



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

Silas Dias Mendes Costa

**SENTIDOS, COMPROMETIMENTO, CONSENTIMENTO E ENGAJAMENTO NO  
TRABALHO: um estudo com jovens aprendizes brasileiros**

**BELO HORIZONTE**

**2023**

Silas Dias Mendes Costa

**SENTIDOS, COMPROMETIMENTO, CONSENTIMENTO E ENGAJAMENTO NO  
TRABALHO: um estudo com jovens aprendizes brasileiros**

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

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Kely César Martins de Paiva

**BELO HORIZONTE**

**2023**

Ficha catalográfica

C837s  
2023 Costa, Silas Dias Mendes.  
Sentidos, comprometimento, consentimento e engajamento no trabalho [manuscrito]: um estudo com jovens aprendizes brasileiros. / Silas Dias Mendes Costa. – 2023.  
178 f.

Orientadora: Kely César Martins de Paiva.  
Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.  
Inclui bibliografia (f. 158-168).

1. Mercado de trabalho – Teses. 2. Formação profissional – Teses. 3. Mão-de-obra jovem – Teses. I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Elaborada por Rosilene Santos CRB6-2527  
Biblioteca da FACE/UFMG. – RSS 001/2024



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 do Senhor **SILAS DIAS MENDES COSTA**, REGISTRO Nº 320/2023. No dia 19 de dezembro de 2023, às 14:00 horas, reuniu-se remotamente, por videoconferência, a Comissão Examinadora de Tese, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 12 de dezembro de 2023, para julgar o trabalho final intitulado "**SENTIDOS, COMPROMETIMENTO, CONSENTIMENTO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO: um estudo com jovens aprendizes brasileiros**", requisito para a obtenção do **Grau de Doutor 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 ao candidato para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do candidato. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do candidato e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

APROVAÇÃO

REPROVAÇÃO

O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato 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, 19 de dezembro de 2023.

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

Profª. Drª. Anelise Rebelato Mozzato  
FEAC/UPF

Profª. Drª. Daniela Campos Bahia Moscon  
EA/UFBA

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal  
PROPAD/UFPE

Profª. Drª. Milka Alves Correia Barbosa  
FEAC/UFAL



Documento assinado eletronicamente por **Kely Cesar Martins de Paiva, Presidente de comissão**, em 19/12/2023, às 16:49, 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 19/12/2023, às 16:57, 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 19/12/2023, às 17:26, 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 **Daniela Campos Bahia Moscon, Usuário Externo**, em 19/12/2023, às 17:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

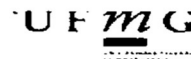
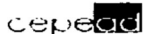


Documento assinado eletronicamente por **Anelise Rebelato Mozzato, Usuário Externo**, em 19/12/2023, às 17:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



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](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2904112** e o código CRC **9A8EA88A**.

## DECLARAÇÃO DE RESVISÃO GRAMATICAL



### DECLARAÇÃO DE REVISÃO GRAMATICAL

Declaro, para os devidos fins, que eu, Professora Raquel Brigatte, doutora em Estudos da Linguagem pela PUC-Rio, CPF 002656926-44, revisei, tendo em vista as normas vigentes da Língua Portuguesa, a tese do aluno Silas Dias Mendes Costa, intitulada "SENTIDOS DO TRABALHO, COMPROMETIMENTO, CONSENTIMENTO E ENGAJAMENTO: um estudo com jovens aprendizes brasileiros", apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais.

Juiz de Fora, 01 de dezembro de 2023.

RAQUEL BRIGATTE  
Professora Credenciada – UFMG

## AGRADECIMENTOS

Início os agradecimentos evocando Deus, por me conceder o dom da vida e pelas suas bênçãos durante toda minha jornada acadêmica. Seja em celebração por pequenas conquistas, ou em situações mais desafiadoras, Ele sempre está presente em minha vida, ouve minhas orações e agradecimentos, e se manifesta por meio de sinais do meu cotidiano. Sou grato à Ele por todas as conquistas e por ter conseguido chegar a este momento de defesa de tese.

À minha mãe, pelo exemplo de vida que é para mim, por todo o seu apoio incondicional, por me forjar o homem que sou, pela sua torcida e carinho. Aos meu irmão Felipe, por ouvir minhas angústias, conquistas e expectativas, por torcer e acreditar no meu potencial muitas vezes mais que eu mesmo. Vocês foram fundamentais nesse processo de doutoramento, que logo no início foi marcado pela pandemia e todos os desafios associados a ela.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela concessão da bolsa de estudos indispensável para a realização desta pesquisa. As agências de fomento à pesquisa são indispensáveis para proporcionar que estudantes dos diferentes níveis de ensino possam ter a dedicação necessária ao curso.

As minhas colegas, amigas e companheiras de “desventuras acadêmicas”, Samara e Jane. Vocês sabem do quanto foram importantes para que eu não desistisse do doutoramento. Ter cruzado com o caminho de vocês foi presente de Deus!

Aos colegas do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP), em especial a Michelle Dutra e Thais, pelo companheirismo, incentivo e torcida. Ao Gabriel e ao Nathan, por tudo o suporte no processo de coleta de dados. Aos demais, pelas vibrações a cada notícia compartilhada no grupo do WhatsApp.

Aos professores da Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), Ilhéus (BA), instituição onde cursei minha graduação, de forma peculiar aos professores Antônio Oscar e Alfredo Dib, pelas contribuições na construção da minha identidade enquanto pesquisador. Foi na UESC que dei meus primeiros passos acadêmicos e os professores sempre me apoiaram, torceram e incentivaram.

À professora e orientadora Kely Paiva, que contribui com a minha maturidade enquanto pesquisador, pelo pragmatismo, por me conceder algum grau de autonomia na condução de muitas pesquisas, pelas parcerias, pelo incentivo, pela acolhida e receptividade desde o mestrado, pela orientação desta pesquisa e por compartilhar experiências enriquecedoras ao

longo do tempo de convívio. Muito obrigado, Kely! Fico orgulhoso por compartilhar essa jornada contigo.

Aos membros da banca que me participaram da minha qualificação, Anelise, Daniela e Diogo. As contribuições de vocês foram importantes para o aprimoramento do texto na fase em que a tese ainda era um projeto. Aos membros desta banca de defesa, Anelise, Daniela, Diogo e Milka, que certamente trarão contribuições enriquecedora ao texto. Sou grato pela atenção e generosidade de sempre nas bancas que participam.

A todos os jovens aprendizes que participaram e confiaram nesta pesquisa. A empresa de Ensino Profissionalizante que viabilizou o estudo por meio da coleta de dados. Vocês foram peças fundamentais para este estudo. Muito obrigado!

Finalizo agradecendo a professora Raquel Brigatte pela revisão atenciosa a este texto, e pela gentileza e prontidão em atender às demandas de correção de trabalhos sempre que preciso.



“Eu sou o sonho dos meus pais, que eram sonhos dos avós  
Que eram sonhos dos meus ancestrais  
Vitória é sonho dos olhares, que nos aguardam nos lares  
Crendo que na volta somos mais”

Canção de Emicida e Ivete Sangalo  
Compositores: Leandro Roque De Oliveira/Vinicius Leonard Moreira

## RESUMO

Esta tese tem como objetivo analisar como os sentidos do trabalho se relacionam com os vínculos de comprometimento e o consentimento, e com o engajamento no trabalho, e como os vínculos relacionam-se com o engajamento, tendo como referência os jovens aprendizes. Sendo assim, foi realizado um estudo quantitativo, de natureza descritiva e explicativa, cujos dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico. A escolha do público em questão levou em consideração sugestões de estudos anteriores, os quais convergem sobre a necessidade de aprofundar os estudos com trabalhadores jovens, em especial os aprendizes, cuja natureza do trabalho e contrato com as organizações possuem especificidades determinadas por um conjunto de normas jurídicas, atualizadas pelo Decreto n.º 11.061/2022. Por sua vez, a articulação teórica entre os sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento, tal como se propõe na referida tese, parece guardar ineditismo em relação a estudos anteriores, o que representa uma lacuna a ser preenchida, possibilitando testar pressupostos teóricos e vieses analíticos que podem ser incorporados às teorias utilizadas, seja por meio da sua ratificação ou refutação. Com vistas a viabilizar a pesquisa, foram coletadas respostas de 2543 aprendizes inseridos em organizações de todas as regiões do país. Quanto aos instrumentos de pesquisa, optou-se pela utilização de questionários validados amplamente utilizados em pesquisas sobre os temas, a saber: a “Escala do Trabalho com Sentido”, a “Medida de Comprometimento Organizacional”, versão completa; a “Escala de Consentimento Organizacional” e a “Escala de *Engagement* do Trabalho de Utrecht”. Foram coletados, ainda, dados sociais, demográficos e profissionais a fim de apresentar um perfil dos participantes da pesquisa. Do ponto de vista do método, os instrumentos foram submetidos à análise fatorial confirmatória, permitindo analisar os indicadores psicométricos a partir do público pesquisado. Na fase seguinte, após a validação de itens e fator(es) em cada construto, fez-se o uso da estatística descritiva, interpretando os resultados conforme orientações apresentadas pelos autores que validaram os instrumentos. Por fim, foram testadas relações de causalidades utilizando a técnica de modelagem por equações estruturais com mínimos quadrados parciais. Das 21 hipóteses testadas, foram validadas 18. Os resultados dão lastro teórico e empírico ao argumento de tese apresentado, em que se propõe que “os sentidos do trabalho têm relação positiva com os vínculos comprometimento e consentimento, e com o engajamento no trabalho, e tais vínculos têm relação positiva com o engajamento no trabalho”. Foram indicadas as seguintes contribuições: i) a proposição de um modelo teórico integrado permitiu testar alguns pressupostos estabelecidos a partir da literatura, avançando com as discussões sobre os temas e o grupo de trabalhadores pesquisados; ii) a validação e/ou refutação de tais pressupostos — ver testes de hipóteses — possibilitou revisitar as teorias utilizadas, identificando particularidades na atribuição de sentidos do trabalho e nos vínculos indivíduo-organização; iii) a análise dos instrumentos utilizados na pesquisa revelou índices psicométricos que atestam sua aplicabilidade ao público pesquisado; iv) a abrangência nacional da pesquisa amplia a possibilidade de generalização dos achados e, ao mesmo tempo, abre espaço para novos estudos que focalizem a pluralidade desse grupo, seja considerando questões geográficas, marcadores sociais ou profissionais; e v) a pesquisa resultou em uma devolutiva dos achados desta pesquisa por meio de um relatório, em linguagem acessível, encaminhado à instituição que medeia o contrato de trabalho desses jovens com as organizações, rompendo as fronteiras das discussões acadêmicas para uma perspectiva pragmático-organizacional. Ao fim da pesquisa, descrevem-se suas limitações e uma agenda de pesquisa que pode servir como orientação para a condução de novos estudos, sobre os temas ou público, de modo individualizado ou articulado.

**Palavras-chave:** Sentidos do trabalho. Comprometimento. Consentimento. Engajamento. Jovens trabalhadores. Aprendizes.

## ABSTRACT

This thesis aims to analyze how the meanings of work are related to commitment and consent bonds, as well as work engagement. It also explores how these bonds are connected to engagement, with a focus on young apprentices. Therefore, a quantitative study was carried out, of a descriptive and explanatory nature, whose data were collected through an electronic questionnaire. The choice of the public in question took into account suggestions from previous studies, which converge on the need to deepen studies with young workers, especially apprentices, whose nature of work and contract with organizations have specificities determined by a set of norms legal, updated by Decree No. 11.061/2022. In turn, the theoretical articulation between the meanings of work, commitment, consent and engagement, as proposed in the aforementioned thesis, seems to be unprecedented in relation to previous studies, which represents a gap to be filled, making it possible to test theoretical assumptions and analytical biases that can be incorporated into the theories used, either through their ratification or refutation. With a view to making the research viable, responses were collected from 2543 apprentices inserted in organizations from all regions of the country. As for the research instruments, it was decided to use validated questionnaires widely used in research on the themes, namely: the “Scale of Work with Meaning”, the “Measure of Organizational Commitment” – complete version; the “Organizational Consent Scale” and the “Utrecht Work Engagement Scale”. Social, demographic and professional data were also collected in order to present a profile of the research participants. From the point of view of the method, the instruments were submitted to confirmatory factor analysis, allowing the psychometric indicators to be analyzed from the researched public. In the next phase, after validating the items and factor(s) in each construct, descriptive statistics were used, interpreting the results according to the guidelines presented by the authors who validated the instruments. Finally, causal relationships were tested using the structural equation modeling technique with partial least squares. Of the 21 hypotheses tested, 18 were validated. The results provide theoretical and empirical support for the presented thesis argument, in which it is proposed that: “the meanings of work have a positive relationship with the bonds of commitment and consent and with engagement at work, and such bonds have a positive relationship with engagement at work” and indicating the following contributions: i) the proposition of an integrated theoretical model allowed testing some assumptions established from the literature, moving forward with discussions on the themes and the group of workers surveyed; ii) the validation and/or refutation of such assumptions – see hypothesis tests – made it possible to revisit the theories used, identifying particularities in the attribution of meanings to work and in the individual-organization bonds; iii) the analysis of the instruments used in the research revealed psychometric indices that attest to their applicability to the researched public; iv) the national scope of the research increases the possibility of generalizing the findings and, at the same time, opens space for new studies that focus on the plurality of this group, whether considering geographical issues, social or professional markers and; v) the research resulted in a return of the findings of this research through a report, in accessible language, sent to the institution that mediates the employment contract of these young people with the organizations, breaking the boundaries of academic discussions to a pragmatic-organizational perspective. The end of the research describes its limitations and a research agenda that can serve as a guide for conducting new studies, on the themes or public, in an individualized or articulated way.

**Keywords:** Meanings of work. Organizational bonds. Organizational Commitment. Organizational Consent. Engagement at work. Young workers. Apprentices.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo teórico de Hackman e Oldham (1975).....	36
Figura 2: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano .....	41
Figura 3: Nuvem de palavras (sentidos do trabalho).....	44
Figura 4: Análise de similitude dos resumos (sentidos do trabalho) .....	45
Figura 5: Modelo tridimensional .....	48
Figura 6: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (comprometimento).....	51
Figura 7: Nuvem de palavras (comprometimento).....	55
Figura 8: Análise de similitude dos resumos (comprometimento) .....	56
Figura 9: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (consentimento).....	60
Figura 10: Nuvem de palavras (consentimento).....	63
Figura 11: Análise de similitude dos resumos (consentimento) .....	64
Figura 12: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (engajamento).....	68
Figura 13: Nuvem de palavras (engajamento).....	71
Figura 14: Análise de similitude dos resumos (engajamento).....	71
Figura 15: Taxa de desocupação por faixa etária de 2012 a 2018 .....	73
Figura 16: Contratação de aprendizes no período de 2005 a 2018.....	74
Figura 17: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (jovens aprendizes).....	76
Figura 18: Nuvem de palavras (engajamento).....	78
Figura 19: Análise de similitude dos resumos (engajamento).....	79
Figura 20: Modelo integrado de pesquisa articulando os construtos .....	87
Figura 21: Escolaridade dos aprendizes e seus pais, em termos percentuais.....	109
Figura 22: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (sentidos do trabalho) .....	130
Figura 23: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (comprometimento) .....	132
Figura 24: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (consentimento) .....	135
Figura 25: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (engajamento) .....	137
Figura 26: Modelo hipotético de pesquisa.....	139
Figura 27: Valores dos testes t de <i>Student</i> .....	146
Figura 28: Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos.....	150

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Síntese das características de um trabalho que tem sentido.....	38
Quadro 2: Dimensão e aspectos relacionados ao comprometimento.....	50
Quadro 3: Referências de valores de testes para a análise fatorial .....	102
Quadro 4: Referências de valores para procedimentos ou indicadores da MEE .....	106

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Artigos mais citados (sentidos do trabalho).....	42
Tabela 2: Periódicos identificados (sentidos do trabalho) .....	43
Tabela 3: Artigos mais citados (comprometimento).....	52
Tabela 4: Periódicos identificados (comprometimento).....	54
Tabela 5: Artigos mais citados (consentimento).....	60
Tabela 6: Periódicos identificados (consentimento).....	62
Tabela 7: Artigos mais citados (engajamento) .....	68
Tabela 8: Periódicos identificados (engajamento).....	70
Tabela 9: Proporção de contratação efetiva de aprendizes em relação à capacidade legal entre 2015 e 2018, por região.....	74
Tabela 10: Artigos mais citados (jovens aprendizes) .....	77
Tabela 11: Periódicos identificados (jovens aprendizes).....	77
Tabela 12: Dados sociodemográficos dos aprendizes .....	107
Tabela 13: Aprendizes com algum tipo de deficiência .....	109
Tabela 14: Pessoas no mesmo domicílio e renda familiar .....	110
Tabela 15: Dados profissionais dos aprendizes .....	111
Tabela 16: Comunalidade (sentidos do trabalho) .....	113
Tabela 17: Testes KMO e Bartlett (sentidos do trabalho) .....	113
Tabela 18: Variância total explicada (sentidos do trabalho) .....	114
Tabela 19: Matriz fatorial rotacionada (sentidos do trabalho) .....	115
Tabela 20: Alfa de Cronbach (sentidos do trabalho) .....	116
Tabela 21: Matriz de correlação de Pearson (sentidos do trabalho) .....	116
Tabela 22: Comunalidade (comprometimento) .....	119
Tabela 23: Testes KMO e Bartlett (comprometimento) .....	120
Tabela 24: Variância total explicada (comprometimento) .....	120
Tabela 25: Matriz fatorial rotacionada (comprometimento) .....	121
Tabela 26: Alfa de Cronbach (comprometimento) .....	121
Tabela 27: Comunalidade (consentimento) .....	122
Tabela 28: Testes KMO e Bartlett (consentimento) .....	123
Tabela 29: Variância total explicada (consentimento) .....	123
Tabela 30: Matriz fatorial rotacionada (consentimento) .....	124
Tabela 31: Alfa de Cronbach (consentimento) .....	124
Tabela 32: Comunalidade (engajamento) .....	125
Tabela 33: Testes KMO e Bartlett (engajamento) .....	126
Tabela 34: Variância total explicada (engajamento) .....	126
Tabela 35: Matriz fatorial rotacionada (engajamento) .....	127
Tabela 36: Alfa de Cronbach (engajamento) .....	128
Tabela 37: Matriz de correlação de Pearson (engajamento).....	128
Tabela 38: Medidas de posição e dispersão (sentidos do trabalho) .....	129
Tabela 39: Medidas de posição e dispersão (engajamento) .....	136

Tabela 40: Percentis para interpretação dos resultados (engajamento) .....	136
Tabela 41: Índices de ajuste do modelo .....	140
Tabela 42: Validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas.....	142
Tabela 43: Avaliação da validade discriminante a partir do critério de Fornell-Larcker .....	143
Tabela 44: Coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ ).....	144
Tabela 45: Valores do teste t de <i>Student</i> .....	144
Tabela 46: Indicadores de validade preditiva ( $Q^2$ ) e tamanho do efeito ( $f^2$ ).....	147
Tabela 47: Valores dos coeficientes de caminhos do modelo ajustado .....	148

## SUMÁRIO

PRÓLOGO.....	17
1. INTRODUÇÃO .....	21
1.1 Objetivo geral.....	26
1.2 Objetivos específicos .....	26
1.3 Justificativa e relevância.....	27
1.4 Estrutura da tese.....	29
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	32
2.1 Sentidos do trabalho.....	32
2.1.1 <i>Levantamento bibliométrico sobre sentidos do trabalho</i> .....	39
2.2 Comprometimento organizacional.....	45
2.2.1 <i>Levantamento bibliométrico sobre comprometimento</i> .....	50
2.3 Consentimento organizacional.....	56
2.3.1 <i>Levantamento bibliométrico sobre consentimento</i> .....	58
2.4 Engajamento no trabalho .....	63
2.4.1 <i>Levantamento bibliométrico sobre engajamento</i> .....	66
2.5 Jovens aprendizes .....	71
2.5.1 <i>Levantamento bibliométrico sobre jovens aprendizes</i> .....	75
3. FRONTEIRA DO CONHECIMENTO E MODELO HIPOTÉTICO DE PESQUISA....	80
3.1 Estado da arte e fronteiras do conhecimento sobre as temáticas .....	80
3.2 Modelo hipotético de pesquisa.....	85
4. MÉTODO .....	94
4.1 Caracterização da pesquisa .....	94
4.2 População, amostra e unidades de análise e observação .....	95
4.3. Aspectos éticos envolvidos na pesquisa .....	96
4.4 Coleta de dados .....	97
4.5 Instrumentos de coleta de dados .....	98
4.6 Análise de dados .....	99
4.6.1 <i>Análise fatorial confirmatória</i> .....	100
4.6.2 <i>Análise descritiva de dados</i> .....	102
4.6.3 <i>Modelagem por Equações Estruturais (MEE)</i> .....	103
5. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....	106
5.1 Perfil dos participantes.....	106
5.2 Análise fatorial confirmatória.....	110
5.2.1 <i>Análise fatorial do construto sentidos do trabalho</i> .....	111
5.2.2 <i>Análise fatorial do construto comprometimento</i> .....	117
5.2.3 <i>Análise fatorial do construto consentimento</i> .....	121



5.2.4 <i>Análise fatorial do construto engajamento</i> .....	123
5.3 <i>Análise descritiva (interpretação dos escores)</i> .....	128
5.3.1 <i>Análise descritiva para sentidos do trabalho</i> .....	128
5.3.2 <i>Análise descritiva para comprometimento</i> .....	130
5.3.3 <i>Análise descritiva para consentimento</i> .....	132
5.3.4 <i>Análise descritiva para engajamento</i> .....	134
5.4 <i>Modelagem por Equações Estruturais (MEE)</i> .....	137
6. CONCLUSÕES .....	151
6.1 <i>Agenda para pesquisas futuras</i> .....	157
REFERÊNCIAS .....	158
APÊNDICES .....	169

## PRÓLOGO

Há algum tempo, eu estava buscando mais um livro, desses que a gente consulta por indicação das referências que constam no plano de aula de uma disciplina de pós-graduação. A leitura tinha tudo para ser mais uma entre as várias daquela semana de outubro de 2017, quando eu ainda estava no mestrado, mas era o livro “Viva a tese: um guia de sobrevivência”, de autoria da professora Maria Esther de Freitas. O mestrado foi concluído em 2018, e eu fiquei fora da pós-graduação por um ano. Nesse tempo, as palavras escritas no livro me acompanharam, sobretudo a sugestão em manter uma relação de paixão pelo seu objeto/tema de pesquisa.

Para a professora Maria Esther, se não houver interesse genuíno pelo que escolhemos estudar, acabamos odiando algo ou alguém: nós mesmos, a carreira, a tese ou tudo isso ao mesmo tempo. Ela lembra que o autor é também sujeito da tese, a pessoa que assina e conta sobre a pesquisa, e isso me parece fazer sentido. Acredito que, quando nos posicionamos favoráveis à pesquisa acerca de determinado assunto/público em meio a inúmeras possibilidades, em alguma medida evocamos nossas identificações e reivindicamos nosso pertencimento ou aproximações com o que se é estudado.

Escolher trabalhar com o tema sentidos do trabalho não foi por acaso. A aproximação com os primeiros textos foi fruto da curiosidade de um estudante de mestrado que pensava na possibilidade de dar mais um passo em sua trajetória e ingressar no doutorado. É aí o ponto que me fez refletir sobre a temática “sentidos do trabalho” e o sentido (propósito) de uma tese; afinal, passaria quatro anos me dedicando a essa finalidade. O que me levaria a estudar o tema? Quais seriam outras possibilidades de articulação? Eu teria capacidade para propor, sustentar e defender uma tese?

Os questionamentos me remeteram à pesquisa da colega de núcleo de pesquisa, Michelle Rocha, que, no mestrado, estudou os vínculos organizacionais. Depois da leitura da dissertação da Michelle e de alguns artigos, pensei nas primeiras associações teóricas, ainda imprecisas, pouco detalhadas, mas as possibilidades iniciais de associação com o tema “sentidos do trabalho” começaram a surgir. Nesse período, fiquei fora da pós-graduação e voltei a trabalhar no setor de Recursos Humanos (RH) de uma empresa. A recém-titulação de mestre, sem experiência na docência, parecia ser uma barreira para lecionar, então me restou voltar ao trabalho administrativo.

Fui convidado a participar de um evento que reuniu gestores, trabalhadores e estudantes vinculados à área de RH. Compareci com a pretensão de reestabelecer contatos; afinal, tinha

retornado há pouco tempo à minha cidade de origem, no sul da Bahia, depois de dois anos em Belo Horizonte para cursar o mestrado, e era importante reestabelecer a rede de relacionamentos. A primeira atividade do evento foi a apresentação de um caso de uma empresa que promovia ações voltadas para o bem-estar dos trabalhadores, e, segundo relatos da gestora, tais ações contribuíam com a motivação e engajamento das equipes.

O que me chamou atenção foi a palavra engajamento, que era utilizada a todo instante como sinônima de motivação e de outros elementos do comportamento organizacional — satisfação, felicidade, envolvimento, entre outros. Fiquei incomodado! Enquanto ocorria a apresentação do caso, tratei de buscar, em um repositório de artigos, no celular mesmo, alguma pesquisa que discutisse o termo. Lendo rapidamente o conceito, parecia, a meu ver, ser equivocado o uso das palavras como sinônimas. Continuei ali presente, mas já não prestava atenção ao que era falado, pois queria saber o que efetivamente se tratava o tal do engajamento. Fim do evento!

Meses depois, fui perguntado por um colega sobre a possibilidade de concorrer ao doutorado no fim daquele ano, e isso me fez refletir sobre o quanto eu precisaria de um projeto fundamentado, sem relacionar “qualquer coisa com qualquer coisa”. Pesquisando um pouco mais sobre engajamento, encontrei um artigo que discutia possíveis relações do construto com os vínculos organizacionais, e foi aí que pensei numa segunda articulação conceitual entre os temas, que resultaria no meu projeto de pesquisa apresentado na seleção para o doutorado. Passei na seleção, e, com o retorno à pós-graduação, dessa vez no doutorado, a proposta foi aceita efetivamente pela minha orientadora. Dessa feita, as primeiras publicações sobre os temas foram se concretizando.

