalmente.					
33. É importante para ele/ela evitar doenças e proteger sua saúde.					
34. É importante para ele/ela ser rico (a).					

18. Há confiança entre os colegas						
19. Há incentivos da organização onde trabalho para o crescimento na carreira						
20. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar						
21. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar						
22. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas						
23. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas						
24. Na organização onde trabalho tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho						
25. Na organização onde trabalho, as atividades que realizo são fonte de prazer						
26. Na organização onde trabalho, as condições de trabalho são precárias						
27. Na organização onde trabalho, as tarefas são repetitivas						
28. Na organização onde trabalho, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo						
29. Na organização onde trabalho, existe forte cobrança por resultados						
30. Na organização onde trabalho, minha dedicação ao trabalho é reconhecida						
31. Na organização onde trabalho, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido						
32. Na organização onde trabalho, recebo incentivos de minha chefia						
33. Na organização onde trabalho, tenho livre acesso às chefias superiores						
34. A organização onde trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional						
35. O apoio técnico para as atividades é suficiente						
36. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo						
37. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na organização onde trabalho						
38. O espaço físico é satisfatório						
39. O local de trabalho é confortável						
40. O material de consumo é suficiente						
41. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado						
42. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades						
43. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas						
44. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
45. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
46. O ritmo de trabalho é excessivo						
47. O tempo de trabalho que passo na organização onde trabalho me faz feliz						
48. O trabalho que faço é útil para a sociedade						
49. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física						
50. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários						
51. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas						
52. Posso executar o meu trabalho sem pressão						
53. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas						
54. Sinto que o meu trabalho na organização onde trabalho, me faz bem						
55. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com a minha família						
56. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com os amigos						
57. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que em minha casa						
58. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho						
59. Tenho a impressão de que, para a organização onde trabalho, eu não existo						
60. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho						
61. Tenho liberdade na execução das tarefas						

Parte 4 – Competências profissionais

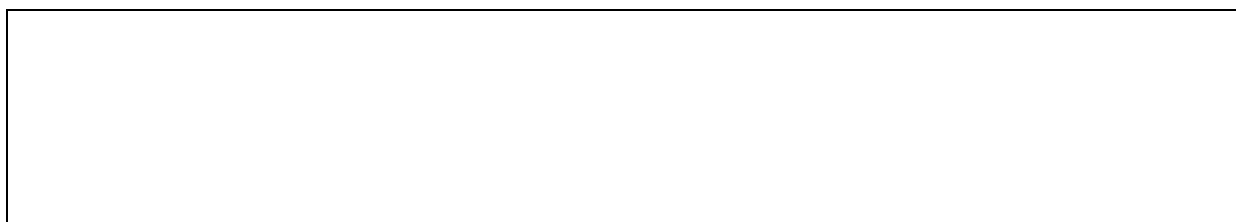
Abaixo estão listadas competências que podem ser formadas e/ou desenvolvidas em trabalhadores no seu dia a dia de trabalho. Pedimos que você assinale a alternativa que melhor representa sua percepção a respeito da formação e/ou do desenvolvimento dessas competências em você, conforme escala abaixo:

1	2	3	4	5	6
Não foi formada ou desenvolvida	Foi minimamente formada ou desenvolvida	Foi fragilmente formada ou desenvolvida	Foi parcialmente formada ou desenvolvida	Foi formada ou desenvolvida	Foi amplamente formada ou desenvolvida

COGNITIVAS						
1.	Compreender do trabalho que realizo.					
2.	Compreender dos motivos de se realizar o trabalho da forma como exigido.					
3.	Compreender dos 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 organização.					
10.	Conhecer valores, missão e visão da organização.					
11.	Conhecer o código de ética da organização.					
FUNCIONAIS						
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 organização.					
19.	Utilizar as tecnologias de comunicação disponíveis na organização.					
20.	Estabelecer conexões entre o conhecimento apreendido na organização 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 organização.					
24.	Contribuir com uso econômico de materiais da organização.					
25.	Apresentar sugestões para melhorias de produtos da organização.					
26.	Apresentar sugestões para melhorias de processos internos da organização.					
27.	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento com os clientes externos da organização.					
28.	Apresentar sugestões para melhorias no relacionamento entre os colegas, no interior da organização.					
COMPORTAMENTAIS						
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									
47. Ser assíduo (a).									
48. Ser pontual.									
49. Cumprir normas e regulamentos da organização.									
50. Atuar em conformidade com valores, missão e visão da organização.									
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									
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									
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.



APÊNDICE C: Questionário após AFEs para aplicação em futuras pesquisas

Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),

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 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;
- Fique atento 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 obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Prof^a. Dr^a. Kely C M Paiva
(Professora e Pesquisadora Responsável da UFMG)

Michelle Regina Santana Dutra
(Pesquisadora Assistente)

Parte 1

1 – Você concorda em participar desta pesquisa?