Já havia trabalhado com os jovens aprendizes enquanto sujeitos de pesquisas das quais participei no mestrado, e isso para mim sempre foi motivo de identificação com tais estudos. Nas primeiras entrevistas que fiz para a dissertação, eu revisitei uma versão minha, de quando ainda era adolescente e comecei a trabalhar como aprendiz em um banco. Foi difícil segurar a emoção em muitos momentos. As narrativas refletiam uma realidade de trabalho e de vida já experienciadas por mim. É por isso que entendo que, em alguma medida, evocamos nossas identificações e reivindicamos nosso pertencimento quando optamos por estudar algo.

A oportunidade de atuar no núcleo de pesquisa coordenado pela minha orientadora me colocou em contato com minha própria história e me fez reviver propósitos. Quando criança, a minha mãe sempre me falava: “meu filho, estude pra ser alguém na vida”. Esse foi o propósito de vida dela para comigo e meus irmãos: assegurar a nossa educação na expectativa de ampliar

possibilidades na vida profissional. Nesse contexto, o trabalho como aprendiz me oportunizou a primeira experiência de trabalho formal aos 15 anos, substituindo o trabalho informal que eu já realizava aos fins de semana na feira-livre da cidade onde morava, vendendo bolos.

Por muito tempo, o trabalho representou para mim sinônimo de emancipação financeira e garantia de manutenção dos meus estudos. Foi graças aos esforços de minha mãe e do meu trabalho como aprendiz, que pude concluir o ensino médio e afastar a possibilidade de interrupção dos estudos por não poder arcar com custos de transportes de casa para escola, custos com uniforme, livros e apostilas. Trabalho e estudo sempre foram ideias concomitantes: o primeiro provia o segundo, que, por sua vez, mesmo não oferecendo garantias futuras, apresentava-me possibilidades para além do que eu seria capaz de imaginar.

Foi trabalhando e estudando que consegui cursar a graduação em Administração, no período noturno, na Universidade Estadual de Santa Cruz, na cidade de Ilhéus, Bahia, cerca de 15 km de onde morava, a cidade de Itabuna. As experiências de trabalho que tive me forjaram enquanto profissional e, por vezes, colocaram-me em conflito com valores éticos ensinados por minha mãe; tais vivências me fizeram me sentir útil e foram fonte de aprendizagem e desenvolvimento, ainda que muitas delas tenham se dado em ambientes precarizados e com atividades predominantemente rotineiras. Contudo ali havia sentido: “trabalhar pra ser alguém na vida”.

Aqui estou, muitos anos depois, revisitando os sentidos do trabalho sob a perspectiva do outro, mas de alguém que não me é totalmente estranho. Lá em casa, nós quatro — eu e meus irmãos — fomos inseridos no mercado de trabalho por meio da política nacional de aprendizagem. Portanto, estudar nesta tese os sentidos do trabalho, os vínculos de comprometimento e consentimento e o engajamento é significativo para mim não apenas do ponto de vista teórico-conceitual, por conta das lacunas de pesquisas e sugestões de estudos anteriores, mas enquanto sujeito. Para mim, esta é uma tese sobre sentidos e com sentido!

A presente tese é forjada no desejo do título de doutor para que outras possibilidades me sejam abertas, para que o propósito de minha mãe de que eu e meus irmãos fossemos alguém na vida se concretize. Nós somos alguém, mas galgar outros degraus pode nos levar a outras possibilidades e a novos horizontes profissionais. Como canta Emicida, **“eu sou o sonho dos meus pais, que eram sonhos dos avós, que eram sonhos dos meus ancestrais. A vitória é sonho dos olhares, que nos aguardam nos lares, crendo que na volta somos mais”**. O que me sustentou até aqui foi isso: saber que, no fim dessa jornada, eu serei mais, e quem me aguarda, espera a concretização desse propósito.

Talvez os jovens aprendizes que participaram desta pesquisa não leiam esta tese. Para aqueles que fizerem a leitura, que possam construir e acreditar em um propósito, não apenas propósito profissional, de trabalho, mas um propósito de vida. Foi acreditando — mesmo titubeando muitas vezes — que aquele jovem que trabalhou como aprendiz conseguiu percorrer caminhos inimagináveis, conciliando trabalho e estudo, de modo a chegar neste momento de pleitear o título de doutor em Administração em uma das instituições de ensino de maior credibilidade deste país.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a promulgação da “Lei da Aprendizagem”, atualizada pelo Decreto n.º 11.061 (Brasil, 2022), a inserção dos jovens no mercado de trabalho tem sido facilitada. O programa de aprendizagem profissional contribui com a redução de dificuldades em relação ao primeiro emprego formal (Reis, 2015) e assegura um contrato de trabalho com condições diferenciadas, a exemplo da duração da jornada e do vínculo empregatício com duração pré-estabelecida (Brasil, 2022). Além disso, viabiliza a primeira experiência formal, que tende a ser valorizada numa perspectiva futura (Franco et al., 2017).

O referido decreto assegura a contratação um percentual entre 5 e 15% de aprendizes nas organizações, permitindo ao jovem aprendiz formação técnica e profissional (Brasil, 2022). Trata-se, portanto, de uma política de Estado que visa ao desenvolvimento intelectual juvenil, à instrução com vieses para determinados comportamentos e a desenvolvimento e identificação de competências necessárias para diferentes áreas de atuação (Andrade et al., 2016), minimizando as taxas de desemprego desse grupo, que é um dos mais suscetíveis aos ciclos econômicos (Corseuil et al., 2021).

A despeito dos impactos sociais positivos — formação técnica, desenvolvimento intelectual e desenvolvimento de competências —, questiona-se em que medida a inserção desse público nas organizações tem sido simplificada ao propósito de se cumprir a legislação trabalhista (Franco et al., 2017). Isso acontece porque, de forma geral, as tarefas realizadas no ambiente de trabalho pelos jovens são caracterizadas pela repetição e rotina (Tucker & Loughlin, 2006; Franco et al., 2017) e por implicações na saúde física e/ou mental e na atribuição de sentidos ao trabalho (Costa et al., 2020).

Frente às particularidades da natureza e do conteúdo das atividades desempenhadas pelos aprendizes, conforme citado anteriormente (Franco et al., 2017; Costa et al., 2020), alguns autores têm buscado analisar questões relativas ao comportamento desses indivíduos nas organizações (Rocha et al., 2019), a valores organizacionais e do trabalho (Paiva et al., 2022) e a sentidos do trabalho (Costa et al., 2023), tangenciando não apenas questões sociais e o debate em relação à transição para a vida adulta (Trancoso & Oliveira, 2016), como usualmente se observava na literatura.

Com a ampliação das possibilidades de pesquisa com esse público, sobretudo em relação aos aspectos comportamentais (Costa & Paiva, 2021), considerou-se a possibilidade de testar empiricamente um modelo teórico integrado envolvendo os construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento (Costa et al., 2022a), o que pode possibilitar

a compreensão de determinados comportamentos desses indivíduos no trabalho. A escolha da articulação entre esses construtos pode ser justificada em virtude do seu ineditismo, contribuindo para o avanço nas teorizações em relação a eles.

Para assimilar melhor a proposta de teorização, é preciso conceituar cada construto. Os sentidos do trabalho envolvem uma ideia ou imagem do trabalho, cuja representação se dá por um signo ou uma experiência (Morin, 2008). O comprometimento compreende os sentimentos de afeto (Meyer e Allen, 1991), identificação e apego com a organização (Bastos & Aguiar, 2015). O consentimento envolve o cumprimento automático de ordens dadas pelo superior, sem que exista avaliação a seu respeito (Silva & Bastos, 2015). Por fim, engajamento diz respeito à identificação com as atividades e com a energia despendida nas tarefas (Kahn, 1990).

A compreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho permitiria analisar as representações do trabalho (Morin, 2008) e atender a uma agenda de pesquisa proposta em um estudo anterior, no qual os autores recomendam explorar os sentidos numa perspectiva organizacional, valendo-se de categoriais e instrumentos de pesquisa disponíveis na literatura (Costa et al., 2023). Os estudos de referência a esse respeito foram desenvolvidos pelo grupo de trabalho *Meaning of Work* (MOW), cujo propósito consistiu em identificar e descrever características atribuídas ao trabalho (Brief, 1991) e serviu como base para proposição de instrumentos e pesquisas.

A partir de então, as possibilidades de investigação têm se pautado em literatura de bases distintas, especialmente nos paradigmas funcionalista (gerencial) e crítico (social) (Costa et al., 2020; Costa, 2021; Costa et al., 2022b). O diálogo entre a visão crítica e gerencial em uma mesma pesquisa é visto como epistemologicamente incoerente, usualmente demandando a escolha de uma em detrimento da outra (Costa et al., 2022b). Dessa forma, nesta pesquisa, a adesão ao modelo funcionalista se mostra coerente em face de questões epistêmicas e da sua natureza gerencialista, que também envolvem os demais construtos relacionados.

Um levantamento de estudos conduzido por Costa (2021, p. 2021) indica que “ao mesmo tempo que parece haver um avanço quantitativo das publicações sobre o tema, algumas publicações indicam certa nebulosidade conceitual e epistemológica, o que pode comprometer, em certa medida, a qualidade desses estudos”. Conforme o autor, “os estudos com grupos invisibilizados e marginalizados têm ampliado o debate sobre a atribuição de sentidos ao trabalho ‘para além do *mainstream* da administração’, e a formação de redes interinstitucionais de pesquisa pode ampliar o debate teórico e epistemológico nos estudos”.

No âmbito da gestão, os estudos tendem a dar ênfase às consequências organizacionais que se associam às diferentes percepções de sentidos. Alguns têm demonstrado associações

entre os sentidos do trabalho com satisfação e absenteísmo (Wrzesniewski et al., 1997), e com motivação e satisfação (Morin, 2001). Outro analisa a relação entre sentidos do trabalho e comprometimento, concluindo que “maior comprometimento afetivo não está associado a maior sentido do trabalho” (Rodrigues et al., 2016, p. 207), contrariando o que sugere a literatura (Morin, 2008) e abrindo espaço para estudos que aprofundem essa relação.

A justificativa anterior fornece *insights* para que a associação entre comprometimento e sentidos seja novamente testada, possibilitando comparar e contrapor os resultados do estudo anterior (Rodrigues et al., 2016), observando-se convergências e/ou divergências à luz da teoria e do público desta tese. Os resultados permitiriam verificar se, no caso dos aprendizes, quanto mais houver sentido no trabalho, maior a possibilidade de que o trabalhador desenvolva laços efetivos mais fortes, ou seja, se a experiência de sentidos pode ter relação com o afeto e compromisso (Meyer & Allen, 1991).

Pesquisas recentes sobre o comprometimento sinalizam que esse vínculo estabelecido pelos indivíduos com a organização pode ser previsto pela percepção de autoeficácia do indivíduo, isto é, a crença dos sujeitos em sua capacidade de produzir os efeitos desejados por meio de suas ações pode ser mensurada antes mesmo do ingresso na organização (Balsan et al., 2021). Ao ingressarem nos espaços organizacionais, a literatura sugere que os estilos de liderança (Santos et al., 2021), a cultura organizacional (Carvalho et al., 2018) e a ética e satisfação (Nasution & Rafiki, 2020) podem influenciar o compromisso afetivo.

Em relação ao comprometimento especificamente desse público, há outros resultados que sugerem “forte sentimento de pertença e desejo de contribuir de forma ativa para os objetivos” desses jovens (Rocha et al., 2019, p. 43). No entanto, se a relação entre sentidos e comprometimento (postura ativa) se mostrou controversa em estudo anterior (Rodrigues et al., 2016), como se estabelece a relação entre os sentidos do trabalho e o consentimento (postura passiva)? Essa possibilidade de investigação parece ter sido inexplorada até então, e sua análise pode resultar em uma compreensão mais ampla dos próprios construtos e do comportamento do grupo estudado.

O questionamento apresentado acima sinaliza uma perspectiva de análise — e lacuna teórica — em que se pode observar concomitantemente a influência dos sentidos do trabalho em relação a comportamentos ativos (comprometimento) e passivos (consentimento). Um estudo nesses moldes permite obter evidências empíricas da intensidade desses vínculos tendo como fenômeno antecedente os sentidos do trabalho (Tomazzoni & Costa, 2020). Achados



provenientes dessa investigação podem indicar, ainda, como esses vínculos impactam a energia (engajamento) que se despende ao realizar o trabalho (Kahn, 1990).

A concepção de consentimento apresenta proximidades teóricas com o conceito de comprometimento normativo, segundo a proposta inicial de Meyer e Allen (1991), que trata dos papéis relativos à hierarquia da organização. O desenvolvimento de pesquisas empíricas contribuiu para o refinamento no modelo de mensuração do construto, considerando-o unidimensional, focalizado na ideia de obediência às cegas. Nesse escopo, o empregado realiza e cumpre o que lhe é demandado porque se sente na obrigação de assim se comportar (Silva & Bastos, 2015).

O volume de pesquisas sobre o consentimento parece ser menor em relação ao comprometimento. Essa percepção se comprova quando consultada, por exemplo, a base de artigos indexados à *Scientific Periodicals Electronic Library* (Biblioteca Eletrônica de Periódicos Científicos). As pesquisas sobre o construto tendem a relacioná-lo com cultura organizacional (Ungari & Rodrigues, 2020) e qualidade de vida no trabalho (Vital & Paiva, 2020), além de estudos que se propõem a analisar a produção acadêmica sobre o próprio tema (Balsan et al., 2016).

Ao tratar dos vínculos organizacionais, alguns autores optam por estudar, além do comprometimento e consentimento, o entrincheiramento (Tomazzoni & Costa, 2020; Vital & Paiva, 2020), que diz respeito a possíveis perdas, custos emocionais e limitações para início de uma nova carreira após a saída da organização (Mariano & Moscon, 2018). Nesta tese, optou-se por não discutir esse vínculo já que a saída dos aprendizes das organizações é estabelecida previamente em contrato de trabalho. Com isso, o fim da relação indivíduo-organização é inevitável, diferentemente dos estudos que deram origem ao construto, em que não há essa condição contratual.

Por fim, o engajamento no trabalho também representa um construto de análise de investigação nesta pesquisa. A inclusão desse construto pode ajudar na compreensão do quanto os aprendizes despendem energia na realização das atividades laborais (Kahn, 1990) e se os sentidos, o afeto pela organização e a obediência ao superior hierárquico podem influenciar comportamentos com mais ou menos engajamento. A ação deliberada de consentir, por exemplo, guarda as mesmas relações com o engajamento quando comparada ao sentimento afetivo pela organização? E como se daria a reação entre sentidos e engajamento?

É possível que pessoas engajadas produzam resultados positivos para a organização da qual fazem parte e apresentem sentimentos de pertença e identificação com o trabalho

(Schaufeli et al., 2013). No entanto, o comportamento humano é pouco previsível e depende de fatores contextuais, o que torna algumas relações passíveis de serem verificadas e não tão óbvias quanto sugerem ser, a exemplo dos resultados contraintuitivos da relação entre comprometimento e sentidos estudada empiricamente por Rodrigues et al. (2016). Cabe, por isso, verificar as relações entre os demais construtos e o engajamento para os jovens estudados.

Um levantamento da produção brasileira sobre o engajamento sinalizou que a discussão sobre o construto parece estar em fase de maturidade, e ele tem sido problematizado de forma individual ou associado a satisfação, bem-estar, comprometimento, entrenchamento, justiça organizacional, entre outros (Costa, 2021). Quando considerados esses estudos, a lacuna estaria em analisar a relação entre o engajamento e os sentidos do trabalho, sendo este último preditor ao primeiro, além de testar relações do engajamento com os demais construtos num modelo de relações múltiplas, como se propõe nesta tese.

Em meio a um contexto em que as tarefas realizadas no ambiente de trabalho pelos jovens são caracterizadas pela repetição e rotina (Franco *et al.*, 2017) e por implicações na saúde física e/ou mental (Costa et al., 2020), considera-se relevante compreender melhor a relação entre esses trabalhadores e as organizações, como a experiência de sentido do trabalho, o afeto nutrido pela organização (Souza *et al.*, 2018), o alinhamento entre o comportamento individual aos objetivos e a metas da empresa (Meyer & Allen, 1991), a obediência às ordens estabelecidas pelo superior (Silva & Bastos, 2015) e o engajamento no trabalho (Kahn, 1990).

Portanto, a discussão sobre os sentidos do trabalho baseia-se na ideia ou imagem constituída a partir da experiência de trabalho (Morin, 2008). Os vínculos compreendem a ligação indivíduo-organização, sendo que o comprometimento é uma relação baseada em componentes afetivos (Meyer & Allen, 1991) e o consentimento está associado a componentes morais, focalizando a obediência às normas e demandas (Pinho *et al.*, 2015). O quarto construto a ser problematizado nesta tese é o engajamento, que compreende o envolvimento com o trabalho e a energia despendida com ele (Kahn, 1990); nesse caso, analisa-se o envolvimento de jovens trabalhadores, especificamente de jovens aprendizes.

O componente afetivo, assim como os sentidos atribuídos ao trabalho, pode desencadear resultados organizacionais positivos, como a identificação com o próprio trabalho e um estado de energia, dedicação e absorção para realização de determinadas atribuições (Hallberg & Schaufeli, 2006), estimulando o engajamento no trabalho (Schaufeli *et al.*, 2013). Todavia, é preciso considerar a natureza da atividade e ponderar que o público jovem, por falta de qualificação, menor experiência profissional e pouca idade, sobretudo aquele exposto a

situações de vulnerabilidade social (Barbosa *et al.*, 2020; Costa *et al.*, 2020), acaba por construir relações de trabalho fragilizadas e transitórias (Tucker & Loughlin, 2006; Chesters & Cuervo, 2019).

Considerando esse contexto, o problema desta pesquisa consiste em analisar como os sentidos do trabalho se relacionam com os vínculos comprometimento e consentimento, e com o engajamento no trabalho, na perspectiva de jovens aprendizes.

A proposta consiste em entender quais os sentidos que esses jovens atribuem ao trabalho, dada a sua realidade socioeconômica menos favorecida e ausência de experiência no mercado formal; em que nível mantêm vínculos com a organização, mesmo diante de condições de trabalho muitas vezes precarizadas; e em que medida se identificam com o trabalho; e como esses tais comportamentos se relacionam. Assim, a pergunta de pesquisa é: **como se relacionam os sentidos do trabalho, os vínculos comprometimento afetivo e consentimento, e o engajamento no trabalho, na percepção de jovens aprendizes?** Com base nessa pergunta, propõem-se os objetivos relacionados a seguir.

### 1.1 Objetivo geral

Analisar como os sentidos do trabalho se relacionam com os vínculos de comprometimento e o consentimento, e com o engajamento no trabalho, e como os vínculos relacionam-se com o engajamento, tendo como referência os jovens aprendizes.

### 1.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos da pesquisa:

- i) Propor um modelo teórico integrado, considerando os construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento;
- ii) Descrever e discutir os sentidos do trabalho dos jovens aprendizes abordados;
- iii) Descrever e discutir o comprometimento dos referidos jovens;
- iv) Descrever e discutir o consentimento desses jovens;
- v) Descrever e discutir o engajamento no trabalho desses jovens;

- vi) Descrever e discutir os resultados da validação do modelo integrado proposto nesta tese.

Expostos os objetivos gerais e específicos, destaca-se que a tese a ser defendida pode ser apresentada da seguinte forma: **os sentidos do trabalho têm relação positiva com os vínculos comprometimento e consentimento, e com o engajamento no trabalho, e tais vínculos têm relação positiva com o engajamento no trabalho.**

### 1.3 Justificativa e relevância

Do ponto de vista teórico-conceitual, a proposição e validação de um estudo que avalia possíveis causalidades entre os sentidos do trabalho, os vínculos de comprometimento e consentimento, e o engajamento no trabalho justificam-se pela necessidade de aprofundar os estudos com os jovens trabalhadores, entendendo suas particularidades e comportamento no trabalho, tal como sugerem Barbosa *et al.* (2020), Costa *et al.* (2020) e Torres *et al.* (2020) e, ainda, pela possibilidade de testar a adequação dos instrumentos que avaliam esses construtos, para o público pesquisado.

A partir do estudo empírico, discutem-se elementos comportamentais de um grupo específico de trabalhadores — os jovens aprendizes — e analisar as possíveis relações entre os construtos. Com isso, verifica-se se os pressupostos teóricos até então discutidos na literatura se aplicam para o grupo analisado ou não. Dessa forma, novos vieses de análise podem ser incorporados às teorias utilizadas, bem como pressupostos anteriores podem ser corroborados a partir dos resultados do estudo proposto. É nesse movimento de refutação e confirmação que se avança nas discussões tanto sobre os temas quanto sobre o referido público.

Considerando uma perspectiva pragmático-social, este estudo lança luz aos jovens trabalhadores na condição de aprendizes (Brasil, 2022) podendo contribuir para a formulação e/ou reformulação de políticas públicas (nível macrossocial) e políticas e práticas de gestão de pessoas (nível organizacional). Além disso, o estudo pode possibilitar reflexões entre os próprios jovens sobre diferentes realidades de trabalho em que estão inseridos, promovendo visão crítica (Franco *et al.*, 2017), desenvolvimento pessoal e profissional, trabalho decente e redução da vulnerabilidade social e ocupacional (Tucker & Loughlin, 2006; Chesters & Cuervo, 2019).

Os resultados podem: sinalizar o propósito que os jovens têm com o trabalho ao ingressarem nos programas de aprendizagem profissional; indicar se há uma relação afetiva com as organizações; como se dá a relação com os superiores; e como se envolvem com o trabalho. Essas informações podem subsidiar ações das organizações que medeiam o vínculo aprendiz-empresa a eleger determinadas atividades que contribuam para tornar o trabalho (mais) significativo, reforçar ou construir o vínculo de afeto jovem-empresa, estimular comportamentos desejados em relação à chefia e ao envolvimento com as tarefas.

Realizou-se uma pesquisa de artigos publicados entre 2000 e 2023, indexados a *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PEPSic) e ao Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A busca, a partir dos termos “sentidos do trabalho”, “vínculos organizacionais” e “engajamento no trabalho”, nas línguas portuguesa e inglesa, nos descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”, indica ineditismo da proposta apresentada nos moldes aqui sugeridos, o que evidencia sua relevância, sobretudo quando há insuficiência de estudos que reúnem múltiplas relações entre esses construtos.

Além de não identificar o modelo aqui proposto em publicações anteriores, uma revisão de estudos passados sinaliza haver convergência teórica entre os temas, enquanto algumas das associações entre os construtos foram testadas e validadas, a exemplo da pesquisa conduzida por Rodrigues *et al.* (2017), em que os autores identificam relações entre sentidos do trabalho e comprometimento afetivo, e por May *et al.* (2004), que associam os sentidos do trabalho ao engajamento. Esta tese pode contribuir com essa e outras associações, quando utiliza instrumentos de pesquisa diferentes dos anteriores, baseando-se em evidências de validade e estrutura mais recentes.

A inserção dos aprendizes nas organizações abre espaço para se investigar a dinâmica laboral e comportamento desse grupo em um contexto em que os sentidos atribuídos ao trabalho, o vínculo afetivo com a organização empregadora, a adesão às ordens da chefia e o envolvimento com o trabalho demandam novos olhares, considerando as idiossincrasias desses trabalhadores, as condições de trabalho, seu perfil social e econômico — usualmente são jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica — bem como aspectos pontuais da “Lei da aprendizagem”, que assegura garantias contratuais específicas e firma um contrato de trabalho de duração pré-determinada.

Em síntese, a tese tem como potenciais contribuições: i) a proposição de um modelo teórico integrado, que permite avançar na teorização sobre os construtos e suas possíveis relações; ii) a análise da estrutura e consistência de instrumentos de pesquisa já validados, aplicando-se a um grupo de trabalhadores específicos; iii) o aprofundamento no contexto de trabalho dos jovens aprendizes; e iv) o (re)conhecimento de *outputs* que possam subsidiar a implementação de ações nível macrossocial (na política pública de aprendizagem) e nível organizacional (nas políticas e práticas de gestão de pessoas das organizações). É no ponto de intersecção entre essas contribuições que consiste o diferencial desta tese em relação ao que já foi estudado e discutido até aqui.

Por fim, a posição desta tese se mostra oportuna por se aplicar a um grupo de trabalhadores que tem sido pouco estudado (Oleto *et al.*, 2020; Torres *et al.*, 2020) quando comparado a outros grupos de trabalhadores. Destaca-se que essa proposta faz parte de um projeto mais amplo e que foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais a partir da pesquisa intitulada “Comportamento e competências: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros”, tendo um parecer favorável à sua realização e ao reconhecimento da sua relevância (CAAE 55089422.1.0000.5149, Parecer de aprovação 5.311.124).

#### 1.4 Estrutura da tese

A tese estrutura-se a partir de seis seções, a saber: a primeira, de introdução, que articula e apresenta as temáticas “sentidos do trabalho”, “vínculos organizacionais” — comprometimento e consentimento — e “engajamento”; contextualiza o problema de pesquisa, indica perguntas norteadoras, os objetivos geral e específicos; a justificativa e relevância; e estrutura da tese. A segunda seção envolve uma discussão teórica sobre as temáticas e o público pesquisado. A terceira seção trata da proposição de um modelo teórico integrado. A quarta contempla os aspectos metodológicos da pesquisa. Na seção seguinte, são apresentados os dados, análises e discussões. Na seção seis, têm-se as conclusões finais da pesquisa e agenda para novos estudos. Por fim, apresentam-se as referências, anexos e apêndices.

No que se refere aos sentidos do trabalho, identificam-se as principais correntes teóricas sobre o tema, estabelecendo diferenças epistemológicas entre a abordagem gerencial (Hackman & Oldham, 1975; 1976; Morin, 2008; Rodrigues *et al.*, 2017) e a abordagem sociológica (Ferraz & Fernandes, 2020), sendo a primeira utilizada para fundamentar esta tese. Na sequência, têm-se alguns estudos representativos sobre o tema (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015;

Rodrigues et al., 2017; Morin, 2001; Rodrigues et al., 2016; Rosso et al., 2010; Costa, 2021; Costa et al., 2022b).

A segunda parte do referencial teórico corresponde aos conceitos relacionados a comprometimento organizacional, apresentando as definições, evolução conceitual e componentes (Meyer & Allen, 1991). A parte três trata do consentimento (Pinho et al., 2015). Assim como feito com o tema “sentidos do trabalho”, serão mapeados e apresentados estudos sobre esses vínculos, destacando contribuições e avanços conceituais, a exemplo dos estudos realizados por Bastos et al. (2008); Meyer & Allen (1991); Silva & Bastos (2015), entre outros autores/estudos.

Na quarta parte do referencial, são apresentadas pesquisas precursoras que discutem e definem o engajamento (Kahn, 1990), conceitos associados a esse construto (Hallberg & Schaufeli, 2006; Schaufeli et al., 2013; Schaufeli & Bakker, 2004), seus componentes ou dimensões e implicações no comportamento dos trabalhadores (Schaufeli et al., 2013) bem como estudos empíricos que ilustrem o desenvolvimento dos estudos sobre o tema, a exemplo das pesquisas realizadas por Cavalcante et al. (2014), Fiorentin et al. (2020), Leiter & Bakker (2010), Martins et al. (2016), Schaufeli (2012), entre outras.

Na quinta parte das discussões teóricas, apresentam-se questões que norteiam as definições de juventudes e jovens (Tucker & Loughlin, 2006; Sánchez-Castañeda, 2014), algumas particularidades dos jovens trabalhadores (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012) e daqueles que são inseridos nas organizações na condição de aprendizes (Brasil, 2022), características comumente observadas no trabalho desse grupo (Chesters & Cuervo, 2019) e estudos representativos sobre esse público (Barbosa et al., 2020; Franco et al., 2017; Oletto et al., 2019; Oletto et al., 2020; Torres et al., 2020).

No terceiro capítulo do trabalho, analisa-se a fronteira dos conhecimentos estabelecidos acerca dos temas, tendo como base os levantamentos realizados, e, assim, apresenta-se o modelo teórico integrado. O modelo contém as hipóteses da pesquisa, construídas com base na revisão de literatura de cada construto. A representação das relações é feita por meio de construtos reflexivos, contendo os respectivos indicadores que os compõem. Para o sistema de relações, são utilizadas setas para que se tenha tal representação e indique o sentido de relações (construto x → construto y).

Na seção quatro, de método, descreve-se a caracterização da pesquisa (Creswell, 2007), como se deu o processo de coleta de dados, os procedimentos utilizados, o cálculo amostral assim como as unidades de análise e de observação. Além disso, serão detalhados os instrumentos utilizados para a coleta de dados quantitativos (Angst et al., 2009; Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2015; Bendassoli & Borges-Andrade, 2015), aspectos éticos envolvidos (Brasil, 2016), bem como as técnicas de análise de dados (Hair Jr. *et al.*, 2009; Hutcheson & Sofroniou, 1999; Ringle et al., 2014).

A quinta seção diz respeito à apresentação e síntese dos dados, as análises e discussões.

No capítulo final, de conclusões, retomam-se os objetivos da pesquisa, focalizam-se os achados de maior relevância, bem como as limitações observadas no estudo e a proposição de novos estudos.

Ao final da tese, tem-se a listagem de referências, anexos e apêndices utilizados na pesquisa.



## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo discute questões teóricas que contribuíram para o desenvolvimento desta tese. O primeiro tema contemplado são os sentidos do trabalho. Na sequência, são abordados aspectos conceituais relacionados aos vínculos entre indivíduo e organização, mais precisamente o comprometimento e o consentimento. A seção seguinte trata do engajamento no trabalho, e, por fim, discute-se sobre os sujeitos contemplados na pesquisa de campo — os jovens aprendizes. Ao final de cada tema, apresenta-se um levantamento bibliométrico com indicadores de produção acadêmica.

### 2.1 Sentidos do trabalho

O trabalho tem sido “um tema relevante de investigação, dado que constitui um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce importante papel com vistas à sua autorrealização e sua subjetividade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade” (Neves *et al.*, 2018). As discussões sobre os aspectos conceituais envolvendo os sentidos do trabalho têm sido contempladas por diferentes opções teóricas, metodológicas e paradigmáticas (Rodrigues *et al.*, 2016; Costa, 2021; Costa *et al.*, 2022b), conforme o posicionamento adotado por quem o pesquisa.

Além da centralidade do trabalho (MOW, 1987), tratar o tema envolve as funções econômica, social, psicológica e de prestígio, que correspondem a ter uma remuneração que atenda às necessidades pessoais, à interação com diferentes pessoas, identidade com a tarefa realizada, ao reconhecimento a partir dos resultados obtidos e ao prestígio em ocupar uma posição social (Pignault & Houssemand, 2021). Outros aspectos relevantes para o processo de construção dos sentidos são os valores, a cultura e as questões econômicas (England, 1991; England & Harpaz, 1990; Wrzesniewski *et al.*, 2003).

Estudos precursores realizados pelo *International Research Team* (MOW) (1987) foram fundamentais para a elaboração de diferentes modelos teóricos apresentados na literatura internacional (Harpaz, 1986; Sverko, 1989; Morin & Cherré, 1999; Morin, 2003). Entre esses modelos, Harpaz (1986) identificou seis fatores que compunham a estrutura do construto: centralidade do trabalho como papel de vida, normas sociais, resultados valorizados, importância das metas, esferas não relacionadas ao trabalho e identificações de papéis de trabalho.

Por sua vez, Sverko (1989), autor iugoslavo, propôs um modelo pautado na relevância do trabalho na vida pessoal tendo em vista valores relacionados ao próprio trabalho e ao processo de socialização que, segundo o autor, é moderado por experiências pessoais com o trabalho. O estudo representou um primeiro passo para uma avaliação mais ampla do tema e se apoia no argumento de que a relevância dada ao trabalho está associada às percepções do indivíduo quanto às possibilidades oferecidas por ele de colocar em prática determinados valores a partir do trabalho que se faz.

No Brasil, duas matrizes epistemológicas influenciam mais fortemente a discussão sobre o tema: a primeira funcionalista e a segunda crítica (Costa *et al.*, 2020; Ferraz & Fernandes, 2020). No campo funcionalista, tem-se como autora de destaque a pesquisadora Estelle Monique Morin (Morin, 1997; 2001; 2002; 2008) e Bendassolli & Borges-Andrade (2011; 2015) como autores que primeiro validam, no Brasil, o instrumento de medida para o construto, ao passo que a abordagem crítica tem como expoente o pesquisador Ricardo Luiz Coltro Antunes (Antunes, 1999; 2006). Também é possível tratar o tema em uma perspectiva interpretativista (Bendassolli & Gondim, 2014; Bendassolli & Soboll, 2011).

Para fins de esclarecimentos, esta tese baseia-se na primeira opção, isto é, uma discussão a partir da corrente funcionalista. Entende-se que tal posicionamento epistemológico é importante dada certa nebulosidade conceitual observada em estudos anteriores em que se propõem articulações entre autores de diferentes vertentes teóricas e/ou epistemológicas (Costa, 2021; Costa *et al.*, 2022b). A partir dessa delimitação, é possível evitar “diálogos teóricos imperfeitos, interpretações equivocadas e proposições incoerentes de diálogos entre os autores em uma mesma pesquisa” (Costa *et al.*, 2022b, p. 13).

A escolha da perspectiva funcionalista envolve coerência entre os objetivos propostos, questões teóricas, epistemológicas e metodológicas. Dessa forma, entende-se que as contribuições de Morin (1997; 2001; 2002; 2008) podem servir como base conceitual para se discutir o tema e o instrumento de medida validado no contexto brasileiro por Bendassolli & Borges-Andrade (2011; 2015), que se baseia em questionário também elaborado pela autora, mas que, na língua francesa, orienta a coleta de dados. A autora canadense parte de uma compreensão dos sentidos do trabalho a partir da filosofia positivista e da lógica formal, propondo compreender o comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho (Costa *et al.*, 2022b).

Considerando que um dos objetivos desta tese consiste em analisar possíveis relações entre os sentidos do trabalho e os demais construtos pesquisados — comprometimento, consentimento e engajamento no trabalho —, há um alinhamento entre essa proposta e os interesses cognitivos (Paes de Paula, 2016) presentes nos estudos da autora, que conduz à análise dos sentidos a partir de interesses técnicos que permitem a produção de conhecimento dentro de uma lógica de controle e predição dos fatos sociais e valorização de bem-estar e produtividade (Costa et al., 2022b).

A evolução e demarcação conceitual do tema ganharam vulto com as contribuições de Morin (1997; 2001; 2002; 2008), que entende os sentidos do trabalho como sendo as ideias ou as imagens cuja representação se dá a partir de um signo ou experiência. Considerando sua origem no latim, a palavra *sensus* representa a possibilidade de experimentar impressões, a faculdade de as conhecer ou julgar. No âmbito da psicologia, considera a experiência de coerência, coesão, equilíbrio e até plenitude (Morin, 2008). Essas concepções são compartilhadas por diferentes autores a exemplo dos estudos realizados por Rodrigues *et al.*, (2016); Villas-Boas & Morin (2016); Rodrigues *et al.* (2017), Costa *et al.* (2020), Costa (2021) e Costa et al. (2023).

Inicialmente, o sentido do trabalho foi associado ao propósito de ser e viver, à vocação (Frankl, 1969). A discussão a esse respeito tem início a partir de pressupostos da teoria das relações humanas (Mayo, 1959). Os primeiros estudos problematizam o trabalho considerando que os interesses entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção podem ser conciliáveis. Nesse escopo, tem-se a contribuição de autores como Hackman e Lawler (1971) e Hackman e Oldham (1975), em que há sentido no trabalho quando uma pessoa o considera importante, útil e legítimo, e de estudos do grupo MOW sobre o tema (Akin & Larrie, 1988).

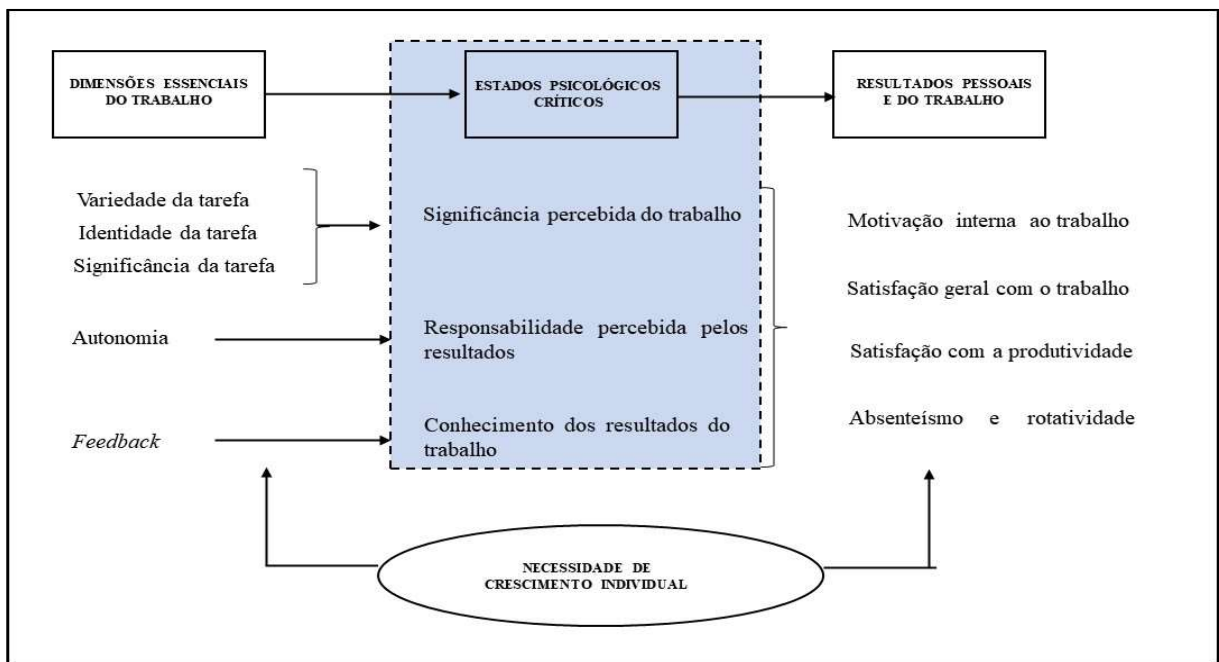
Embora o estudo de Hackman e Oldham (1975) não contemplasse os sentidos do trabalho de forma específica, considerava uma associação entre o desenho de cargos e o desencadeamento de estados psicológicos com potencial para intervir nos resultados obtidos por meio do trabalho. As dimensões das tarefas — variedade, identidade e significância da tarefa, a autonomia do trabalhador e o *feedback* recebido pelo funcionário — são relacionadas à subjetivação do trabalho, percepção acerca da responsabilidade pelos resultados e ao grau em que o funcionário conhece e compreende o seu desempenho.

As dimensões consideradas pelos autores no modelo proposto relacionam-se ao que eles denominam como estados psicológicos críticos, que incluem: i) percepção do significado do

trabalho, isto é, o grau em que o trabalhador entende a importância, significado e valor do trabalho; ii) a percepção acerca da responsabilidade que se tem em produzir resultados — como o funcionário se percebe diante das responsabilidades que lhe cabem; e iii) o conhecimento quanto aos resultados obtidos, ou seja, o grau em que é possível se inteirar do próprio desempenho a partir das tarefas realizadas (Hackman & Oldham, 1975).

Os estados psicológicos críticos mencionados no modelo teórico de Hackman & Oldham (1975) podem ser observados na figura 1. A ilustração permite que se compreendam possíveis implicações das dimensões do trabalho em relação a esses estados psicológicos e de que forma ambos podem repercutir nos resultados pessoais do trabalho, seja de forma positiva, por conta da motivação interna, da satisfação geral com o trabalho, da satisfação com a produtividade ou mesmo; seja de forma negativa, culminando em absenteísmo e rotatividade.

Figura 1: Modelo teórico de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: Adaptada de Hackman e Oldham (1975).

Outras contribuições são atribuídas a autores como Emery (1976, 1964) e Trist (1978, 1981), mencionadas por Morin (2001). Segundo a autora, Emery e Trist identificaram seis características associadas ao trabalho que compreendem os seguintes fatores: a variedade e o desafio, a aprendizagem contínua, uma margem de manobra e autonomia, o reconhecimento e o apoio, uma contribuição social que tenha sentido e uma visão de futuro desejado, podendo estimular o comprometimento daquele que o realiza (Morin, 2001).

Os pressupostos presentes na corrente funcionalista de autores que discutem os sentidos do trabalho, entre eles Morin, são oriundos também dos estudos de Mayo (1959), que problematizam o trabalho considerando que os interesses entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção podem ser conciliáveis. Os sentidos são constituídos a partir dessa combinação, e, mesmo que as pessoas ganhem notoriedade no seu ambiente de trabalho, é importante ponderar que essa nova proposta permanece circunscrita em um modelo produtivista. Em meio a essa discussão, emergem também questões relacionadas à motivação e ao comportamento humano, articuladas junto aos sentidos do trabalho.

Morin (2001; 2008) se propõe a estudar o trabalho preocupando-se com o bem-estar dos trabalhadores, pois, segundo a autora, a condição de bem-estar atende à necessidade de as pessoas construírem um sentido para a realização de suas atividades laborais. A autora completa assegurando que, “no momento em que os administradores sonham em fazer mudanças nas atividades do trabalho, deveriam projetar meios para revalorizar o trabalho e lhe dar um sentido” (Morin, 2001, p. 18). Sendo assim, seria possível conciliar o interesse dos trabalhadores submetidos à lógica de produção capitalista.

A partir de um estudo com alunos do curso de Administração inscritos na HEC Montreal — escola de negócios canadense localizada em Montreal, Canadá — e com administradores do alto escalão de empresas localizadas em Quebec e França, Morin (2001) apresenta uma síntese das características de um trabalho que tem sentido, em que se consideram a eficiência e o resultado, satisfação intrínseca, aceitação moral, as experiências humanas, a segurança e autonomia bem como a ocupação. No quadro 1, a seguir, é possível observar essas características de forma detalhada.

Quadro 1: Síntese das características de um trabalho que tem sentido

Um trabalho que tem sentido é um que...	Características do trabalho	Princípios da organização
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	<i>Feedback</i> sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente–fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém a pessoa ocupada	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: Adaptado de Morin (2001, p. 18).

Diferentes autores contribuem para o avanço das discussões sobre o tema, a exemplo de Bendassolli e Gondim (2014), que discutem a tríade conceitual sobre significados, sentidos e função psicológica, e Tolfo e Piccinini (2007), que se propõem a explorar conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Tanto no primeiro caso quanto no segundo, existe uma preocupação dos autores em relação ao uso dos termos da língua inglesa “*meaning*” e “*meaningfulness*” (Rosso *et al.*, 2010), que representariam uma diferença conceitual entre sentido e significado quando esses termos são utilizados.

Na língua inglesa, Rosso *et al.* (2010) chamam atenção para a diferenciação dos termos “significado do trabalho” e “significância do trabalho”. No primeiro caso, o uso do termo “*meaning*” em alusão ao trabalho pode ser considerado adequado, no entendimento dos autores, para situações que se refiram ao tipo de significado do trabalho, em geral, positivo. No caso do termo “*meaningful*”, também no entendimento dos autores, há uma referência à quantidade de significado que o trabalho tem para o indivíduo, transmitindo a ideia de mensuração desse fenômeno.

Na língua portuguesa, Tolfo e Piccinini (2007) partem da concepção de que o significado compreende o entendimento social do que seja trabalho, e o termo “sentido”, no que lhe concerne, relaciona-se a uma dimensão mais pessoal. Conforme as autoras, “os significados

são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano” (Tolfo & Piccinini, 2007, p. 44). O aprofundamento dessa discussão foge ao escopo desta tese, que considera sentido com finalidade e propósito do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015).

Algumas pesquisas sugerem que um trabalho com sentido tende a gerar resultados, satisfazer intrinsecamente o trabalhador, ter aceitação moral, promover as relações humanas, permitir algum grau de autonomia e garantir a segurança e manter ocupado quem o realiza (Morin, 2001; Rodrigues *et al.*, 2016; Costa *et al.*, 2023). É possível, ainda, que o trabalho seja encarado como fonte de prazer e de sofrimento, numa relação concomitante, e exista sentido enquanto viabilize a realização profissional/pessoal, mesmo que seja em uma perspectiva futura (Costa *et al.*, 2020).

Para Morin (2001), um trabalho com sentido envolve autonomia, aprendizagem e desenvolvimento, utilidade social, reconhecimento, retidão moral e cooperação, configurando dimensões de análise do construto. Essas dimensões foram inicialmente utilizadas por Morin e Dassa (2006) na elaboração e aplicação de um instrumento de pesquisa para mensurar e analisar as características de um trabalho com sentido junto a profissionais de serviços de saúde e saúde social, no Canadá.

Em momento posterior, o instrumento foi traduzido e adaptado para o contexto brasileiro por Bendassolli e Borges-Andrade (2011; 2015). O processo deu-se mediante a participação de profissionais que atuavam em “indústrias criativas” do estado de São Paulo. Enquanto o modelo canadense de Morin e Dassa (2006) apresentava, em sua estrutura fatorial, 30 itens e cinco fatores, a escala brasileira foi validada contendo 25 itens e seis fatores, a saber: desenvolvimento e aprendizagem; utilidade social do trabalho; qualidade das relações no trabalho; autonomia no trabalho; ética no trabalho; expressividade e identificação no trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015).

Entre as possibilidades de proposições teóricas com o tema, têm-se os estudos de Costa *et al.* (2023), que analisam os sentidos do trabalho para jovens aprendizes, e Costa *et al.* (2020), que tratam sobre sentidos do trabalho e vivências de prazer e sofrimento bem como a articulação entre sentido do trabalho, comprometimento afetivo e estresse no trabalho, de autoria de Rodrigues *et al.* (2016). Outras pesquisas têm analisado os sentidos do trabalho para profissionais de determinadas categorias ocupacionais, a exemplo do estudo de Prado *et al.*

(2021). Uma alternativa para se construir um panorama sobre o desenvolvimento sobre o tema é a realização de um levantamento bibliométrico partindo de um protocolo de pesquisa.

Sendo assim, foi elaborado um protocolo voltado para o levantamento de artigos nacionais sobre o tema, em inglês e português, na biblioteca eletrônica *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), entre 2016 e 2020. A partir dos termos “sentidos do trabalho” e “*meaning of work*”, considerando os descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”, foram identificadas 41 publicações, registradas em planilha eletrônica. Após lidas na íntegra, verificou-se que apenas 16 tratam efetivamente do tema “sentidos do trabalho”. Esses artigos discutem o tema a partir de diferentes perspectivas teóricas e epistemológicas (Costa et al., 2022b).

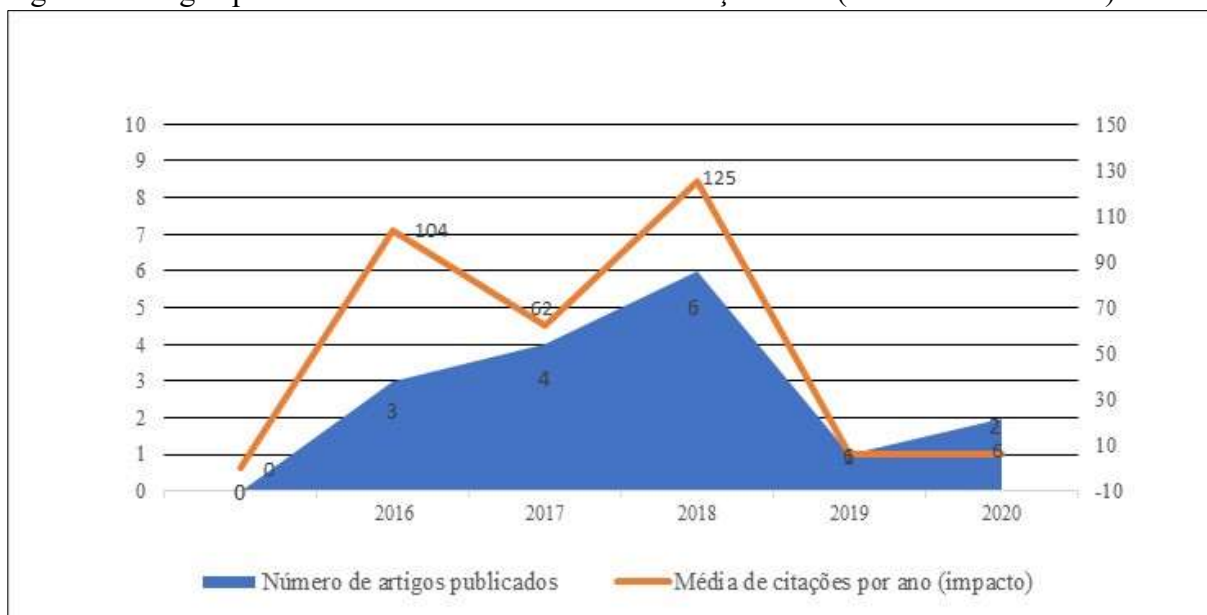
Para a escolha da base, considerou-se que a SPELL reúne a produção acadêmica de artigos publicados nos principais periódicos nacionais das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Embora as teorias e modelos sobre sentidos do trabalho tenham sido criadas por autores estrangeiros, a discussão e reflexão do que se é produzido nacionalmente tendem a ser relegadas em face da valorização das pesquisas norte-americana e anglo-saxã (Bertero *et al.*, 2013); então optou-se por analisar a produção nacional. Não se trata de deixar de lado trabalhos publicados em periódicos internacionais — a revisão narrativa da literatura contempla vários autores/trabalhos internacionais —, mas atender a uma lacuna de revisão do que é produzido pela comunidade em que estamos inseridos.

### 2.1.1 Levantamento bibliométrico sobre sentidos do trabalho

A figura 2, a seguir, ilustra a produção científica sobre o tema “sentidos do trabalho” e seu impacto (em termo de citações), utilizando parâmetros semelhantes a Santos e Martins (2021). A bibliometria analisa trabalhos mais recentes, observando-se que, no período de 5 anos, a quantidade de artigos publicados é mais expressiva em 2018, com pico nesse mesmo ano e decréscimo nos anos seguintes. No que se refere ao impacto, a soma de citações em 2018 é a mais significativa, 125 citações (média de 20,8 citações por artigo), ao passo que, em 2016, os trabalhos acumulam um total de 104 citações (média de 34,7 citações por artigo).



Figura 2: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (sentidos do trabalho)



Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 1 detalha o impacto da produção científica mapeada, sinalizando os artigos de maior impacto, em total de citações e total de citações por ano — que considera o período entre o ano de publicação e quantidade de citações mapeadas no levantamento, cuja referência é 30 de julho de 2022. Rodrigues *et al.* (2016) têm o artigo mais citado (103 citações) e o segundo maior total de citações por ano (14,7). Isso explica o valor médio do impacto das publicações em 2016, apesar de haver apenas 3 artigos (Figura 2). Neves *et al.* (2018) têm o segundo trabalho mais citado (96 citações) e o maior total de citações por ano (19,2).

Verificou-se a quantidade de citações dos trabalhos utilizando como critério o *Google Acadêmico*, um dos três serviços de contagem de citações mais conhecidos pelos pesquisadores (Wainer & Vieira, 2013). Usualmente, as pesquisas mais citadas tendem a indicar, entre outras coisas, o interesse da comunidade acadêmica por aquela pesquisa pela “proeminência social dos autores no meio científico”, pela “qualidade do processo editorial adotado pelo periódico publicado” (Mendes-da-Silva, 2020, p. 508) e pelas contribuições do trabalho.

Outros trabalhos que ocupam posição de destaque quanto ao critério de citações são o de Spinelli-de-Sá *et al.* (2017), com 21 citações e posição número 3 do ranking TC \* por Ano, seguido de Silva e Cappelle (2017), com 18 citações e 4.<sup>a</sup> posição no ranking, e Pereira *et al.* (2018), com 14 citações e 5.<sup>a</sup> posição. Os detalhes podem ser consultados na tabela 1, apresentada a seguir.