() Sim, eu fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas por ele(a), através de questionário online, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de autorizar a participação dele(a), se assim o desejar. Deste modo, concordo com os termos descritos neste Termo de Consentimento e informo meu e-mail para envio de uma via deste documento.

() Não, discordo dos termos acima descritos e não vou participar da pesquisa.

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

Seção A - Dados sociodemográficos

2 – Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

3 – Idade:

- a. igual ou menos de 17 anos
- b. de 18 a 21 anos
- c. de 22 a 23 anos
- d. de 24 a 26 anos
- e. de 27 a 29 anos
- f. 30 anos ou mais

4 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/ separado
- d. Viúvo
- e. União estável
- f. outro

5 – 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
- g. Pós-graduação

6 - Qual sua cor de pele?

- a. branca
- b. preta
- d. parda
- e. amarela (oriental)
- f. outra

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
- h. Não sei

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
- h. Não sei

9 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Nenhuma
- b. Física
- c. Mental
- d. Múltipla

Seção B - Dados profissionais

10 – Há quanto tempo você trabalha, no total? (formal e informalmente)

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 12 meses
- c. de 12 meses a 18 meses
- d. de 18 meses a 24 meses
- e. de 2,1 anos a 3 anos
- f. de 3,1 anos a 5 anos
- g. mais de 5,1 anos

11 - Estado onde trabalha:

12 – Há quanto tempo você trabalha na atual organização?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 12 meses
- c. de 12 meses a 18 meses
- d. de 18 meses a 24 meses
- e. de 2,1 anos a 3 anos
- f. de 3,1 anos a 5 anos
- g. mais de 5,1 anos

13 - Há quanto tempo você atua neste cargo?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 12 meses
- c. de 12 meses a 18 meses
- d. de 18 meses a 24 meses
- e. de 2,1 anos a 3 anos
- f. de 3,1 anos a 5 anos
- g. mais de 5,1 anos

14 - Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?

- a. Sim.
- b. Não

15 – Se sim, quanto por mês?

16 - Quantas pessoas moram em sua residência (incluindo você)?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6
- g. 7
- h. 8 ou mais

17 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?

- a. até 1 salário mínimo SM (R\$1.212,00)
- b. de 1 a 2 SM (R\$1.212,01 a R\$2.424,00)
- c. de 2 a 3 SM (R\$2.424,01 a R\$3.636,00)
- d. de 3 a 4 SM (R\$3.636,01 a R\$4.848,00)
- e. de 4 a 5 SM (R\$4.848,01 a R\$6.060,00)
- f. de 5 a 7 SM (R\$6.060,01 a R\$8.484,00)
- g. Acima de 7 SM (acima de R\$8.484,01)

18 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?

- a. Sim
- b. Não

19 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?

- a. Sim
- b. Não

20 - Você participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente?

- a. Sim
- b. Não

21 – Qual o seu nível de satisfação com a organização atual?

- f. Muito satisfeito
- g. Satisfeito
- h. Nem satisfeito, nem insatisfeito
- i. Insatisfeito
- j. Muito insatisfeito

Parte 2 – Valores Humanos no Trabalho

Escrevemos resumidamente abaixo algumas pessoas. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

1	2	3	4	5	6
Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece pouco comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo

Quanto essa pessoa se parece com você?						
1. É importante para ele/ela tomar conta da natureza.						
2. É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.						
3. É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.						
4. É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos.						
5. É importante para ele/ela obedecer todas as leis.						
6. É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.						
7. É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.						
8. É importante para ele/ela nunca irritar alguém.						
9. É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa.						
10. É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.						
11. É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.						
12. É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.						
13. É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer.						
14. É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.						
15. É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer.						
16. É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais.						
17. É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente.						
18. É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas.						

Parte 3 – Qualidade de Vida no Trabalho


A seguir, apresentamos outras frases sobre a sua realidade de trabalho. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase, de acordo com a escala a seguir. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua percepção.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Sobre seu trabalho...						
1. Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado						
2. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional						
3. Gosto da instituição onde trabalho						
4. Há incentivos da organização onde trabalho para o crescimento na carreira						
5. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar						
6. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas						
7. Na organização onde trabalho, as condições de trabalho são precárias						
8. Na organização onde trabalho, minha dedicação ao trabalho é reconhecida						
9. Na organização onde trabalho, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido						
10. Na organização onde trabalho, recebo incentivos de minha chefia						
11. A organização onde trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional						
12. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na organização onde trabalho						
13. O espaço físico é satisfatório						
14. O local de trabalho é confortável						
15. O material de consumo é suficiente						
16. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado						
17. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades						
18. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas						
19. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
20. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
21. O tempo de trabalho que passo na organização onde trabalho me faz feliz						
22. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários						
23. Sinto que o meu trabalho na organização onde trabalho, me faz bem						
24. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com a minha família						

25. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com os amigos						
26. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que em minha casa						
27. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho						

Parte 5 – Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide suggestions, doubts, or comments. The box is currently blank.