Tabela 1: Artigos mais citados (sentidos do trabalho)

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Total de citações (TC)</b>	<b>TC * por Ano</b>	<b>Ranking TC * por Ano</b>
Rodrigues <i>et al.</i>	2016	103	14,7	2º
Neves <i>et al.</i>	2018	96	19,2	1º
<b>Spinelli-de-Sá <i>et al.</i></b>	2017	21	3,5	3º
Silva e Cappelle	2017	18	3,0	4º
Pereira <i>et al.</i>	2018	14	2,8	5º
Siqueira <i>et al.</i>	2017	13	2,2	6º
Mato <i>et al.</i>	2017	10	1,7	8º
Heleno <i>et al.</i>	2018	7	1,4	10º
Bandeira <i>et al.</i>	2019	6	1,5	9º
Costa <i>et al.</i>	2020	6	2,0	7º
Galvão <i>et al.</i>	2018	5	1,0	11º
Medeiros <i>et al.</i>	2018	3	0,6	12º
Oliveira e Saraiva	2016	1	0,1	13º
Borchardt e Bianco	2016	0	0,0	14º
Petri <i>et al.</i>	2018	0	0,0	15º
Vianna <i>et al.</i>	2020	0	0,0	16º

Fonte: Elaborada pelo autor.

No artigo “Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos”, Rodrigues *et al.* (2016) tratam, concomitantemente, de sentidos do trabalho, comprometimento afetivo e estresse ocupacional, utilizando técnicas de análise estatística uni e bivariada. Entre as contribuições desse estudo, destaca-se a realização de novas investigações sobre o tema, mas observou-se que os resultados das análises fatorais exploratórias com os dois grupos abordados (enfermeiros de hospital público de São Paulo e de hospital privado de Belo Horizonte) validaram a mesma quantidade de itens (29) e fatores (7), mas os fatores não são idênticos entre os grupos, abrindo espaço para realização de novas pesquisas.

No que lhe concerne, no artigo “Sentido e Significado do Trabalho: Uma Análise dos Artigos Publicados em Periódicos Associados à *Scientific Periodicals Electronic Library*”, Neves *et al.* (2018) analisam como pesquisadores brasileiros focalizam os temas “sentidos e significados do trabalho” ao longo da história, sugerindo novos estudos contemplando outras bases de dados e estudos quantitativos, para “mapear estatisticamente as publicações e características dos estudos sobre o tema trabalho na área da Administração” (Neves *et al.*, 2018, p. 328).

Os demais artigos discutem a criação de sentidos no trabalho de prostitutas de luxo (Silva & Cappelle, 2017), os significados que mulheres que atuam no mercado financeiro atribuem ao trabalho (Spinelli-de-Sá *et al.*, 2017) e a relação entre sentido do trabalho e a

construção da identidade de prostitutas (Pereira *et al.*, 2018). São estudos que fogem ao escopo das pesquisas funcionalistas do *mainstream* da Administração, alinhando-se epistemologicamente às pesquisas críticas e de natureza interpretativista em relação aos sentidos do trabalho. Esses estudos guardam sua importância nessa confluência, chamando atenção para outras possíveis dimensões que possam vir a ser consideradas em novos modelos ou na reformulação dos existentes.

Outro aspecto analisado neste levantamento bibliométrico diz respeito aos periódicos em que foram publicados os artigos. A Tabela 2 sistematiza esses periódicos indicando a quantidade de artigos e o percentual em relação ao total analisado. Dos 16 artigos considerados, cinco foram publicados na Revista de Administração Mackenzie (12,5%), um deles de autoria de Spinelli-de-Sá *et al.* (2017), figurando entre os cinco trabalhos de mais citações. A revista Cadernos EBAPE.BR e a Revista Gestão Organizacional reúnem, cada uma, 2 artigos, sendo que o segundo trabalho mais citado (96 citações, de Neves *et al.*, 2018) foi publicado nos Cadernos EBAPE.BR.

Tabela 2: Periódicos identificados (sentidos do trabalho)

Periódico	Qualis/Capes	Quantidade	Percentual
Revista de Administração Mackenzie	B1	5	12,5%
Cadernos EBAPE.BR	A2	2	6,3%
Revista Gestão Organizacional	B2	2	6,3%
RAUSP Management Journal	A2	1	6,3%
Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	B1	1	6,3%
Gestão & Conexões	B4	1	6,3%
Revista de Ciências da Administração	B1	1	6,3%
Revista de Gestão Social e Ambiental	B1	1	6,3%
Revista Alcance	B2	1	6,3%
Revista de Administração de Empresas	A2	1	6,3%
<b>Total Geral</b>	---	<b>16</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na sequência, analisaram-se as palavras-chave dos artigos, e, conforme sua frequência, foi gerada uma nuvem de palavras. Essa etapa foi realizada a partir da página eletrônica “*wordart.create*”. A nuvem, representada pela figura 3, apresenta no seu núcleo o termo “sentidos do trabalho”, indicando o tema central dos trabalhos. As palavras “sentido”, “do” e “trabalho” foram escritas como sendo uma só para permitir identificar o termo sem que estivesse descontextualizado, observando-se sua ocorrência 14 vezes. Na sequência, tiveram destaque as palavras “trabalho” (11

ocorrências), “subjetividade” (2), “prostituição” (2), “significado do trabalho” (2) e “gestão” (2). As demais foram observadas apenas uma vez.

Figura 3: Nuvem de palavras (sentidos do trabalho)

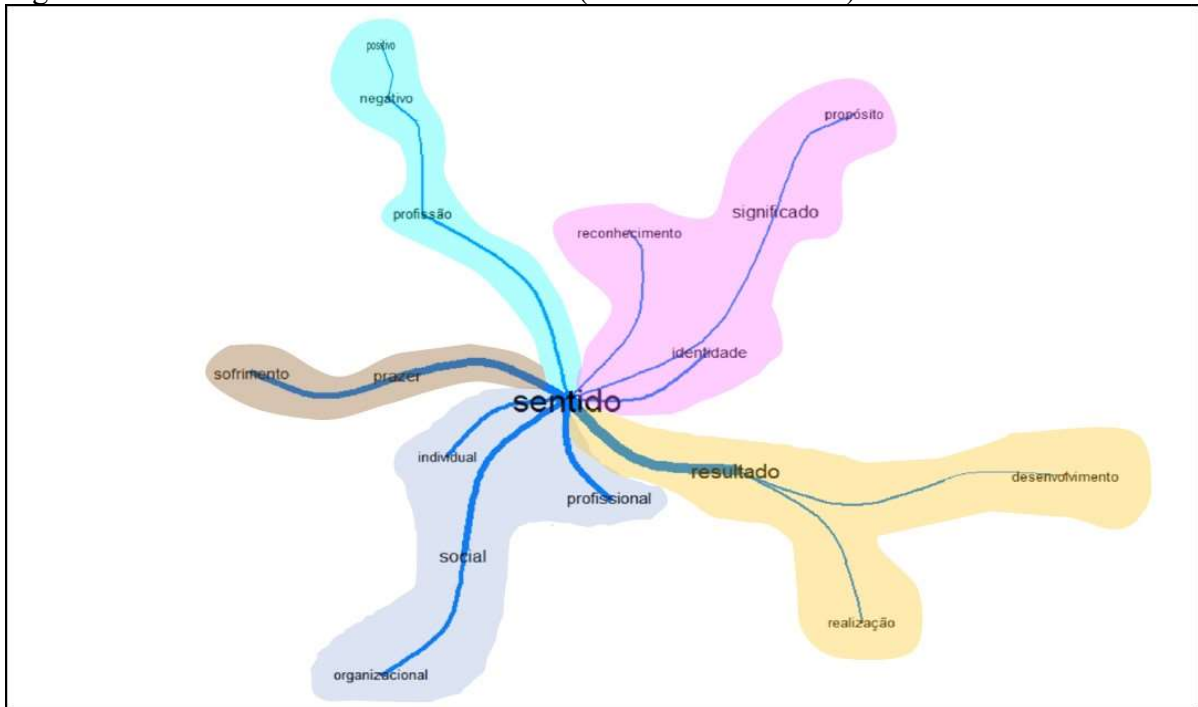


Fonte: Elaborada pelo autor.

As demais palavras identificadas por meio da nuvem sugerem estudos sobre sentidos do trabalho a partir de: diferentes objetos e/ou contextos (prostituição, enfermagem, agentes penitenciários, jovens, trabalhadores-estudantes, garis), variadas temáticas associadas (comprometimento, estresse, diversidade, inclusão, rotatividade, alienação), incluindo-se discussões com focos como gênero, construção da identidade, inclusão, segregação e múltiplos tipos de trabalho (voluntário, religioso, no sistema prisional). Tais resultados revelam a natureza ampla e multifacetada do tema, de interesse de trabalhos e trabalhadores diversos.

Com a ajuda do software Iramuteq, que se baseia na teoria dos grafos e fornece indicativos da estrutura do *corpus* textual (Marchand & Ratinaud, 2012), foi realizada uma análise de similitude para compreender temas de importância (Camargo & Justo, 2013). A mesma considerou os resumos dos artigos selecionados como *corpus* textual, já que essa parte do texto traz as informações precisas sobre o conteúdo da pesquisa. Na figura 4, apresentada a seguir, exibe-se a conexidade entre palavras e o tema central dos artigos, os sentidos do trabalho.

Figura 4: Análise de similitude dos resumos (sentidos do trabalho)



Fonte: Elaborada pelo autor.

A análise de similitude, na figura 4, gerou 5 grupos de associação entre as palavras e o termo “sentido”. Em um primeiro grupo, o sentido compreende experiências de prazer e de sofrimento, tal como na pesquisa realizada por Costa *et al.* (2020). No segundo grupo, o sentido está ligado ao exercício de uma profissão, considerando seus aspectos negativos e positivos, como no estudo de Borchardt e Bianco (2016). No terceiro, há indicativos de que a construção de sentidos se dá por meio do reconhecimento, da identidade, do significado e propósito da atividade, como em Pereira *et al.* (2018); o quarto grupo sinaliza que o sentido está associado ao resultado, que pode proporcionar realização e desenvolvimento, como também apresentado por Costa *et al.* (2020); o quinto grupo indica algumas dimensões em que se discute o tema nos trabalhos identificados: do ponto de vista individual, social, organizacional e profissional.

De forma geral, o levantamento bibliométrico sugere que o tema está longe da fase de saturação, e há espaço para a realização de novos estudos sobre o tema, seja de forma associada a outras temáticas do comportamento humano nas organizações, seja de forma individualizada. Em uma perspectiva quantitativa, percebem-se as possibilidades de discussão sobre a estrutura fatorial do instrumento de pesquisa validado por Bendassolli e Borges-Andrade (2011) a partir da coleta de dados junto a outros grupos de trabalhadores, cuja natureza da atividade diferencia-se do trabalho criativo. É nesse sentido que se propõe verificar a aderência dessa estrutura fatorial junto aos jovens aprendizes, o que será detalhado na metodologia utilizada nesta tese.

## 2.2 Comprometimento organizacional

Os vínculos organizacionais dizem respeito à relação entre o indivíduo e a organização, por meio do trabalho (Nunes *et al.*, 2020). Esta seção contempla especificamente o vínculo do comprometimento. As discussões sobre o tema têm início por volta de 1960, consagrando-se como um dos mais discutidos no campo do comportamento humano (Bastos *et al.*, 2008) tendo como autores precursores O'Reilly e Chatman (1986), que indicaram, inicialmente, que o comprometimento, tido como sinônimo de lealdade, possui dimensões subjacentes relacionadas ao apego psicológico, baseado na conformidade, identificação e internalização.

A conformidade diz respeito ao envolvimento instrumental do funcionário, que se comporta com o propósito de obter recompensas extrínsecas; a identificação compreende o envolvimento do trabalhador por meio do desejo de afiliar-se à empresa e tende a se desenvolver à medida que a pessoa entende e aprecia os objetivos e valores da organização; e a internalização, por sua vez, está associada ao envolvimento proveniente do alinhamento entre os valores individuais e organizacionais, permitindo que uma pessoa imite ou adote características da organização (O'Reilly & Chatman, 1986).

A ênfase na natureza afetiva do comprometimento surge a partir das contribuições de Mowday *et al.* (1979), com a publicação intitulada “*The measurement of organizational commitment*”, em que se propõe desenvolver e validar um instrumento de medida para o comprometimento dos funcionários nas organizações. Mais tarde, o tema passa a ser difundido mais amplamente na comunidade acadêmica, e outras contribuições teóricas somam-se aos estudos já realizados. Dessa feita, cinco enfoques relacionados a esse construto foram incorporados à literatura.

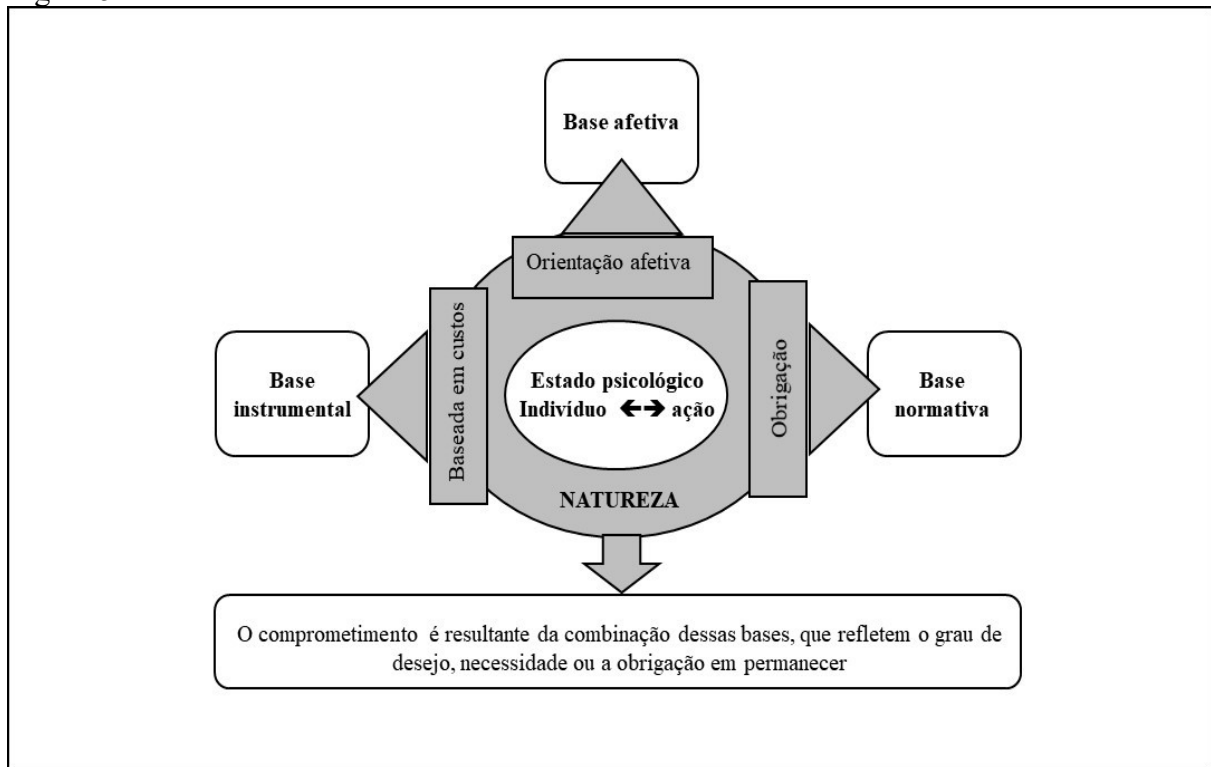
O primeiro enfoque, de base afetiva, está ligado à identificação e ao envolvimento do funcionário com a organização; na natureza instrumental, o funcionário faz uma ponderação em relação aos investimentos e a recompensas; no enfoque normativo, levam-se em conta as pressões e as normas comportamentais determinadas pela organização; o sociológico considera a relação de autoridade e subordinação do funcionário em relação às pessoas que detêm posição de chefia; e, por fim, o comportamental, que está associado à manutenção de determinadas condutas (Bastos, 1993).

Na década de 1990, surge uma nova proposta teórica, e, com ela, três desses cinco enfoques acabam se consolidando na literatura que versa sobre o tema. Trata-se da contribuição de Meyer e Allen (1991), difundida por meio da publicação “*A three-component conceptualization of organizational commitment*”. Os autores propõem uma reconceitualização do comprometimento organizacional em face da diversidade de definições que, segundo eles, dificultou a interpretação de resultados de pesquisas sobre o tema que apresentavam crescimento à época.

Meyer e Allen (1991) identificaram aspectos com capacidade de influenciar o comportamento dos trabalhadores, considerando características individuais das pessoas, características do trabalho e das organizações, a exemplo de motivação, satisfação, rotatividade, assiduidade, desempenho e permanência na empresa. Esses aspectos teriam relação com três componentes definidos pelos autores como sendo: o desejo afetivo de permanência na organização, o componente instrumental e o normativo, consagrando-se como um modelo tridimensional.

Na figura 5, apresentada a seguir, é possível compreender as orientações de cada uma das bases do comprometimento considerando o modelo tridimensional. Para Bastos *et al.* (2013), comprometimento abarca um estado psicológico em que há uma força que conduz o indivíduo a uma realização de uma ação. Esse estado psicológico é resultante de orientações afetivas (base afetiva), da sensação de obrigação (base normativa) e baseada na percepção de custos com a possível saída da empresa (base instrumental). A junção dessas bases resultaria em um modelo conceitual de comprometimento.

Figura 5: Modelo tridimensional



Fonte: Adaptada de Bastos et al. (2013).

A base afetiva encontra fundamento teórico nas discussões de Mowday et al. (1982). Para os autores, o comprometimento corresponde ao estado psicológico que implica uma postura ativa em que o trabalhador se empenha e contribui com a organização da qual faz parte. A base instrumental compreende a teoria dos *side bets*, em que a permanência na organização se dá a partir da ponderação de benefícios e perdas provenientes da saída do funcionário do atual trabalho (Becker, 1960). Por fim, a base normativa resgata o entendimento de Wiener (1982) acerca de pressões normativas internalizadas, focalizando a sensação de dívida moral do trabalhador para com sua organização.

O avanço e aprofundamento sobre questões conceituais relacionadas ao comprometimento organizacional resultaram em outro estudo que testou o modelo de três componentes proposto por Meyer e Allen (1991), considerando as medidas de comprometimento afetivo, instrumental e normativo como dimensões diferentes entre si. Os resultados das análises do modelo tridimensional indicaram que os componentes eram distinguíveis entre si e que o comprometimento organizacional contribuía com o comportamento produtivo no trabalho (Meyer *et al.*, 1993).



Tomando como referência esses três componentes validados pelos autores, infere-se que os trabalhadores que mantêm seus vínculos com determinada organização o fazem baseando-se no desejo de permanecer naquele contexto, ou seja, comprometem-se afetivamente, buscam prover suas necessidades individuais, por isso atêm-se a questões instrumentais. Ainda, a permanência pode ocorrer por se cultivar um sentimento de débito moral com a organização; em outros termos, o comprometimento é normativo (Meyer & Allen, 1991).

A proposta teórica de Meyer e Allen (1991) permaneceu proeminente por um longo período, influenciando a produção acadêmica da área, dentro (Silva & Bastos, 2010) e fora do Brasil (Simosi, 2012). Contudo, pesquisadores como Solinger *et al.* (2008) passaram a questionar a tridimensionalidade sob o argumento de que ambiguidades podem implicar imprecisões conceituais em relação ao construto. Neste sentido, para autores como Rodrigues e Bastos (2010), embora a multidimensionalidade amplie o conceito do fenômeno, isso pode dar margem a diferentes interpretações sobre ele e resultar em imprecisões nos estudos que investigam o tema.

Do ponto de vista empírico, o modelo tridimensional apresenta algumas fragilidades. A primeira diz respeito a correlações entre as dimensões instrumental (base de continuação) e normativa, sugerindo sobreposição entre elas (Meyer & Allen, 1991). Por sua vez, a base de continuação apresenta “padrões de associações com outros construtos diferentes daqueles encontrados para as bases afetiva e normativa, o que coloca em dúvida a pertinência de se considerar as três bases” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 80). Estudos conduzidos por Silva & Bastos, (2010) e Menezes e Bastos (2011) apresentam resultados que corroboram a unidimensionalidade do construto, estritamente de base afetiva.

A dimensão instrumental, excluída da estrutura dimensional do comprometimento afetivo, passa a corresponder ao conceito de entrincheiramento, definido como “a tendência de o indivíduo permanecer na organização devido às perdas associadas à sua saída” (Rodrigues & Bastos, 2015, p. 108), construto não contemplado nesta tese; e a base normativa ao consentimento, que é definida como a obediência do trabalhador em relação às normas e demandas da empresa, tendo em vista as relações de poder e de autoridade na organização (Pinho *et al.*, 2015). Na seção 2.3, tem-se um aprofundamento teórico sobre o consentimento.

Avanços nas pesquisas sobre comprometimento resultaram em um instrumento de pesquisa validado por Bastos e Aguiar (2015) em que as dimensões instrumental e normativa foram excluídas já que correspondem a outros vínculos, denominados posteriormente como

consentimento e entrincheiramento (ver Rodrigues, 2009; e Silva, 2009). Somam-se à base afetiva questões relativas à aceitação íntima (Silva, 2009). Essa adição passa a vigorar depois de um novo estudo de aprimoramento do construto em que Silva e Bastos (2015) dissociam a aceitação íntima do consentimento. O quadro 2, a seguir, traz uma síntese dos aspectos da dimensão.

Quadro 2: Dimensão e aspectos relacionados ao comprometimento

Dimensão	Aspectos correspondentes
Afetiva	Orgulho em fazer parte da organização
	Referir-se à organização enquanto instituição boa para se trabalhar
	Sentimento de que os objetivos organizacionais são também objetivos pessoais
	A organização inspira o funcionário para progredir no seu desempenho no trabalho.
	A forma de pensar do funcionário se assemelha com a da organização.
	Os valores individuais são entendidos como similares aos valores organizacionais.
	Sentimento de ligação de afeto entre o funcionário e a organização
	Aceitação e concordância com as normas impostas pela organização
	Interesse pela organização e pelos problemas que fazem parte da rotina

Fonte: Elaborado com base em Bastos e Aguiar (2015).

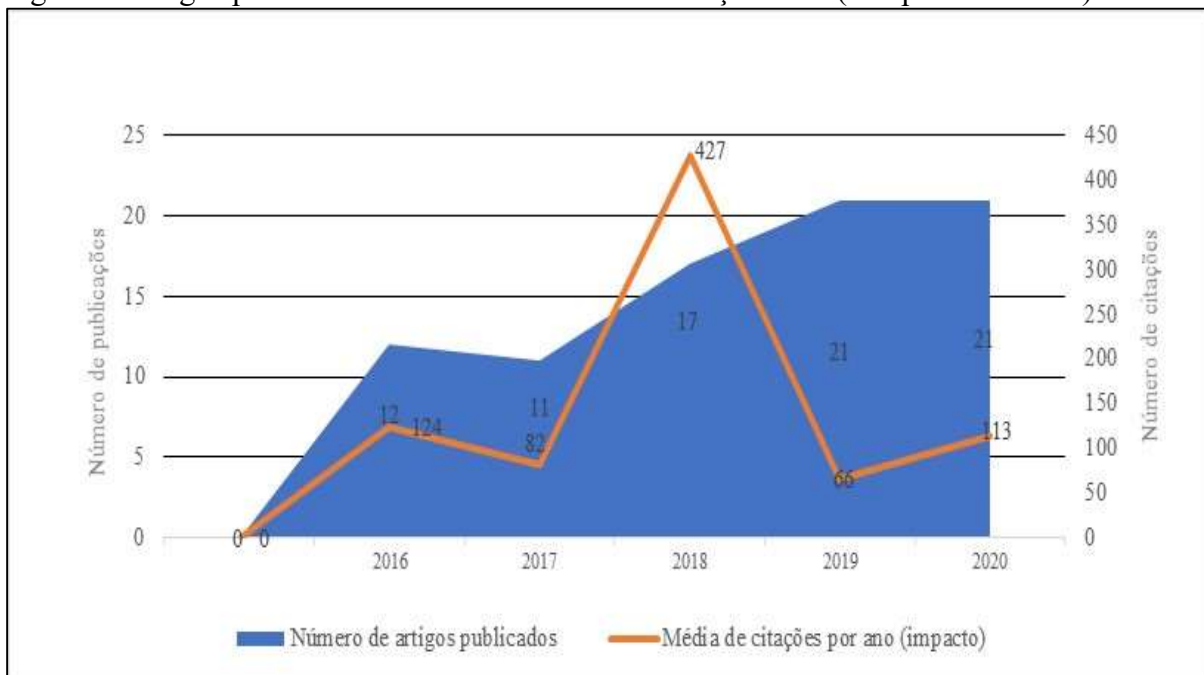
Entre as proposições teóricas verificadas na literatura, o comprometimento tem sido frequentemente associado a outros vínculos, tais como o entrincheiramento e o consentimento, explorando seus antecedentes e consequentes (Tomazzoni & Costa, 2020), analisando possíveis diferenças em instituições públicas e privadas (Rodrigues, 2020), sua relação com suporte organizacional e exaustão (Ceribeli & Barbosa, 2020), entrincheiramento e engajamento (Pereira & Lopes, 2019), entre outras possibilidades.

Considerando o padrão de busca utilizado para a bibliometria dos sentidos do trabalho, também foram consultados artigos nacionais sobre o comprometimento, em inglês e português, na base SPELL, entre 2016 e 2020. A partir dos termos “comprometimento organizacional” e “*organizational commitment*”, e considerando os descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”, foram identificadas 106 publicações. Após lidas na íntegra, verificou-se que 82 delas tratam do tema “comprometimento”. A preferência por artigos nacionais justifica-se devido ao fato de o modelo unidimensional ser bem estabelecido no Brasil, enquanto estudos internacionais privilegiam o modelo tridimensional. Além disso, os estudos internacionais têm sido valorizados em detrimento do que é produzido nacionalmente (Bertero *et al.*, 2013), e, nesta tese, o autor assume a posição de valorização de autores nacionais na etapa de levantamento.

### 2.2.1 Levantamento bibliométrico sobre comprometimento

O primeiro critério observado na análise bibliométrica para o tema “comprometimento” foi a quantidade de publicação em relação à quantidade de citações, critério este que sinaliza sobre o impacto das pesquisas (Santos & Martins, 2021). No período entre 2016 e 2020, foram mapeados 82 artigos, com registro de picos de publicação nos anos de 2019 e 2020, com 21 artigos cada. Em relação ao impacto, a soma dos 17 artigos publicados em 2018 resulta em um volume de 427 citações (média de 25,11 citações por artigo). Embora a quantidade de artigos apresente uma tendência de crescimento, o volume de citações apresenta oscilações, prevalecendo períodos de queda, como observado na figura 6.

Figura 6: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (comprometimento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

O impacto da produção é detalhado a seguir, na tabela 3, em que se apresentam artigos com destaque de impacto, total de citações e citações por ano, nos mesmos moldes utilizados para o construto sentidos do trabalho. O artigo mais citado é de autoria de Luz *et al.* (2018), com 228 citações, e um total de 45,6 citações/ano cujo título é “*Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover*”. O impacto dessa publicação explica o volume alto de citações para os artigos publicados em 2018, já que apenas esse artigo corresponde a pouco mais de 50% do volume de citações.

Tabela 3: Artigos mais citados (comprometimento)

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Total de citações (TC)</b>	<b>TC * por Ano</b>	<b>Ranking TC * por Ano</b>
Luz <i>et al.</i>	2018	228	45,6	1º
Carvalho <i>et al.</i>	2018	41	8,2	3º
Vilas-Boas e Morin	2016	41	5,9	4º
Nasution e Rafiki	2020	37	12,3	2º
Silva <i>et al.</i>	2018	27	5,4	6º
Lírio <i>et al.</i>	2018	24	4,8	7º
Zonatto e Gonçalves	2018	19	3,8	9º
Balsan <i>et al.</i>	2016	18	2,6	14º
Oliveira e Honório	2020	17	5,7	5º
Milhome <i>et al.</i>	2018	17	3,4	10º
Arraes <i>et al.</i>	2017	17	2,8	11º
La Falce <i>et al.</i>	2017	16	2,7	12º
Azim	2016	16	2,3	17º
Silva <i>et al.</i>	2016	13	1,9	20º
Pereira e Lopes	2018	13	2,6	13º
Pinho <i>et al.</i>	2020	12	4,0	8º
Stecca <i>et al.</i>	2016	12	1,7	21º
Rocha <i>et al.</i>	2019	10	2,5	15º
Lima e Rowe	2019	10	2,5	16º
Mariano e Moscon	2018	10	2,0	18º
Milhome e Rowe	2018	10	2,0	19º

Fonte: Elaborada pelo autor.

A pesquisa realizada por Luz *et al.* (2018) tem como propósito analisar em que medida o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho influenciam a intenção de rotatividade. Participaram desse estudo trabalhadores de uma empresa de tecnologia da informação. Seus achados sinalizam que as variáveis que mais impactam a intenção de rotatividade são o comprometimento afetivo, a satisfação com o salário e o comprometimento normativo. Contudo, destaca-se que os autores utilizaram o modelo tridimensional de Meyer e Allen, que não é mais privilegiado nas pesquisas brasileiras por conta de problemas conceituais e ambiguidades identificados por diferentes autores (Rodrigues & Bastos, 2010).

Quanto à contagem de citações, é importante destacar que se trata de um critério usualmente utilizado no âmbito acadêmico (Wainer & Vieira, 2013) e pode sinalizar o interesse de outros pesquisadores pelos resultados divulgados na pesquisa (Mendes-da-Silva, 2020). Dessa forma, outros trabalhos que ocuparam posição de relevância baseados nas citações foram: Nasution e Rafiki (2020), com 37 citações e 2.<sup>a</sup> posição no ranking, e Carvalho *et al.* (2018), com 41 citações e 3.<sup>a</sup> posição. Esses artigos foram publicados em língua inglesa, alcançando

mais pesquisadores, já que esta língua é a predominante no meio científico. Os demais artigos podem ser consultados na tabela 3.

Nasution & Rafiki (2020) verificaram que a ética de trabalho islâmica apresentou relação positiva e significativa com o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. Os resultados encontrados por Carvalho *et al.* (2018) sinalizaram relação entre quatro tipos de cultura organizacional (clã, hierarquia, adhocracia e mercado) e três dimensões do comprometimento (afetiva, normativa e continuidade) bem como relações entre cultura organizacional e satisfação no trabalho, relacionamento, recompensa e natureza do trabalho. Novamente, verifica-se o uso de um modelo teórico contestado a partir de argumentos conceituais e evidências de pesquisas empíricas.

Na sequência, buscou-se mapear os periódicos nos quais os artigos foram divulgados. Foram identificados 42 periódicos, sua qualificação conforme a avaliação CAPES, a quantidade de artigos e o percentual acumulado. Para fins de organização dos resultados, optou-se por agrupar os 22 periódicos com apenas uma publicação e detalhar os demais. O destaque para esse critério é da “Revista de Administração da UFSM”, com 6 artigos publicados sobre comportamento organizacional, que corresponde a 7,3% do total de 82 artigos identificados no período selecionado.

Outros periódicos que ocuparam posição de destaque considerando o percentual de artigos publicados no período analisado foram: “Revista de Ciências da Administração” e “Revista Gestão & Planejamento”, 5 artigos cada (6,1%); “Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão” e “Revista Brasileira de Gestão de Negócios”, 4 artigos cada (4,9%), e os demais periódicos listados com 3 ou 2 artigos. Ao considerar o ranking dos 5 artigos de maior impacto (ver tabela 3), nota-se que o mais citado foi publicado na Revista de Gestão, localizada na tabela junto ao grupo “outros”. Todas essas informações podem ser consultadas a seguir, na tabela 4.

Tabela 4: Periódicos identificados (comprometimento)

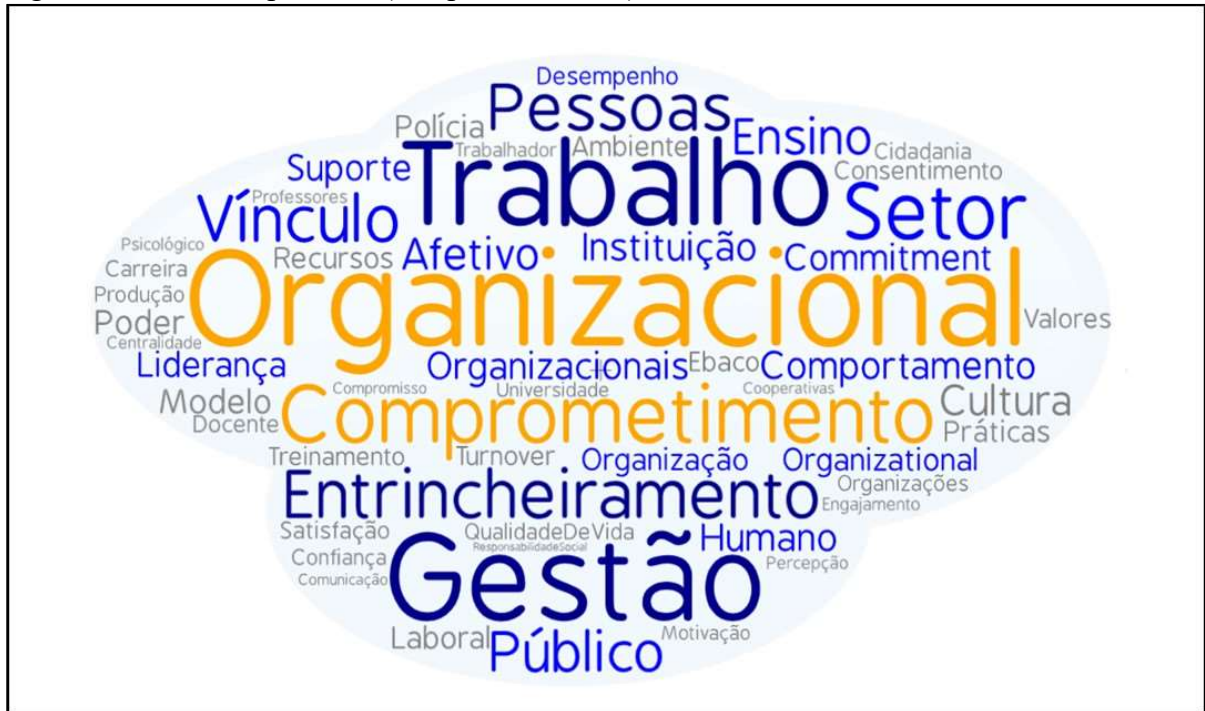
Periódico	Qualis/Capes	Quantidade	Percentual
Revista de Administração da UFSM	B1	6	7,3%
Revista de Ciências da Administração	B1	5	6,1%
Revista Gestão & Planejamento	B2	5	6,1%
Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	B1	4	4,9%
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	4	4,9%
Revista de Administração Mackenzie	B1	3	3,7%
Revista Brasileira de Estratégia	B3	3	3,7%
Revista de Carreiras e Pessoas	B4	3	3,7%
GEST–O.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	B2	3	3,7%
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	B2	3	3,7%
Revista Gestão Organizacional	B2	3	3,7%
Teoria e Prática em Administração	B2	2	2,4%
Revista Eletrônica de Administração e Turismo	B3	2	2,4%
Revista de Gestão e Secretariado	B2	2	2,4%
Revista Administração em Diálogo	B3	2	2,4%
Revista de Administração IMED	B3	2	2,4%
Gestão & Conexões	B4	2	2,4%
Revista de Administração de Empresas	A2	2	2,4%
Revista de Administração FACES Journal	B2	2	2,4%
Administração Pública e Gestão Social	B1	2	2,4%
Outros (22 periódicos)	---	22	26,8
<b>Total Geral</b>	---	<b>82</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pelo autor.

O próximo passo da análise bibliométrica foi sistematizar uma nuvem de palavras a partir das palavras-chave dos artigos.

O gerador da imagem foi o mesmo utilizado para o tema “sentidos do trabalho”, e, no caso do comprometimento, as palavras “comprometimento” e “organizacional” ocupam posição central na nuvem. Juntas, essas palavras foram registradas, em média, 76 vezes, destacadas na cor amarela. Em seguida, na cor azul-escuro, foram registradas as ocorrências das palavras “trabalho” (27 menções), “entrincheiramento” (15), “gestão” (11) e “pessoas” (10). São palavras que remetem a estudos sobre o tema na área de gestão, de forma mais específica sobre o comportamento humano e a gestão de pessoas em diferentes contextos laborais e junto a trabalhadores do setor público e privado, como sugerem as palavras menores, localizadas nas extremidades da nuvem da figura 7.

Figura 7: Nuvem de palavras (comprometimento)



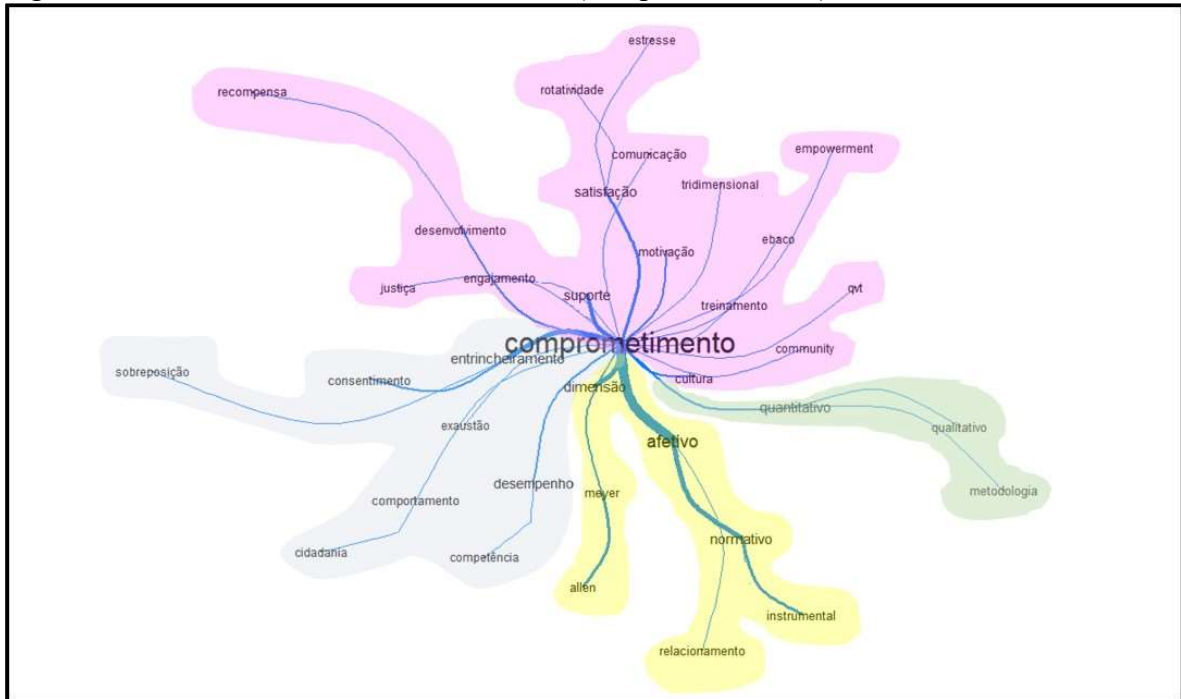
Fonte: Elaborada pelo autor.

A nuvem permite ainda outras inferências acerca dos artigos mapeados como, por exemplo, temas correlatos, identificados por meio das palavras “entrincheiramento” (15 ocorrências), “liderança” (6), “suporte no trabalho” (6), “desempenho” (5), “cultura” (4), “qualidade de vida” (4), “consentimento” (4), “treinamento” (4), “satisfação” (3), “turnover” (2), “motivação” (2), “engajamento” (2) e “valores” (2). Entre os grupos de trabalhadores contemplados nesses estudos, é possível citar professores e policiais. As palavras identificadas na nuvem sugerem que o tema “comprometimento” é, em certa medida, discutido a partir de vários recortes temáticos e de públicos-alvo, dado o volume de artigos identificados no período. Esses resultados não exaurem as pesquisas sobre o tema, mas indicam outras possibilidades de se avançar com o conhecimento a seu respeito.

Utilizando o *software* Iramuteq, analisou-se o *corpus* textual (Marchand & Ratinaud, 2012) baseando-se nos resumos dos artigos. Foi realizada uma análise de similitude para compreender as associações entre temas emergentes no texto (Camargo & Justo, 2013). A opção pelos resumos baseia-se nas informações resumidas de toda a pesquisa que consta nesta seção dos artigos. Na figura 8, apresentada a seguir, têm-se o comprometimento enquanto elemento central nos textos e a similitude observada entre quatro *clusters*: dois com temáticas

do comportamento organizacional, um acerca de pesquisas envolvendo o tema; e um sobre as dimensões ou bases que envolvem o construto.

Figura 8: Análise de similitude dos resumos (comprometimento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

No primeiro agrupamento por similitude, é possível identificar vários temas do comportamento humano nas organizações, a saber: justiça, engajamento, suporte, satisfação, comunicação, qualidade de vida no trabalho, *agency-community*, entre outros. No segundo, observam-se outros temas aglutinados, como entrincheiramento e consentimento, e o termo “sobreposição”, indicando haver discussão acerca da dimensionalidade do construto. Verifica-se um agrupamento específico para a questão da dimensionalidade, partindo da proposição de Meyer e Allen e das bases afetiva, normativa e instrumental.

A partir dos resultados obtidos por meio da análise bibliométrica, é possível inferir que o tema “comprometimento” tem sido amplamente discutido nas pesquisas, dados o volume de artigos encontrados (82) e a diversidade de temas abordados de forma conjunta e/ou integrada. Para se avançar na compreensão deste fenômeno, propõe-se a realização de novos estudos, a exemplo do que é apresentado nesta tese, em que se articulam os construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento no trabalho. Somando-se a isto, têm-se as particularidades do público pesquisado, os jovens aprendizes. Na próxima seção,



discute-se sobre o tema “consentimento”, dando seguimento a questões teóricas que embasam os construtos desta tese.

### 2.3 Consentimento organizacional

O consentimento é definido como a obediência às normas e demandas da empresa, considerando relações de poder e de autoridade (Pinho *et al.*, 2015). Do ponto de vista do comportamento do trabalhador, a cooperação com o trabalho resulta da estrutura organizacional no que se refere a uma figura de autoridade (Silva & Bastos, 2015). Consentimento é, portanto, “a tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico da organização. Apresenta disposição para cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela empresa à qual trabalha” (Silva, 2009, p. 79).

As discussões iniciais sobre o tema pautam-se, entre outros autores, nos estudos de Burawoy (1979), que se propunha a analisar os mecanismos que resultam em comportamentos de trabalhadores em que estes aceitam e se submetem a situações de dominação por parte do seu empregador. Na obra intitulada “*Manufacturing Consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*”, o autor sistematiza o trabalho de operários tendo em vista situações de coerção e consentimento, sobretudo quanto a cotas de trabalho produtivo, que resultavam em uma espécie de jogos entre os funcionários.

Suas bases conceituais são interdisciplinares, isto é, tem como fundamento estudos no âmbito da sociologia do trabalho e da psicologia social, sendo esta essencial para os estudos de Burawoy (1979). Na sociologia, o consentimento focaliza as relações de autoridade e despreza elementos de cunho afetivo que possam culminar no comportamento de passividade do indivíduo (Silva, 2009). No que lhe concerne, as teorias da psicologia social tratam do conformismo a partir de comportamentos percebidos e explícitos manifestados pelos trabalhadores, que tendem a ser replicados nos grupos, independentemente das crenças individuais (Kiesler & Kiesler, 1973).

Comportamentos de obediência acontecem por diferentes fatores, entre os quais é possível mencionar a obtenção de ganhos pessoais frente ao círculo de convivência, prestígio social, ganhos de natureza material ou mesmo afetiva. Tais comportamentos trazem consigo a sensação de obrigação, evitando-se eventuais punições ou aplicação de sanções disciplinares

(Kiesler & Kiesler, 1973). A passividade no comportamento relaciona-se à lealdade e obediência ao superior, assemelhando-se em alguma medida ao que Meyer e Allen (1991) designaram como sendo comprometimento de continuação.

Portanto, a fundamentação do construto pauta-se na área da sociologia e tem como premissa as relações de controle de autoridade, que podem conduzir o empregado à obediência e ao cumprimento do seu papel enquanto subordinado, deixando à parte questões afetivas e psicológicas (Pinho *et al.*, 2015). Sobre isto, é plausível considerar que o papel de submissão à chefia já é internalizado pelas pessoas, sobretudo nos casos em que se tem pouca escolaridade, quando a posição ocupada é mais simples e quando as oportunidades de emprego são escassas (Pinho *et al.*, 2015).

No contexto organizacional, pressupõe-se que os gestores conseguiriam diferenciar trabalhadores comprometidos daqueles que são obedientes. Dessa forma, os vínculos baseados em consentimento não deveriam ser envolvidos pela ideia de comprometimento organizacional (Silva & Bastos, 2010). A partir dessa discussão, e de uma revisão dos estudos clássicos da psicologia social, Silva e Bastos (2010, p. 7) realizam um estudo para esclarecer o que os autores descrevem como “uma zona conceitual pouco precisa que delimita os conceitos de comprometimento e de consentimento ou obediência”.

Essas imprecisões emergem das tensões entre as noções de “comprometimento passivo” e o conceito de “lealdade” de O’Reilly e Chatman (1986) e Bar-Hayim e Berman (1992). Após análise dos dados coletados, Silva e Bastos (2010) concluíram que o modelo bidimensional, que integra as dimensões obediência cega e aceitação íntima, explicaria melhor o consentimento. Entende-se que, no primeiro caso, tem-se o cumprimento de forma automática das ordens, sem formular uma avaliação a seu respeito. No segundo, as regras e normas são cumpridas devido à similaridade entre a visão pessoal e organizacional do trabalhador, com a crença de que se trata dos melhores procedimentos para a empresa (Silva & Bastos, 2010).

A realização de novos estudos sobre o tema permitiu que Silva e Bastos (2015) sugerissem ajustes na conceituação e no modelo de mensuração do consentimento, considerando-o como um fenômeno unidimensional, restringindo-se à dimensão de obediência cega. Os autores recuperaram diferentes estudos que confirmaram forte associação entre a dimensão aceitação íntima e a base afetiva do comprometimento (Meyer & Allen, 1991). Sendo assim, as variáveis relacionadas à dimensão aceitação íntima foram retiradas da escala de

consentimento (Silva & Bastos, 2015) e incluídas na escala de comprometimento proposta por Bastos e Aguiar (2015).

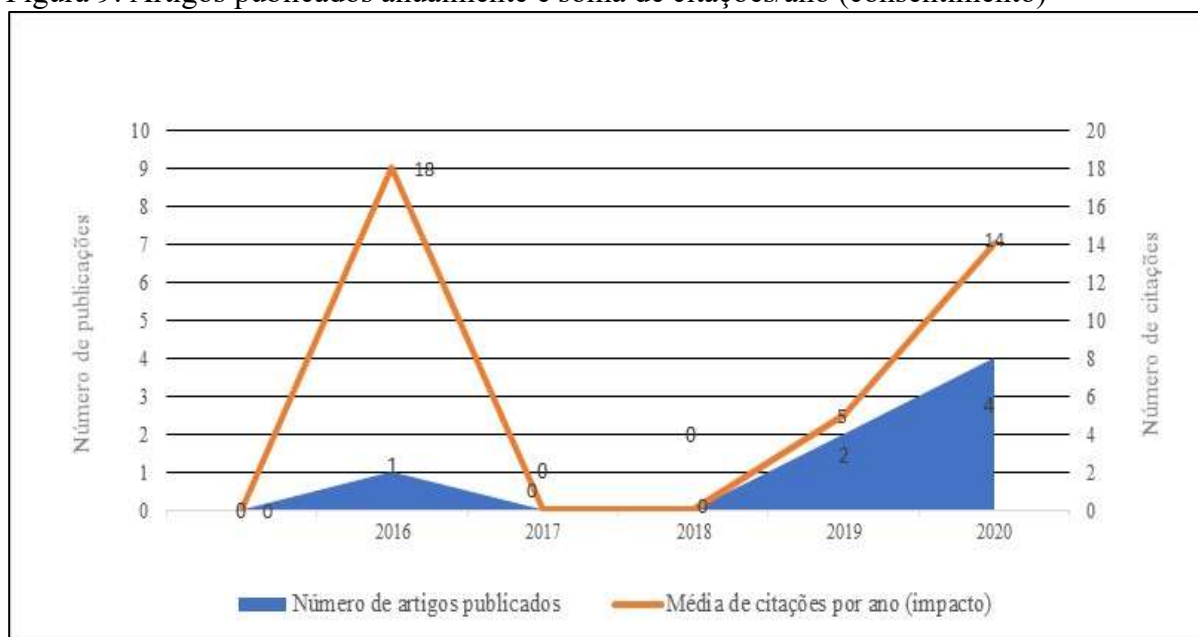
Entre as pesquisas publicadas sobre o tema, é possível mencionar estudos que tratam sobre a influência da cultura organizacional no desenvolvimento dos vínculos do indivíduo com a organização (Ungari & Rodrigues, 2020), antecedentes e consequentes do consentimento e de outros dois vínculos (o comprometimento e o entrincheiramento) (Tomazzoni & Costa, 2020), um modelo integrado envolvendo a qualidade de vida no trabalho (Vital *et al.*, 2020), a análise da produção científica brasileira sobre o tema no período 1997–2013 (Balsan *et al.*, 2016), entre outras possibilidades de estudos.

Aprofundando-se nos estudos sobre a temática, foi operacionalizada uma busca na base SPELL, mantendo os mesmos critérios das análises bibliométricas dos construtos anteriores. Desse modo, foram levantados artigos nacionais sobre o comprometimento, em inglês e português, entre 2016 e 2020, a partir dos termos “consentimento organizacional” e “*organizational consent*”, com os descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”. A busca resultou em 7 publicações, das quais se verificou, a partir da leitura na íntegra dos artigos, que todas elas correspondiam efetivamente ao tema pesquisado.

### *2.3.1 Levantamento bibliométrico sobre consentimento*

A análise bibliométrica sobre o consentimento parte do impacto dos artigos mapeados no levantamento. Foram identificados 7 artigos publicados no período entre 2016 e 2020, com picos de citações em 2016 (18 no total) e 2020 (14 no total). Nos anos de 2017 e 2018, não foram identificados artigos sobre o tema. Todos os 7 artigos também foram mapeados na análise bibliométrica sobre comprometimento, já que as pesquisas tinham como proposta a análise desses vínculos e de outras temáticas de forma conjunta. A figura 9 sistematiza esses achados.

Figura 9: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (consentimento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 5, apresentada a seguir, tem-se o detalhamento do total de citações por artigo, da relação entre as citações e o ano de publicação e o *ranking* a partir do impacto dessas pesquisas. O mais citado foi publicado em 2016 por Balsan e colaboradores, com um total de 18 citações, ocupando a 2.<sup>a</sup> posição. Na sequência, Tomazzoni e Costa (2020) acumulam um total de 8 citações; no entanto, ao considerar o total de citações em relação ao ano de publicação, figuram como os autores do trabalho de maior impacto. Na sequência, têm-se Ungari e Rodrigues (2020), com 4 citações e posição de número 3 no *ranking* geral. Os detalhes dos demais trabalhos podem ser contados na tabela a seguir.

Tabela 5: Artigos mais citados (consentimento)

Autores	Ano	Total de citações (TC)	TC * por Ano	Ranking TC * por Ano
Balsan <i>et al.</i>	2016	18	2,6	2 °
Tomazzoni e Costa	2020	8	2,7	1 °
Ungari e Rodrigues	2020	4	1,3	3 °
Balsan <i>et al.</i>	2019	3	0,8	4 °
Vital e Paiva	2019	2	0,5	6 °
Vital <i>et al.</i>	2020	2	0,7	5 °
Rodrigues	2020	2	0,0	7 °

Fonte: Elaborada pelo autor.

No levantamento realizado por Balsan *et al.* (2016), os autores identificaram a hegemonia do modelo proposto por Meyer e Allen (1991) nas pesquisas, bem como um

aumento crescente de pesquisas questionando esse modelo. Em 2010, mesmo que de forma incipiente, os pesquisadores que estudam os vínculos organizacionais passaram a considerar as três bases do modelo de Meyer e Allen (1991) como vínculos distintos (Balsan *et al.*, 2016), a saber: comprometimento de base afetiva, consentimento e entrincheiramento, sendo os dois primeiros contemplados nesta tese.

Considerando a quantidade reduzida de artigos identificados para o tema “consentimento”, optou-se por apresentar também os resultados dos demais artigos. No ano de 2019, têm-se os estudos realizados por Balsan *et al.* (2019) e Vital e Paiva (2019). O primeiro caso diz respeito a um estudo teórico-empírico que analisa a associação entre o significado do trabalho e o comprometimento, consentimento e entrincheiramento, considerando o período anterior ao ingresso na empresa e nove meses após o ingresso dos trabalhadores que participaram da pesquisa (Balsan *et al.*, 2019). Os autores identificaram que “a centralidade do trabalho está relacionada positivamente com o comprometimento que o indivíduo irá desenvolver com a organização empregadora” (Balsan *et al.*, 2019, p. 143). Além disso, verificou-se que “trabalhadores para os quais o trabalho é mais central na vida tendem a desenvolver vínculos de comprometimento e consentimento e não de entrincheiramento com as suas organizações empregadoras” (Balsan *et al.*, 2019, p. 142). No segundo caso, Vital e Paiva (2019) propõem um modelo integrativo entre os construtos qualidade de vida no trabalho e os vínculos comprometimento, consentimento e entrincheiramento.

As quatro publicações veiculadas no ano de 2020 são de natureza teórico-empírica (Rodrigues, 2020; Tomazzoni & Costa, 2020; Ungari & Rodrigues, 2020; Vital *et al.*, 2020), ou seja, analisam dados coletados a partir de contextos de trabalho específicos à luz da teoria. A proposição teórica de Vital e Paiva (2019) foi validada parcialmente no estudo realizado por Vital *et al.* (2020), em que se constatou que as dimensões de satisfações específicas, de recompensas e supervisão, dimensões da tarefa e a autonomia e comunicação influenciam os três vínculos (comprometimento, consentimento e entrincheiramento). Em especial, os autores destacaram que, “ao fim e ao cabo, os aspectos de qualidade de vida no trabalho validados pelos dados dos respondentes influenciam os vínculos e, em última instância, determinam o seguimento das regras, inclusive no que tange à submissão à hierarquia” (Vital *et al.*, 2020, p. 472). Note-se que esse estudo avaliou as dimensões das tarefas, propostas por Hackman e Oldham (1975), mencionadas anteriormente, e que têm papel de destaque nas proposições de Morin (2001, 2008) a respeito dos sentidos do trabalho.

No estudo realizado por Tomazzoni & Costa (2020), verificou-se que os valores que a organização compartilha podem ser determinantes para os vínculos com ela construídos. Dessa forma, diferentes valores influenciam vínculos distintos, e, por fim, o tipo de vínculo influencia o desempenho do trabalhador na organização. No caso do estudo realizado por Ungari e Rodrigues (2020), a cultura organizacional influencia o desejo de permanência na organização repercutindo em maior ou menor grau de comprometimento, consentimento e entrenchamento. A pesquisa realizada por Rodrigues (2020) identificou diferenças entre os vínculos estabelecidos por professores de universidades públicas e privadas.

Outro critério considerado na análise bibliométrica foi o mapeamento dos periódicos nos quais os artigos foram publicados. Observou-se a distribuição dos 7 artigos em 5 periódicos classificados nos extratos de qualificação CAPES entre os conceitos A2, B1, B2 e B4. São periódicos também mapeados no levantamento dos outros temas (sentidos do trabalho e comprometimento). Não houve concentração de publicações com disparidade em periódicos específicos, sendo que a Revista Gestão & Planejamento e a Revista de Ciências da Administração publicaram, cada uma, 2 artigos (28,6% cada) e os Cadernos EBAPE.BR, a Revista Gestão & Conexões e a Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, um artigo cada (14,3%). Esses resultados encontram-se detalhados na tabela 6.

Tabela 6: Periódicos identificados (consentimento)

Periódico	Qualis/Capes	Quantidade	Percentual
Revista Gestão & Planejamento	B2	2	28,6%
Revista de Ciências da Administração	B1	2	28,6%
Cadernos EBAPE.BR	A2	1	14,3%
Gestão & Conexões	B4	1	14,3%
Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios	B2	1	14,3%
Total Geral	---	7	100%

Fonte: Elaborada pelo autor.

A etapa seguinte consistiu na análise das palavras-chave a partir do seu grupamento em uma nuvem de palavras. “Consentimento” e “organizacional” foram as mais recorrentes, como tem sido usual para cada termo pesquisado no levantamento bibliométrico (4 ocorrências). Em seguida, as palavras “comprometimento” e “organizacional” têm destaque com 3 ocorrências cada, na medida em que os artigos tratam de forma conjunta de dois vínculos organizacionais. Foram registradas ainda as ocorrências das palavras “vínculos”, “trabalho” e “qualidade de

vida” (2 vezes cada) e “cultura”, “polícia militar”, “desempenho”, “valores” e “professores” (1 ocorrência cada), indicando outros temas pesquisados e grupos de trabalhadores contemplados, tal como pode ser observado na figura 10.

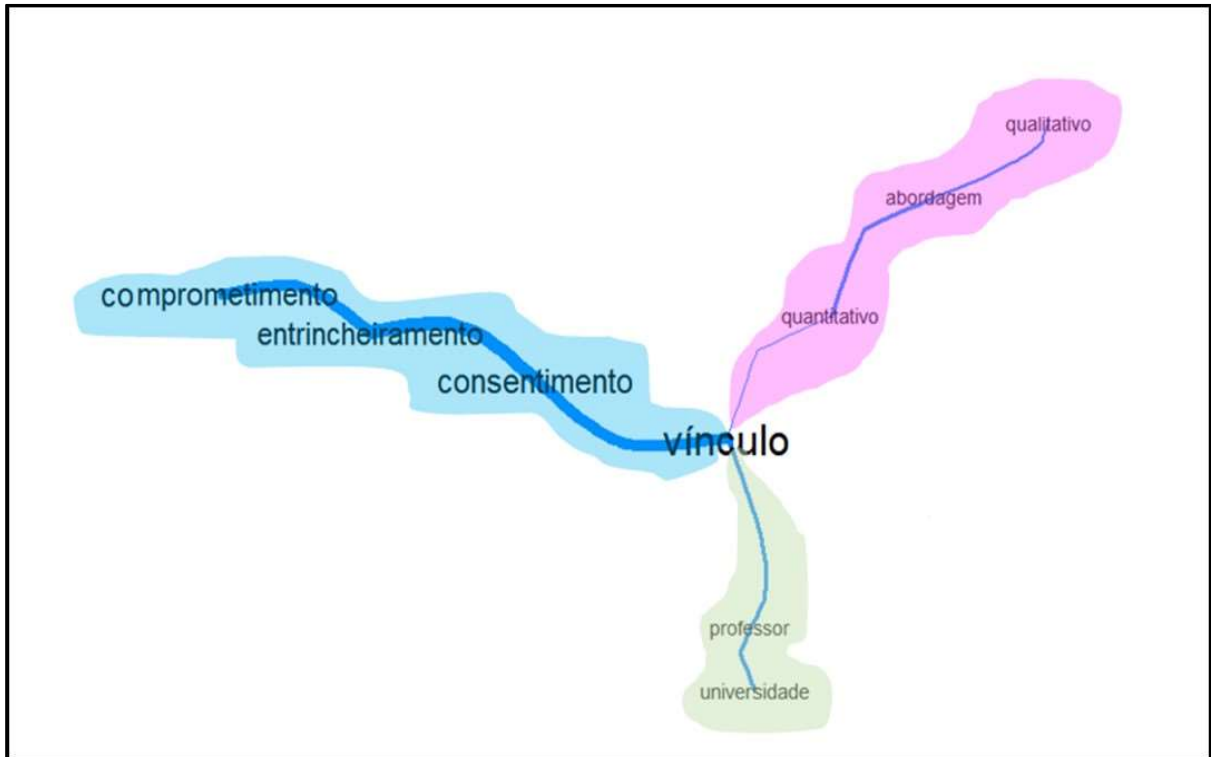
Figura 10: Nuvem de palavras (consentimento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

O uso do *software* Iramuteq permitiu uma análise do *corpus* textual (Marchand & Ratinaud, 2012) presente nos resumos dos artigos. Nesse sentido, optou-se pela análise de similitude, cujo resultado é apresentado na figura 11. Quando se comparam aos resultados anteriores, a análise de similitude para o consentimento traz redes de associação mais curtas e com conexões diretas, em virtude da quantidade reduzida de artigos mapeados. Notam-se 3 eixos formados a partir do termo “vínculo”: o primeiro, na cor azul, discriminando cada um dos vínculos (consentimento, entrincheiramento e comprometimento); o segundo, na cor rosa, agrupando as pesquisas a partir das abordagens qualitativa e quantitativa; e o terceiro, que mostra similitude entre as palavras “professor” e “universidade”, sujeito e contexto de trabalho contemplados na maior parte dos estudos.

Figura 11: Análise de similitude dos resumos (consentimento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

Os resultados obtidos indicam que o tema “consentimento” tem sido pouco explorado, pelo menos quando comparado aos temas “sentidos do trabalho” e “comprometimento”, levando-se em conta o mesmo período, base de dados e critérios de busca. Foram identificados 82 artigos sobre comprometimento, ao passo que foram apenas 7 para consentimento (12 vezes menos). Assim, a discussão do tema junto ao público jovem focalizado nesta tese mostra-se oportuna e traz novos *insights* teóricos e resultados empíricos, contribuindo com a literatura da área de gestão de pessoas. Na seção seguinte, discute-se sobre o engajamento, construto que também integra esta tese.

## 2.4 Engajamento no trabalho

Visto que os aspectos contextuais do trabalho podem influenciar a sensação de bem-estar dos trabalhadores (Zanelli *et al.*, 2014), entende-se que tais aspectos podem ser antecedentes ao engajamento, haja vista que este segundo pode ser condicionado justamente pelo bem-estar. As pessoas engajadas tendem a apresentar um comportamento caracterizado pela sensação de energia, força e vibração quanto às suas atividades de trabalho, sentimentos positivos que as



levam à percepção de orgulho no que se refere às atividades que desempenham (Schaufeli *et al.*, 2013).

Os estudos sobre engajamento no trabalho têm sido difundidos nos âmbitos internacional e nacional, conceituando-o como um fenômeno contemporâneo que envolve a identificação de um funcionário com o seu trabalho (Leiter & Bakker, 2010). De forma complementar, é possível classificá-lo ainda como um estado positivo, que reúne sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer pela atividade profissional (Leiter & Bakker, 2010; Magnan *et al.*, 2016). A compreensão sobre o tema avança à medida que ele é distinguido de outros construtos, como a adição laboral e o envolvimento (Magnan *et al.*, 2016).

O engajamento refere-se a um estado mental positivo de prazer e conexão com o trabalho (Leiter & Bakker, 2010). A adição laboral consiste na perda de controle de tempo na realização do trabalho (Luz *et al.*, 2018), e o envolvimento no trabalho corresponde ao nível de identificação com o trabalho realizado (Cavalcante *et al.*, 2014). Entre os autores precursores dessa temática, destaca-se o trabalho de Kahn (1990), a quem é comumente atribuído o uso do termo “engajamento no trabalho” pela primeira vez, no artigo intitulado “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*” (Truss *et al.*, 2013).

Funcionários engajados se envolvem física, cognitiva e emocionalmente no desempenho das funções de trabalho (Kahn, 1990), enquanto aqueles “desengajados” tendem a desacoplar-se de seus papéis e suprimir seu envolvimento quando a esses aspectos (Truss *et al.*, 2013). No campo do comportamento organizacional, os estudos sobre o engajamento baseiam-se na psicologia positiva, uma corrente teórica cujo enfoque da área deixa de ser direcionado fundamentalmente para aspectos negativos do trabalho, como distúrbios psicológicos e estresse, incorporando uma experiência subjetiva de vivências positivas como o bem-estar e satisfação (no passado), otimismo (para o futuro) e felicidade (no presente) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), numa abordagem funcionalista.

Frente a essa perspectiva, o engajamento no trabalho surge como um construto oposto ao esgotamento profissional (*burnout*) (Salanova *et al.*, 2001; Schaufeli *et al.*, 2002; Leiter & Bakker, 2010). O *burnout* manifesta-se a partir da ruptura emocional do engajamento do trabalhador com o seu trabalho, enquanto o engajamento repercute elementos característicos da psicologia positiva, que se interessa por assuntos de natureza positiva, como o bem-estar, se concentrado nas forças humanas e em condições de trabalho favoráveis (Schaufeli *et al.*, 2002).

Estar engajado(a) significa manifestar um estado de espírito positivo em relação ao trabalho durante um recorte temporal mais persistente, sem se restringir a um objetivo específico, o que implica dizer que não se trata de um comportamento pontual. Esse estado de espírito é caracterizado pelo vigor (vontade de investir esforços nas tarefas e persistir mesmo diante das dificuldades), pela dedicação (senso de significado, entusiasmo, inspiração) e pela absorção (concentração profunda no trabalho) (Schaufeli *et al.*, 2002). Portanto, são três as dimensões que constituem o construto engajamento: o vigor, a dedicação e a absorção (Hallberg & Schaufeli, 2006; Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli *et al.*, 2013; Puspitasari & Darwin, 2021).

A primeira considera representações que envolvam uma sensação de energia, vibração e força no ambiente de trabalho, transmitindo a ideia de vitalidade. A segunda compreende o orgulho pelo trabalho que desempenha e entusiasmo associado a ele. Por fim, a terceira dimensão diz respeito ao foco e à imersão ao trabalho na atividade que realiza (Hallberg & Schaufeli, 2006; Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli *et al.*, 2013). O modelo tridimensional inicialmente proposto por Kahn (1990; 1992) é prevalente tanto nas pesquisas nacionais (Costa, 2021) quanto internacionais (Fiorentin *et al.*, 2020).

As únicas divergências a este respeito identificadas na literatura estão presentes nos estudos de Siqueira (2008) e Siqueira *et al.* (2011), mencionados por Caldas *et al.* (2013). Para essas pesquisas, os autores utilizaram um modelo bidimensional, sem considerar a dimensão dedicação. O argumento considerado para isso é uma suposta sobreposição conceitual. Contudo, a alegação de sobreposição conceitual desta dimensão com outros construtos do comportamento não é verificada em outras pesquisas, senão as duas que utilizam o modelo bidimensional (Costa, 2021).

Tal alegação diverge da comunidade científica que, em diferentes estudos, utiliza o modelo tridimensional sem mencionar referência a qualquer possibilidade de sobreposição conceitual, a exemplo dos estudos de Oliveira e Rocha (2017), Hansen *et al.* (2018), Mercali e Costa (2019) e Andrade (2020). Isso pode ser observado através de um estudo bibliométrico sobre o tema em periódicos brasileiros realizado por Costa (2021) como também em um artigo que analisa a produção internacional sobre o tema no período entre 2008 e 2018, de autoria de Fiorentin *et al.* (2020).

Entre as proposições teóricas observadas na literatura, o engajamento no trabalho é um fator consequente das percepções de justiça distributiva, interpessoal e da resiliência (Oliveira & Ferreira, 2016); verificam-se correlações positivas e significativas entre o engajamento,

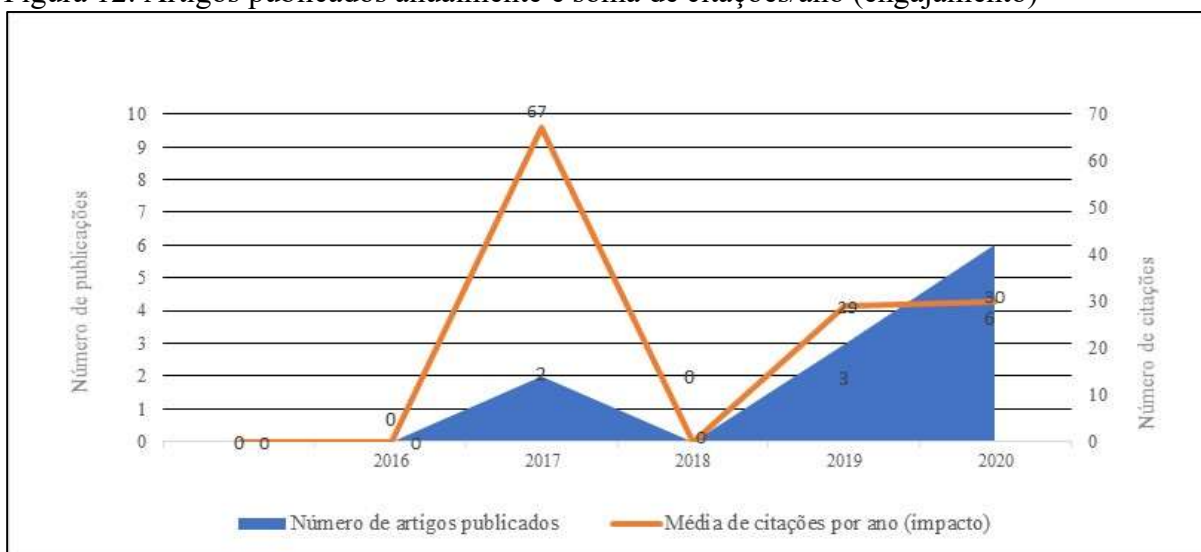
capital psicológico e bem-estar no trabalho (Cavalcante *et al.*, 2014), e a inteligência emocional e o engajamento apresentaram relação forte e positiva (Hansen *et al.*, 2018). Esses resultados reforçam a importância da temática e da realização de pesquisas sobre o construto, entre eles estudos de mapeamento da produção e revisão sistemática de literatura.

#### 2.4.1 Levantamento bibliométrico sobre engajamento

Com base em um levantamento de artigos nacionais sobre o tema, em inglês e português, na base SPELL, entre 2016 e 2020, a partir dos termos “engajamento no trabalho” e “*work engagement*”, considerando os descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”, foram identificadas 13 publicações entre as quais 11 tratavam efetivamente sobre o tema. Em comparação a outros temas, a exemplo dos sentidos do trabalho e comprometimento, as pesquisas sobre engajamento no trabalho ainda são incipientes. A figura 12 descreve os artigos publicados anualmente e média de citações/ano.

Buscou-se analisar os artigos sobre engajamento no trabalho a partir de seu impacto em relação a outras pesquisas, ou seja, considerando as citações referentes a esses estudos (Santos & Martins, 2021). O que se pode inferir é que é possível que as pesquisas sobre o tema pareçam estar em fase de desenvolvimento no país, dados a quantidade de estudos e o espaçamento nas publicações, conforme indicado na figura 12. No ano de 2016, nenhum artigo foi encontrado na busca, fato que também aconteceu no ano de 2018. Para o ano de 2017, duas publicações acumularam um total de 67 citações (média de 33,5 citações por artigo). Em 2019, foram mapeados dois artigos e um total de 29 citações (média de 14,5 citações por artigo), e, em 2020, seis artigos e 30 citações (média de 5 citações/artigo).

Figura 12: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (engajamento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

A seguir, a tabela 7 traz um detalhamento do impacto da produção científica mapeada, sinalizando os artigos de maior destaque, tendo em vista o total de citações e o total de citações por ano, trazendo, ao final, um ranqueamento do impacto. A pesquisa realizada por Oliveira e Rocha (2017) acumula um total de 48 citações, figurando-se como o artigo de maior impacto entre os demais. Individualmente, o artigo é responsável por mais de um terço das citações somadas pelos 2 artigos publicados no ano. Na sequência, o estudo de Andrade (2020) acumula 20 citações (2.<sup>a</sup> colocação no ranking) e o de Mercali e Costa (2019) soma 14 citações, mas o total de citações em relação ao ano de publicação do artigo os coloca na 3.<sup>a</sup> posição do ranking, mesmo o artigo de Pauli *et al.* (2017) tendo mais citações (19). A tabela sinaliza de forma detalhada essas informações.

Tabela 7: Artigos mais citados (engajamento)

Autores	Ano	Total de citações (TC)	TC * por Ano	Ranking TC * por Ano
Oliveira e Rocha	2017	48	8,0	1 °
Andrade	2019	20	6,7	2 °
Pauli <i>et al.</i>	2017	19	3,2	5 °
Mercali e Costa	2019	14	3,5	3 °
Pereira e Lopes	2019	13	3,3	4 °
Kobernovicz e Stefano	2020	9	3,0	6 °
Santos <i>et al.</i>	2019	2	0,5	7 °
Alves <i>et al.</i>	2020	1	0,3	8 °
Silva <i>et al.</i>	2020	0	0,0	9 °
Andrade e Félix	2020	0	0,0	10 °
Andrade e Vasconcelos	2020	0	0,0	11 °

Fonte: Elaborada pelo autor.

Ao tratar de fatores antecedentes individuais e situacionais do engajamento no trabalho e sua relação com a intenção de rotatividade, Oliveira e Rocha (2017) constataram que o engajamento tem relação positiva e significativa com as avaliações autorreferentes, as práticas de recursos humanos e a qualidade da relação líder-liderado. Nesse sentido, os autores sinalizam que “a construção de uma força de trabalho engajada pode exigir estratégias de seleção que privilegiem trabalhadores mais positivos a respeito de si mesmos” (Oliveira & Rocha, 2017, p. 415).

O estudo realizado por Andrade (2020) propõe um modelo para medir o engajamento no trabalho no serviço público brasileiro e português. Outros estudos no serviço público foram identificados (Kobernovicz & Stefano, 2020; Alves *et al.*, 2020; Santos *et al.*, 2019), mas a proposta de Andrade (2020) apresenta contribuições pela sua natureza multicultural, isto é, a pesquisa foi aplicada junto a servidores públicos de dois países. Os resultados indicam que, comparativamente, os servidores públicos portugueses são mais engajados que os brasileiros (Andrade, 2020).

Mercali e Costa (2019) analisaram os antecedentes, as demandas e os recursos externos de trabalho relacionados com o engajamento no trabalho. A pesquisa foi conduzida junto a professores brasileiros do ensino superior. Os dados da pesquisa permitiam que os autores inferissem que, de forma geral, os professores participantes apresentaram escores medianos de engajamento; no entanto, esses escores foram próximos aos limites em que é possível desencadear consequências para a saúde mental. O estudo mostrou ainda que professores de instituições privadas percebem as demandas e recursos de trabalho de forma mais favorável do que professores que atuam em instituições públicas.

No estudo conduzido por Pauli *et al.* (2017), os autores identificaram que conflitos de ordem afetiva influenciam a percepção de satisfação no trabalho. Além disso, o construto satisfação com o trabalho apresentou relação direta com o engajamento, e esta relação foi moderada pelo construto conflitos intragrupos. Usualmente, as pesquisas sobre engajamento no trabalho são operacionalizadas com dados quantitativos. A esse respeito, os autores sugerem a realização de estudos qualitativos de modo a aprofundar as percepções sobre o tema.

Para além dos estudos nacionais identificados, as pesquisas internacionais têm explorado, além de temas correlatos como o comprometimento organizacional (Agyemang & Ofei, 2013) e o *burnout* (Haley *et al.*, 2013), fatores sociais e demográficos (Chaudhary & Rangnekar, 2017), discutindo em que medida esses fatores podem repercutir nos níveis de

engajamento (Saks, 2019). Esses fatores contemplam o sexo dos trabalhadores, a faixa etária, o ramo de atuação, o tempo de trabalho na empresa, o cargo ocupado, a escolaridade, entre outras possibilidades (Agyemang & Ofei, 2013; Sharma *et al.*, 2017).

Na sequência, verificou-se em quais periódicos os artigos foram publicados. Não houve concentração das publicações, mas dispersão, conforme indicado na tabela 8. Os periódicos identificados foram: Revista de Carreiras e Pessoas (18,2% dos artigos), Revista Eletrônica de Administração e Turismo, Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Revista Brasileira de Gestão de Negócios, Revista Eletrônica Científica do CRA-PR, Revista de Administração Contemporânea, Revista Organizações em Contexto, Revista de Administração Mackenzie e Desenvolvimento em Questão (9,1% cada).

Tabela 8: Periódicos identificados (engajamento)

Periódico	Qualis/Capes	Quantidade	Percentual
Revista de Carreiras e Pessoas	B4	2	18,2%
Revista Eletrônica de Administração e Turismo	B3	1	9,1%
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	B2	1	9,1%
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	1	9,1%
Revista Eletrônica Científica do CRA-PR	B3	1	9,1%
Revista de Administração Contemporânea	A2	1	9,1%
Organizações em Contexto	B2	1	9,1%
Revista de Administração Mackenzie	B1	1	9,1%
Desenvolvimento em Questão	B2	1	9,1%
Revista de Administração, Cont. e Economia da FUNDACE	B3	1	9,1%
Total Geral	---	11	100%

Fonte: Elaborada pelo autor.

No tocante à análise das palavras-chave por meio da nuvem de palavras, as palavras “engajamento no trabalho” ocupam posição central na nuvem, fato comum quando se trata do tema recorrente nas pesquisas. Aparecem também em destaque os termos “satisfação no trabalho” (3 ocorrências), “administração pública” (3), “engajamento” (2), “demandas” (2), “recursos” (2) e “comportamento” (2). As demais palavras posicionadas nas extremidades da nuvem foram registradas uma vez cada. São elas: “avaliações autorreferentes”, “autorreferentes”, “gestão de pessoas”, “rotatividade”, “liderado” etc., sugerindo diferentes temáticas associadas e públicos de pesquisa, conforme a figura 13.

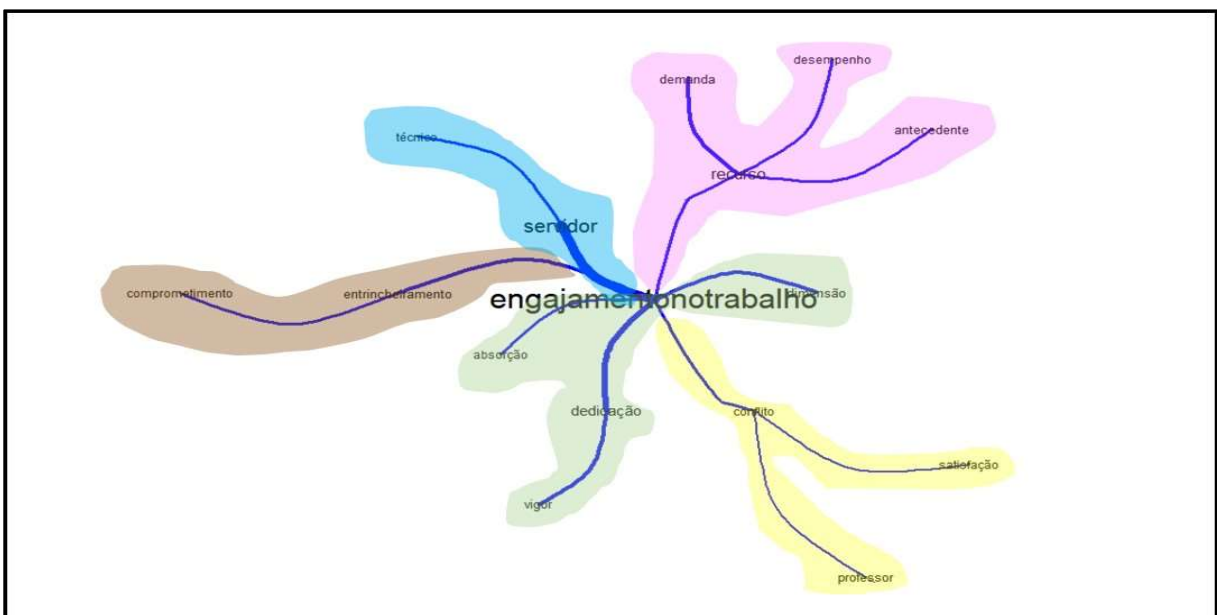
Figura 13: Nuvem de palavras (engajamento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

Por fim, os resumos dos artigos foram submetidos à análise de similitude no *software* Iramuteq, resultando em 5 agrupamentos do *corpus* textual. É possível inferir que, nos artigos, o engajamento é relacionado a outros temas do comportamento (*cluster 1*); o público-alvo principal são servidores públicos (*cluster 2*); discutem-se antecedentes ao construto (*cluster 3*); tem-se um segundo grupo de temas associados (*cluster 4*); e focaliza-se em questões dimensionais do construto (*cluster 5*). Observe-se a figura 14.

Figura 14: Análise de similitude dos resumos (engajamento)



Fonte: Elaborada pelo autor.

De modo semelhante ao construto anterior, discutir engajamento junto ao público jovem focalizado nesta tese também se mostra oportunidade fecunda aos estudos nesse campo do comportamento organizacional, e a próxima seção trata especialmente do referido grupo ocupacional.

## 2.5 Jovens aprendizes

Os critérios para definir a juventude comumente consideram parâmetros etários, a exemplo da referência da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que especificam como jovens pessoas entre 14 e 24 anos. A União Europeia e o Estatuto da Juventude, no Brasil sinalizam que os jovens são aqueles entre 15 e 29 anos (Sánchez-Castañeda, 2014). Para fins desta tese, a referência utilizada será o Decreto n.º 11.061, de 4 de maio de 2022 (Brasil, 2022), em substituição ao Decreto n.º 9.579 (Brasil, 2018), que prevê a contratação de adolescentes e jovens na condição de aprendizes, atendendo ao critério de idade entre 14 e 24 anos.

Segundo o Decreto n.º 11.061, o "aprendiz" é aquele que celebra um contrato de aprendizagem profissional e, ao concluir o curso e ter o contrato encerrado, passa a ser chamado de "aprendiz egresso". Antes de 2022, a idade máxima para se tornar aprendiz era de 24 anos, mas a publicação do decreto mudou isso, permitindo a contratação de pessoas com deficiência a partir dos 14 anos, sem restrições de idade. O contrato de aprendizagem é estabelecido por escrito, com prazo máximo de três anos, exceto para casos de pessoas com deficiência, jovens de 14 anos, ex-sócio-educandos ou indivíduos cumprindo pena no sistema prisional, como estabelecido pelo mesmo decreto.

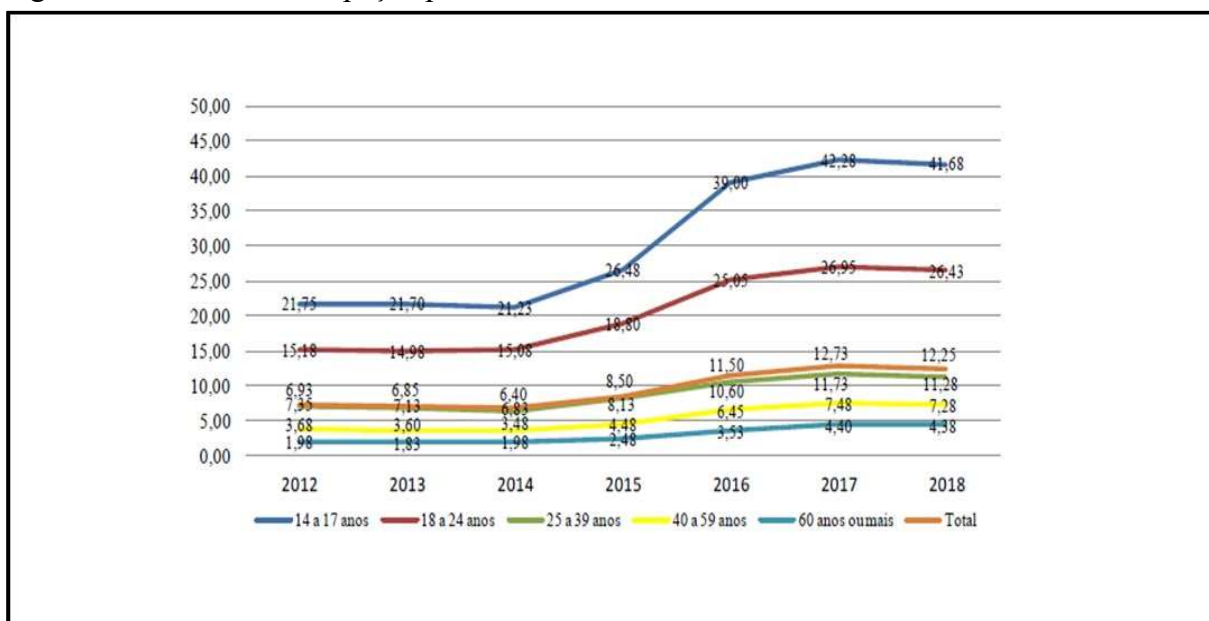
Conforme o referido decreto, tais jovens são inseridos nas organizações na condição de aprendizes e possuem especificidades como, por exemplo, ser menos favorecidos economicamente, em sua maioria (Torres *et al.*, 2020). Por conseguinte, buscam trabalho para prover a si a família (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012), e as atividades que realizam tendem a ser rotineiras e repetitivas (Oleto *et al.*, 2019). Os vínculos sociais e do trabalho estabelecidos por estes trabalhadores tendem a serem superficiais em função do tempo relativamente curto do contrato de trabalho (Franco *et al.*, 2017; Oleto *et al.*, 2020), não superior a dois anos, com exceções previstas legalmente (Brasil, 2022).



Quando inseridos no mercado de trabalho por meio dos programas de aprendizagem, esses jovens são submetidos a um contrato de trabalho especial, considerando um prazo determinado — não superior a dois anos — em que o empregador assume o compromisso de oferecer ao aprendiz formação de natureza técnica, profissional e/ou metódica que seja compatível para o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, além do salário-mínimo por hora trabalhada e jornada de, no máximo, seis horas diárias (Brasil, 2022). O aprendiz também deve frequentar cursos de formação/qualificação profissional.

Para Costa (2020, p. 4), as informações acerca da participação dos jovens no mercado de trabalho constituem um cenário caracterizado por elevadas taxas de desocupação para esse público. Dados do IGBE (2019) sintetizados por Costa (2020) indicam que, no período entre 2012 e 2018, as maiores taxas dessa natureza foram entre os jovens com idade entre 14 e 17 anos, seguidos por aqueles com idade entre 18 e 24 anos. Com exceção dos anos de 2013, 2014 e 2018, nos quais se registraram pequenos decréscimos, a taxa nos anos subsequentes é crescente, como pode ser observado na figura 15, apresentada a seguir.

Figura 15: Taxa de desocupação por faixa etária, de 2012 a 2018

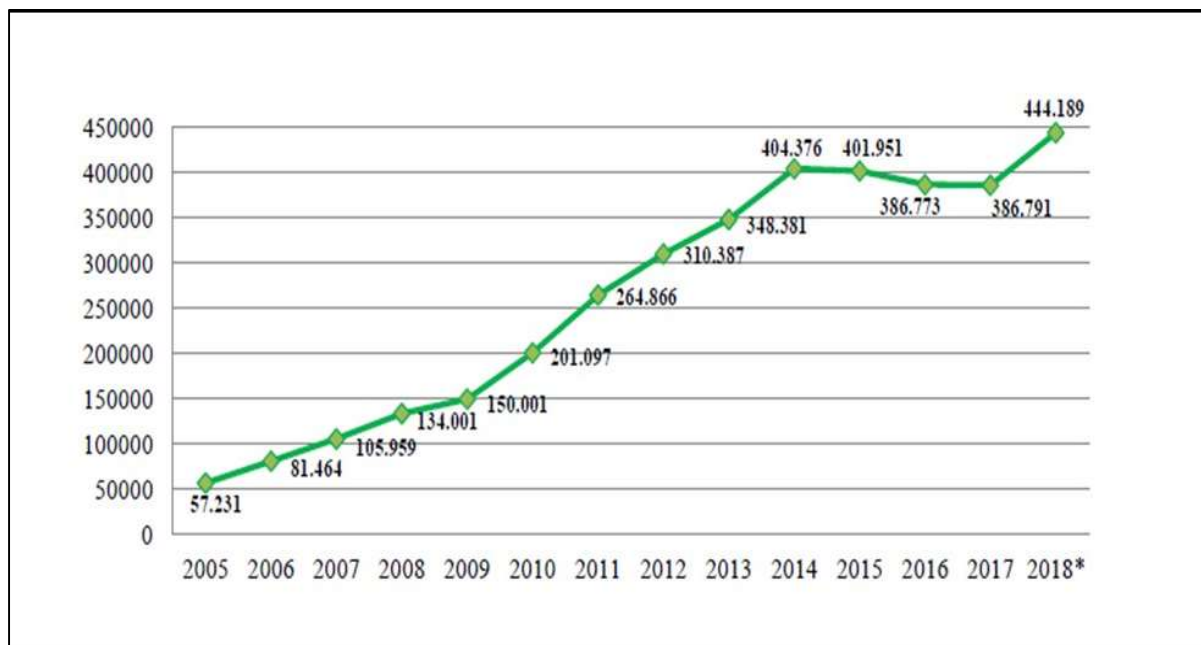


Fonte: Costa (2020, p. 4).

Frente ao cenário do desemprego jovem no Brasil, a “Lei da Aprendizagem” (Brasil, 2022) poderia, em tese, absorver parte da população jovem desempregada, contudo a desaceleração da economia do país pode ter atingido o número de jovens contratados. Apesar de a cota de contratação ser uma exigência legal, os dados do Boletim da Aprendizagem Profissional indicam haver uma redução da contratação de jovens aprendizes entre os anos de

2014 e 2017, com registro de aumento no ano de 2018, conforme se verifica na figura 16 a seguir.

Figura 16: Contratação de aprendizes no período de 2005 a 2018



Fonte: Costa (2020, p. 7).

Um levantamento proveniente do Ministério da Economia, órgão governamental que passou a ser responsável por demandas relativas à produção e análise de indicadores elaborados pelo extinto Ministério do Trabalho e Emprego, sinaliza que o potencial de contratação dos aprendizes foi 50% abaixo da capacidade das empresas no período entre 2015 e 2018 em todas as regiões do país. O órgão em questão tomou como referência as informações presentes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), pautando o cálculo da cota mínima em 5%, prevista em lei (Brasil, 2018). Esses dados são representados na tabela 9.

Tabela 9: Proporção de contratação efetiva de aprendizes em relação à capacidade legal entre 2015 e 2018, por região

Regiões	Anos	2015	2016	2017	2018
Região Norte		29,83%	26,48%	44,62%	49,61%
Região Nordeste		30,44%	29,30%	43,38%	46,77%
Região Sudeste		32,49%	31,14%	38,47%	44,00%
Região Sul		36,39%	36,77%	45,54%	50,80%
Região Centro-Oeste		30,72%	30,21%	42,50%	51,13%

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de Boletins da Aprendizagem Profissional (ME, 2018; MTE, 2015; 2016; 2017).

Os dados do Ministério da Economia demonstram que a Região Norte apresenta uma proporção média de contratação de 37,65% quando considerada a sua capacidade efetiva de contratações (número de vagas); a Região Nordeste 37,47%; a Região Sudeste 36,52; a Região Sul 42,37%; e a Região Centro-Oeste 38,64%. A utilização plena do potencial de contratação desse grupo de trabalhadores poderia, em alguma medida, contribuir para a redução da taxa de desocupação entre os jovens de 14 a 24 (ver figura 15) que é a mais elevada quando comparada a outras faixas de idade.

Os Boletins de Aprendizagem Profissional (ME 2020, 2019; MTE, 2015; 2016; 2017) sinalizam também a respeito das vagas ocupadas pelos aprendizes. Em média, aproximadamente 40% delas correspondem à função de auxiliar administrativo; 17,24%, à função de assistente administrativo; 5,51%, vendedor no comércio varejista; 5,27%, repositor de mercadorias; 3,95%, mecânico de manutenção de máquina; 2,80%, alimentador de linha de produção, 1,65%, embalador; 0,87%, ajustador mecânico; 0,65%, escriturário de banco; 0,49%, trabalhador de confecção de calçados; e 20,79%, a outras ocupações.

O aprendiz participa obrigatoriamente de programas de formação e, entre as possibilidades de atuação, desempenha tarefas de escritório/administrativas que são mais generalistas, ou seja, não demandam habilidades específicas quando comparadas a outras como, por exemplo, da construção e logística. A prevalência de atividades generalistas desempenhadas pelos aprendizes sugere que, para muitos, a oportunidade de emprego por meio do programa representa uma oportunidade de suprir suas necessidades, sobretudo, de cunho financeiro, mas não necessariamente uma oportunidade para desenvolver alguma habilidade técnica ou aptidão adquirida por meio dos programas de aprendizagem profissional.

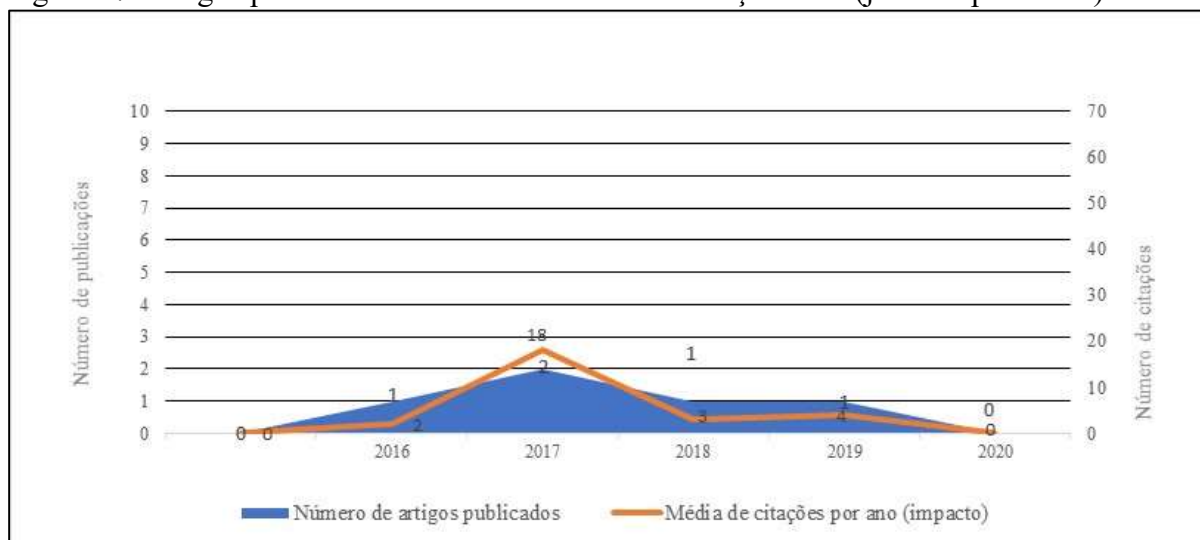
Tendo em vista a exposição de dados quantitativos acerca da contratação de aprendizes, buscou-se traçar um panorama sobre as pesquisas com esse público através de um levantamento bibliométrico. Com base em um levantamento de artigos nacionais recentes sobre o tema, em inglês e português, na base SPELL, entre 2016 e 2020, a partir dos termos “jovens aprendizes” e “*young apprentices*”, considerando os descritores “título”, “resumo” e “palavras-chave”, identificaram-se 6 artigos. Após lidos na íntegra, verificou-se que 5 deles efetivamente tratam do público em questão.

### 2.5.1 Levantamento bibliométrico sobre jovens aprendizes

Assim como feito nos temas pesquisados, a análise bibliométrica de estudos sobre jovens aprendizes tem início com a quantidade e o impacto dos artigos considerando as citações (Santos e Martins, 2021). O volume de trabalhos é pequeno (5 artigos), bem como a quantidade de citações somadas em todo o período (27 citações). Em 2017, foram identificadas duas publicações, e, nos outros anos, apenas uma, com exceção de 2020, em que não foram identificados artigos a partir dos critérios de busca. Os resultados sugerem haver variadas possibilidades de pesquisa com os aprendizes. Ainda que a busca tenha sido restrita à plataforma SPELL, observou-se que o volume de trabalhos das temáticas desta tese é consideravelmente maior do que com o público pesquisado.

Detalhando, no ano de 2017, foram identificados dois artigos que, juntos, somam 18 citações (média de 9 citações por artigo). Para os outros anos, foi contabilizada apenas uma citação por artigo. Assim, o impacto dos artigos sobre aprendizes é substancialmente inferior aos artigos que tratam de algumas das temáticas. Os detalhes podem ser consultados na figura 17.

Figura 17: Artigos publicados anualmente e soma de citações/ano (jovens aprendizes)



Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 10, tem-se um detalhamento do impacto da produção científica. O artigo publicado por Franco *et al.* (2017) apresenta 10 citações e maior destaque (relação entre a quantidade de citações e tempo de publicação do artigo) entre os demais. Em segundo lugar, o

artigo de Paiva *et al.* (2017) acumula oito citações; na sequência, têm-se: Graebin *et al.* (2019) (oito citações), Franco e Paiva (2018) com três citações e Leite *et al.* (2016), com duas. Essas informações são apresentadas na tabela 10, na sequência.

Tabela 10: Artigos mais citados (jovens aprendizes)

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Total de citações (TC)</b>	<b>TC * por Ano</b>	<b>Ranking TC * por Ano</b>
Franco <i>et al.</i>	2017	10	1,7	1 °
Paiva <i>et al.</i>	2017	8	1,3	2 °
Graebin <i>et al.</i>	2019	4	1,0	3 °
Franco e Paiva	2018	3	0,6	4 °
Leite <i>et al.</i>	2016	2	0,3	5 °

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na sequência, foram mapeados os periódicos aos quais os artigos foram veiculados. Os artigos estão dispersos em cinco periódicos diferentes, e cada qual representa 20% do total de publicações. Os periódicos são: Gestão & Regionalidade, Revista Economia & Gestão, Revista Gestão & Planejamento, Revista Gestão Organizacional, e Teoria e Prática em Administração, todos com classificação B2 no Qualis/CAPES (ver tabela 11).

Tabela 11: Periódicos identificados (jovens aprendizes)

<b>Periódico</b>	<b>Qualis/Capes</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Gestão & Regionalidade	B2	1	20%
Revista Economia & Gestão	B2	1	20%
Revista Gestão & Planejamento	B2	1	20%
Revista Gestão Organizacional	B2	1	20%
Teoria e Prática em Administração	B2	1	20%
Total Geral	---	5	100%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para a fase de análise das palavras-chave, as palavras “jovens trabalhadores” apareceram de forma mais recorrente do que o termo “aprendiz”. Isso demonstra que o primeiro termo tem sido utilizado para se referir ao grupo de aprendizes. Todavia, há uma diferença conceitual/etária entre os dois grupos: jovens trabalhadores são aqueles com idade até 29 anos que exercem qualquer atividade remunerada; jovens aprendizes são trabalhadores com idade até 24 anos remunerados em seus empregos, mas possuem condições de trabalho diferenciadas asseguradas por lei, como jornada de trabalho inferior a outros grupos de trabalhadores e

contrato de trabalho com término definido. Observem-se as palavras presentes na nuvem da figura 18.

Figura 18: Nuvem de palavras (jovens aprendizes)



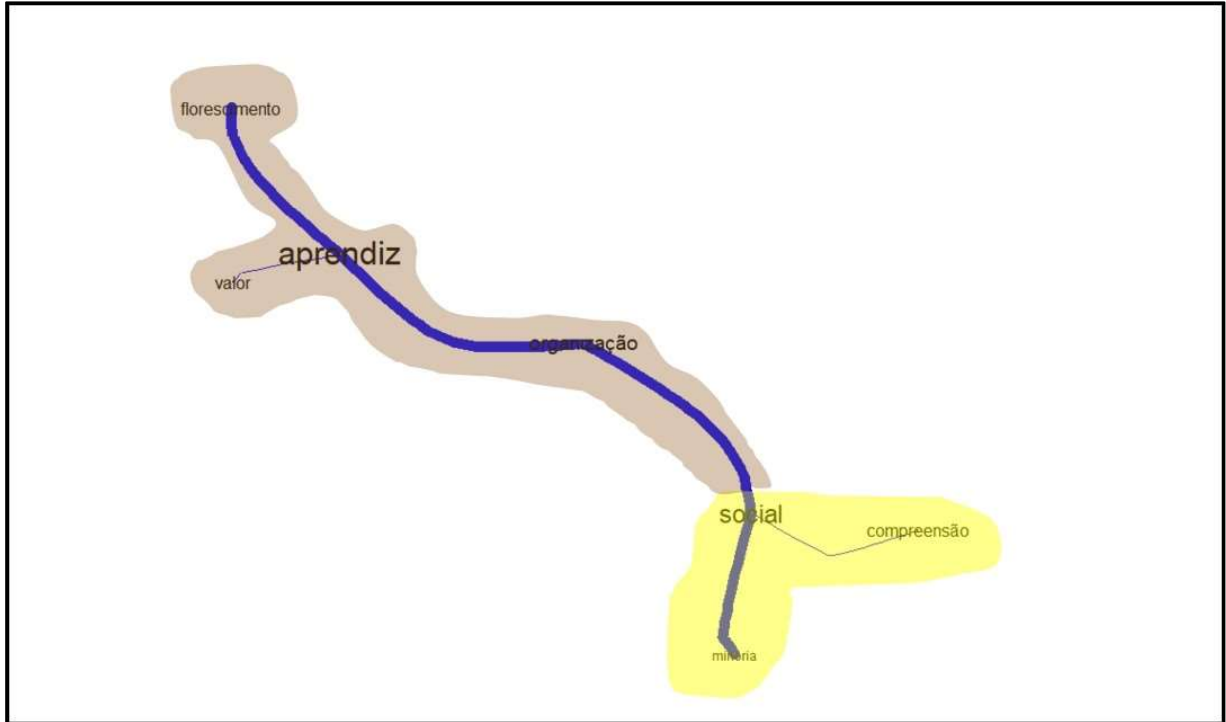
Fonte: Elaborada pelo autor.

Outras palavras identificadas na nuvem foram: “CIEE”, “significado do trabalho”, “comportamento organizacional”, “comportamentos retaliatórios”, “justiça organizacional”, “diversidade”, “ideologia”, “minorias sociais”, “atitudes retaliatórias”, “jovens aprendizes”, “valores do trabalho”, “valores organizacionais”, “florescimento”, “jovem aprendiz” e “psicologia positiva” (uma ocorrência cada). São palavras que remetem ao grupo pesquisado, a uma instituição de ensino profissionalizante e a diversos temas, entre eles temas do comportamento organizacional.

A última análise diz respeito à similitude do *corpus* textual dos resumos dos artigos. Como a quantidade de artigos identificados foi reduzida, a análise de similitude ficou comprometida em alguma medida já que o *software* utilizado para essa demanda tende a fazer análises mais esclarecedoras com um volume maior de texto. Ainda assim, foi possível identificar os *clusters*: o primeiro contempla discussões dos jovens no contexto das

organizações; e o segundo problematiza e busca compreender questões sociais relacionadas a esse grupo, tal como pode ser verificado na figura 19.

Figura 19: Análise de similitude dos resumos (jovens aprendizes)



Fonte: Elaborada pelo autor.

Um levantamento nos moldes do que foi realizado nesta tese também foi realizado por Costa e Paiva (2021), verificando-se que, desde a promulgação da primeira versão da Lei da Aprendizagem, em 2005, no Brasil, as pesquisas com jovens trabalhadores apresentaram crescimento. Esses estudos se concentram em jovens que trabalham/residem nos estados de Minas Gerais, Paraná, Bahia, Espírito Santo e Distrito Federal, e os temas mais frequentemente abordados são atitudes retaliatórias, valores organizacionais, valores do trabalho e comprometimento organizacional.

Costa e Paiva (2021, p. 13) sinalizam sobre “a necessidade de realização de pesquisas futuras considerando outros vieses ontológicos e epistemológicos, assentadas em outros paradigmas para além da orientação positivista/funcionalista, tal como observado na grande parte dos estudos analisados”. Diante da quantidade de estudos publicados, acredita-se que ainda há um caminho a ser trilhado, antes ou em paralelo a essa sugestão, focalizando-se na agenda futura que envolve tal grupo.

No âmbito das publicações internacionais, as pesquisas com jovens trabalhadores têm priorizado discussões de temas comportamentais, como qualidade de vida e fatores associados a trabalhadores jovens (Andrade-Louzado, 2021), estresse, prazer, sofrimento e *burnout* de jovens aprendizes (Paiva & Santos, 2020), *burnout* e atitudes retaliatórias de jovens aprendizes (Paiva *et al.*, 2018), percepções temporais de jovens aprendizes (Paiva & Souza, 2016), valores organizacionais e do trabalho de jovens aprendizes (Paiva, 2013), bem como outras temáticas mais sociológicas, por exemplo, o efeito de períodos de recessão como nos anos de 2008 de 2009 e o impacto nas trajetórias iniciais de carreira de jovens trabalhadores (Atherwood & Sparks, 2019), discriminação e conflitos em relação à idade (Blackham, 2019) e fragilização na relação capital-trabalho, tendo em vista que, em comparação com outros grupos de trabalhadores, representam uma fonte de mão de obra mais barata (Yates, 2017).

Esclarecidas as temáticas e apresentadas as particularidades do público investigado, passa-se à proposição do modelo teórico integrado para a pesquisa envidada nesta tese.



### 3. FRONTEIRA DO CONHECIMENTO E MODELO HIPOTÉTICO DE PESQUISA

Para propor o modelo hipotético de pesquisa desta tese, é importante recorrer, em primeiro plano, ao levantamento bibliométrico apresentado nas subseções anteriores (ver itens 2.1.1, 2.2.1, 2.3.1, 2.4.1 e 2.5.1), priorizando trabalhos que articulam os temas aqui discutidos e identificando o que será denominado como “fronteiras do conhecimento”, isto é, avanços e limites mapeados nos estudos já realizados. O modelo hipotético de pesquisa surge, então, com o propósito de transpor tais limites, somando novas contribuições à literatura da área de gestão de pessoas.

#### 3.1 Estado da arte e fronteiras do conhecimento sobre as temáticas

O levantamento sobre sentidos do trabalho, considerando os artigos publicados entre 2016 e 2020, indica que a maioria dos estudos é de natureza qualitativa e utiliza diferentes modelos teóricos para discutir o tema. Isso sugere que a realização de estudos quantitativos, tal qual se propõe nesta tese, é uma oportunidade de contribuir com o entendimento sobre esse fenômeno sob um prisma diferente do que tem sido usual na área. Nesse ponto, a tese se diferencia dos itinerários de pesquisa mais usuais e, somado a isso, busca compreender as relações entre os sentidos do trabalho junto a outros fenômenos — o comprometimento afetivo, o consentimento e o engajamento no trabalho — de forma concomitante, testando relações múltiplas por meio da modelagem de equações estruturais.

Entre os artigos de maior impacto, nota-se um estudo empírico com profissionais de enfermagem, no qual se evidenciam diferenças na percepção dos sentidos do trabalho a partir do nível hierárquico e características do ambiente. O estudo explora, ainda, a correlação entre comprometimento afetivo e as dimensões dos sentidos do trabalho, verificando-se que, diferentemente do que sugere a literatura (ver Morin, 2008), maiores níveis de comprometimento afetivo — no caso dos profissionais de enfermagem — não estão associados a maior sentido do trabalho, embora se identifiquem correções entre essas variáveis (Rodrigues *et al.*, 2016).

De fato, a pesquisa com os profissionais da enfermagem traz novos resultados que ampliam a compreensão sobre os sentidos do trabalho. No entanto, o modelo testado considera

as dimensões propostas por Morin (2003; 2008) e Morin e Cherré (1999), e uma dimensão, denominada como sentido do trabalho ou *meaningfulness work*. Nas ciências sociais aplicadas, é usual a utilização de construtos reflexivos, em que as variáveis latentes refletem nos itens do questionário, logo não se poderia mensurar diretamente os sentidos do trabalho, mas suas dimensões a partir da soma dos itens correspondentes a cada uma delas. Isso não invalida o estudo mencionado, mas traz à tona uma reflexão quanto ao modelo proposto.

Ainda sobre a pesquisa com enfermeiros, a análise do comprometimento afetivo dá-se com base na proposta de Meyer e Allen (1991), na qual os autores apresentam um modelo tridimensional. Como já indicado nas seções anteriores, esse modelo passou a ser questionado, e, no Brasil, diferentes estudos empíricos (Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2010; Menezes & Bastos, 2011) reúnem evidências da natureza unidimensional do comprometimento. Dessa forma, a proposição da tese desta pesquisa acompanha as discussões mais atuais sobre esse construto e será avaliada considerando um instrumento de pesquisa unidimensional sobre o comprometimento afetivo (Bastos & Aguiar, 2015), representando um diferencial quanto ao estudo mencionado.

Dos 16 trabalhos encontrados, 5 são de natureza empírica e estão alinhados à perspectiva epistemológica adotada nesta tese. Destes, 4 artigos são de natureza qualitativa, buscando compreender os sentidos do trabalho junto a mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (Spinelli-de-Sá *et al.*, 2022), militares do Exército Brasileiro (Denardi *et al.*, 2022), profissionais de enfermagem (Carminatti *et al.*, 2021) e jovens aprendizes (Costa *et al.*, 2023).

O resultado do estudo com aprendizes indicou que o trabalho “ocupa uma posição de centralidade na vida dos jovens entrevistados, sobretudo, por assegurar-lhes o sustento e suprir algumas necessidades” (Costa *et al.*, 2023, p. 107). Além disso, “as tarefas desenvolvidas por esse grupo são padronizadas e rotineiras em sua maioria, fato que tende a impedir algum grau de autonomia na execução das atividades” (Costa *et al.*, 2023, p. 121) e restringir o sentido do trabalho a aspectos como a remuneração. Isso não significa que outras dimensões não contribuam para a construção do sentido, mas as condições socioeconômicas dos aprendizes tendem a enfatizar os aspectos econômicos das atividades que eles realizam.

Além dos artigos supracitados, foi identificada uma pesquisa de natureza mista — quantitativo e qualitativo — que analisou as relações entre os sentidos do trabalho e a satisfação no trabalho junto a servidores públicos, utilizando a escala de medida dos sentidos do trabalho adaptada e validada no Brasil por Bendassolli e Borges-Andrade (2011), mesmo instrumento

utilizado nesta tese. Foram identificadas moderadas associações entre as dimensões de sentidos do trabalho e o construto satisfação, corroboradas pelas entrevistas dos participantes, identificando-se que a percepção do sentido pode influenciar o nível de satisfação com o trabalho (Ribeiro & Marra, 2021).

As discussões anteriores — baseadas em trabalhos publicados entre 2016 e 2020 — demonstram que as pesquisas desenvolvidas até então sugerem um grau de ineditismo no estudo das relações entre sentidos do trabalho com os demais construtos, seja em virtude da associação múltipla e testes de relações entre variáveis; por conta da natureza quantitativa da pesquisa, que busca ampliar a “fronteira do conhecimento” quanto à estrutura fatorial da escala de medida dos sentidos do trabalho, possibilidade não explorada no estudo de Ribeiro & Marra (2021), ou, ainda, quando considerados esses dois aspectos em relação ao público pesquisado.

No que diz respeito ao comprometimento, há de se notar que o tema se encontra em um estágio de maturidade, em relação à quantidade expressiva de publicações, ou por conta das delimitações conceituais e empíricas bem estabelecidas sobre o construto nos estudos com diferentes públicos (Pinho *et al.*, 2020; Rodrigues *et al.*, 2019; Ungari & Rodrigues, 2020). Apesar disso, chama atenção o fato de as publicações de maior impacto, a saber, Luz *et al.* (2018), Nasution & Rafiki (2020) e Carvalho *et al.* (2018), valerem-se do modelo tridimensional de Meyer e Allen que não mais se sustenta do ponto de vista teórico e empírico (ver Bastos & Aguiar, 2015; Silva & Bastos, 2010; Menezes & Bastos, 2011).

Se há evidências robustas sobre a unidimensionalidade do construto, é prudente que os estudos sobre o comprometimento se valham de um modelo teórico e instrumentos de pesquisa que acompanhem as discussões e descobertas incorporadas à literatura. Há de se notar que o instrumento de medida validado por Bastos e Aguiar (2015) representa a escala que reúne evidências mais atualizadas da estrutura fatorial do construto, portanto, não se pode negligenciar tal instrumento, e, havendo qualquer contestação quanto à sua aplicabilidade e plausibilidade de estrutura, novos estudos devem ser conduzidos e publicados, reunindo evidências a esse respeito.

Quanto ao estudo das relações entre comprometimento e demais temáticas desta tese, é possível identificar que algumas associações foram testadas, mas valendo-se de procedimentos estatísticos diferentes dos que foram utilizados nesta pesquisa, a exemplo da relação entre comprometimento e engajamento (Pereira & Lopes, 2019) junto a Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. A pesquisa contou com a participação

de 79 servidores, e, além de técnicas de análises descritivas, como médias e frequências, foram feitos testes de correlações (r de Pearson).

Os resultados obtidos por Pereira e Lopes (2019, p. 154) indicam correlações positivas e moderadas entre o construto engajamento no trabalho e o comprometimento afetivo, sugerindo que “o engajamento no trabalho e o comprometimento organizacional são constructos distintos, porém moderadamente relacionados, que se complementam, descrevendo diferentes aspectos das atitudes positivas em relação ao trabalho”. Depreende-se, portanto, que o afeto nutrido pela organização pode ser um fator que influencia a capacidade de engajar-se com o trabalho, quando considerado o caso dos 79 servidores participantes da pesquisa em questão.

Nota-se que a pesquisa leva em consideração o modelo teórico de comprometimento mais atual na literatura, fundamentado no componente afetivo, mensurado com o auxílio do instrumento de medida de Bastos e Aguiar (2015). Isso vale para o engajamento no trabalho, que se pauta no modelo tridimensional, mensurando os componentes vigor, dedicação e absorção por meio do instrumento de pesquisa denominado *Utrecht Work Engagement Scale (Uwes)*, traduzidos e adaptados de Schaufeli e Bakker (2004) para o contexto brasileiro por Agnst *et al.* (2009). Nesta tese, o avanço na análise da associação entre os construtos dá-se em virtude do método de análise de dados, a modelagem por equações estruturais, que permite a análise de múltiplas relações ao mesmo tempo, ao passo que a análise de correlação permite avaliar a relação existente entre duas variáveis.

Com o propósito de ampliar o levantamento bibliométrico sobre os temas e público, que considerou estudos entre 2016 e 2020, também foi realizada uma consulta atualizada na base SPELL, a fim de identificar outros artigos sobre o tema publicados entre 2021 e abril de 2023. Foram identificados 33 artigos, o que revela que o interesse pelo tema é crescente. Entre estes, foi possível identificar, ainda, estudos baseados no modelo tridimensional, abrindo espaço para novas investigações que se propunham a analisar os instrumentos de medida mais recorrentes nos estudos e discutir cronologicamente o refinamento teórico do construto, as implicações disto nos instrumentos de medida disponíveis na literatura e, por sua vez, de que forma o uso de tais instrumentos pode repercutir nos achados das pesquisas e em algum grau de confusão conceitual quanto aos vínculos organizacionais, apesar da delimitação entre eles ser bem definida na literatura nacional.

Dos artigos mais recentes identificados (2021–2023), nenhum contempla o estudo das relações entre comprometimento afetivo, sentidos do trabalho, consentimento e engajamento, corroborando o argumento de que há algum grau de inovação teórica e metodológica desta tese. Foram identificados estudos com outras temáticas do comportamento organizacional diferentes das mencionadas, a exemplo de estudos envolvendo: retaliação, estilos de liderança, práticas de gestão de pessoas, espiritualidade, entrincheiramento, justiça organizacional e comportamentos desviantes com trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade, ocupações e organizações.

Em relação ao consentimento, nota-se que o tema apresenta um volume de publicações 10 vezes menor que o comprometimento. Aquela de maior impacto analisa o significado do trabalho, valendo-se de um modelo teórico que contempla a centralidade do trabalho, e a vinculação futura com a organização, considerando o comprometimento, consentimento e entrincheiramento. Participaram do estudo trabalhadores de diferentes organizações em um período que antecedeu o ingresso na organização e, posteriormente, 9 meses após o ingresso. Os resultados indicaram que a centralidade do trabalho possui relação positiva com o comprometimento e que comprometimento e consentimento apresentaram correlações positivas e estatisticamente significativas (Balsan *et al.*, 2019).

A atualização do levantamento de estudos sobre o tema até o ano de 2023, também na base SPELL, resultou em 5 artigos, dos quais 2 tratavam efetivamente do construto. Os itinerários percorridos nos estudos sobre consentimento indicam inúmeras outras possibilidades de pesquisa, como nos moldes propostos nesta tese. Explorar esse fenômeno, relacionando-o a outros que aqui já foram discutidos, pode ampliar a sua compreensão do ponto de vista teórico e pragmático, na medida em que se identificam fatores preditores, consequentes e correlacionados ao construto. Um avanço que se propõe nesta tese é ultrapassar a “fronteira do conhecimento” analisando possíveis relações com os sentidos do trabalho, o comprometimento e o engajamento.

Por fim, quanto ao engajamento, o tema também tem um volume de publicações inferior aos sentidos do trabalho e comprometimento. Os 11 estudos identificados foram detalhados na seção 2.4.1, e a pesquisa que articula os temas desta tese – comprometimento e engajamento – foi explorada anteriormente, nesta seção. O avanço que se pode sugerir nesta pesquisa quanto ao tema é analisar a estrutura fatorial do instrumento de medida do construto e o emprego de técnicas multivariadas de dados, que pode resultar em novos *insights* a serem somados à literatura.

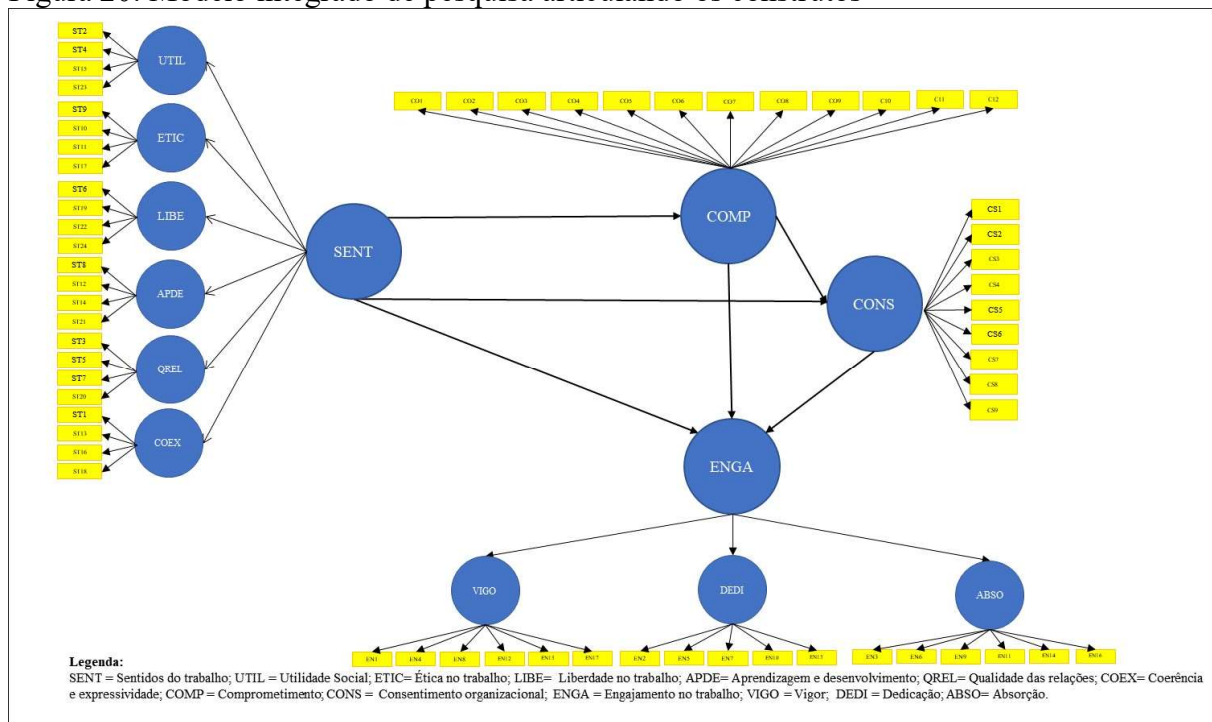
Os estudos mais recentes sobre o tema (abril de 2023) publicados em periódicos indexados à plataforma SPELL sobre o tema reforçam a ideia de que as relações sobre sentidos do trabalho, comprometimento e consentimento como fatores preditivos ao engajamento parecem não ter sido exploradas. É importante destacar que relações de predição, tal qual se propõe nesta tese, diferem de correlações, identificadas nos estudos mapeados. Enquanto a correlação mensura o grau de relacionamento entre duas variáveis, a predição busca analisar como um determinado construto impacta o outro, considerando este como antecessor ao que é impactado. Isso é verificado por meio do uso de testes de hipótese, que podem ser aceitas ou rejeitadas, considerando alguns parâmetros estatísticos que serão detalhados na seção de método.

No que diz respeito ao público pesquisado, os estudos realizados até então indicam algumas particularidades desses trabalhadores em relação a outros, o que permite estabelecer hipóteses de pesquisas pautadas em aspectos contextuais característicos desse grupo. Apesar de o levantamento bibliométrico indicar alguns estudos com o público em questão, o modelo hipotético de pesquisa apresentado na seção a seguir não parece ter sido testado nem com os aprendizes nem com outros grupos de trabalhadores. Tem sido usual nas pesquisas a utilização de testes de correlação, ao passo que a avaliação empírica do modelo será testada por meio de técnicas estatísticas multivariadas. O mapeamento complementar até o ano de 2023 dos estudos com este público identificou 2 novas pesquisas, a saber, 1 sobre sentidos do trabalho, já discutida nesta seção, e outra sobre valores organizacionais e do trabalho, reforçando o caráter progressista desta tese.

### **3.2 Modelo hipotético de pesquisa**

No modelo hipotético proposto, as dimensões dos sentidos do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015) constituem construtos antecedentes ao comprometimento (Bastos & Aguiar, 2015), ao consentimento (Silva & Bastos, 2015); e as dimensões do engajamento (Schaufeli & Bakker, 2004); do comprometimento (Bastos & Aguiar, 2015) e do consentimento (Silva & Bastos, 2015) se relacionam entre si, sendo, por sua vez, também antecedentes ao engajamento. A partir dessa articulação teórica, propõe-se um modelo relacional a ser testado empírica e estatisticamente. A sistematização do modelo integrado de pesquisa é apresentada na figura 20.

Figura 20: Modelo integrado de pesquisa articulando os construtos



Fonte: Elaborada pelo autor.

O modelo integrado representado na figura 20 resulta em 37 hipóteses de pesquisa a serem testadas entre as dimensões de cada construto, já que as variáveis latentes se refletem nos itens. Pressupõe-se que a utilidade social do trabalho, a ética no trabalho, a liberdade no trabalho, a aprendizagem e desenvolvimento, a qualidade das relações no trabalho e a coerência e expressividade do trabalho são componentes que permitiriam que os indivíduos percebam o valor e o sentido do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015). Nesse rumo, um trabalho com sentido contribui para o compromisso afetivo em permanecer na organização (Bastos & Aguiar, 2015); assim, têm-se as primeiras hipóteses de pesquisa:

**H1:** A dimensão utilidade social (UTIL) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP);

**H2:** A dimensão ética (ETIC) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP);

**H3:** A dimensão liberdade (LIBE) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP);

**H4:** A dimensão aprendizagem e desenvolvimento (APDE) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP);

**H5:** A dimensão qualidade das relações (QREL) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP);

**H6:** A dimensão coerência e expressividade (COEX) se relaciona positivamente com o comprometimento (COMP).

Morin (2008) vale-se do modelo sociotécnico proposto por Emery (1976, 1964) e Trist (1978, 1981) para sinalizar que, quando há variedade e desafio, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e apoio, e percepção de utilidade social no trabalho realizado, isso acaba estimulando o comprometimento de quem o faz. Embora os resultados obtidos no estudo conduzido por Rodrigues *et al.* (2016) demonstrem correlações entre a dimensão afetiva do comprometimento e os sentidos do trabalho para os enfermeiros abordados, não foi possível verificar que, quanto mais sentido do trabalho, maiores os escores de comprometimento. No caso dos enfermeiros, o sentido pode estar associado ao propósito social da atividade, mas não necessariamente a uma ligação afetiva com a organização, o que se justifica diante da natureza da atividade desempenhada.

No caso dos aprendizes, é possível que, ao se sentirem úteis, percebam algum grau de liberdade na execução das tarefas, identifiquem a oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento no que fazem, estabeleçam relações sociais saudáveis, além de coerência e expressividade por meio do trabalho, e a pouca experiência profissional, ou a ausência dela, acabe por nutrir uma relação de afeto com a organização, como forma de gratidão. Isso pode ser verificado nas entrevistas analisadas por Costa *et al.* (2023), junto a aprendizes de Belo Horizonte (MG) e pode ser observado também quando analisada a percepção de aprendizes de outras localidades, já que a natureza do trabalho guarda semelhanças independentemente da localização geográfica.

Ainda que a literatura indique que esses trabalhadores desempenham tarefas essencialmente rotineiras (Oleto *et al.*, 2019), a condição de vulnerabilidade social à qual muitos deles estão submetidos (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012; Torres *et al.*, 2020) pode resultar em mecanismos psicológicos de compensação que minimizem o incômodo pela rotina, ao mesmo tempo que se amplia a percepção de dignidade enquanto pessoa. Isso ocorre porque o emprego formal na condição de aprendiz lhes assegura condições para suprir as próprias necessidades ou do núcleo familiar. Tal aspecto pode ser verificado empiricamente quando os



aprendizes verbalizam expressões como “oportunidade que eu nunca tive”, e “um direito a ser alguém”, associadas ao trabalho (Costa *et al.*, 2023). Portanto, a percepção de sentido pode contribuir para que se estabeleça ou reforce um laço afetivo para com a organização.

Partindo da definição teórica de que o consentimento consiste na obediência ao superior hierárquico e no atendimento a demandas organizacionais (Silva, 2009; Pinho *et al.*, 2010; Silva & Bastos, 2015), entende-se que os sentidos do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015) podem reforçar comportamentos em que o trabalhador atenda às ordens do superior e às demandas da empresa (Pinho, Bastos, & Rowe, 2010), pelo fato de que a atividade que ela realiza tem sentido. Portanto, quanto mais sentido no trabalho, mais o trabalhador pode tender a comportamentos de consentimento, sobretudo no caso dos aprendizes, com pouca ou nenhuma experiência de trabalho formal (Franco *et al.*, 2017). Têm-se, então, as seguintes hipóteses:

**H7:** A dimensão utilidade social (UTIL) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS);

**H8:** A dimensão ética (ETIC) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS);

**H9:** A dimensão liberdade (LIBE) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS);

**H10:** A dimensão aprendizagem e desenvolvimento (APDE) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS);

**H11:** A dimensão qualidade das relações (QREL) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS);

**H12:** A dimensão coerência e expressividade (COEX) se relaciona positivamente com o consentimento organizacional (CONS).

A obediência ao superior pode ocorrer não apenas por conta de uma postura passiva, mas, sobretudo, em virtude da sensação de ser útil, de ter alguma liberdade para lidar com as demandas e como forma de retribuição pela oportunidade concedida de se trabalhar na organização. O estudo de Costa *et al.* (2023, p. 113) fornece indícios contundentes a este respeito, quando um dos aprendizes entrevistados sinaliza: “Eu fico muito alegre quando eu falo desse serviço, porque ninguém nunca confiou em mim, nunca me deu oportunidade igual o meu gestor está me dando. Eu fico agradecido demais, porque ele confia em mim!”. Assim, não se trata de mera passividade, mas uma forma de retribuir, por meio do trabalho e da

obediência à chance em fazer parte da organização, mesmo que por um período pré-determinado em contrato, como rege o Decreto n.º 11.061 (Brasil, 2022).

Quanto ao engajamento, entende-se que, quanto mais sentido se percebe no trabalho, mais engajado tende a ser o trabalhador (Hansen *et al.*, 2018), já que indivíduos com elevado grau de engajamento sentem prazer na realização do trabalho e mantêm-se envolvidos com as tarefas (Leiter & Bakker, 2010). Além disso, o engajamento envolve o bem-estar ou satisfação, que trazem consigo um alto nível de energia e forte identificação com o trabalho (Leiter & Bakker, 2010).

Aliado a isso, os aprendizes têm tempo de contrato de trabalho determinado (Brasil, 2022), então os sentidos do trabalho podem ser um mecanismo por meio do qual eles se engajem com as atividades buscando aprendizado (Reis, 2015), ou mesmo idealizando uma contratação futura (Franco *et al.*, 2017), resultando nas seguintes hipóteses associando, primeiramente, cada dimensão do sentido do trabalho à dimensão vigor:

**H13:** A dimensão utilidade social (UTIL) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H14:** A dimensão ética (ETIC) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H15:** A dimensão liberdade (LIBE) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H16:** A dimensão aprendizagem e desenvolvimento (APDE) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H17:** A dimensão qualidade das relações (QREL) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H18:** A dimensão coerência e expressividade (COEX) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO).

A relação entre sentidos do trabalho e engajamento permite que também se estabeleçam relações com a dimensão dedicação, do engajamento. Para o jovem aprendiz, a dedicação pode resultar em reconhecimento e nas expectativas futuras sobre o trabalho. As dimensões que compõem os sentidos do trabalho tornam-se importantes quando o vínculo com a organização permite perceber a experiência com determinada tarefa, que os jovens não se identifiquem com

ela. Essa experiência pode contribuir com a contratação futura do jovem pela própria empresa ao fim do período de aprendizagem, ou mesmo ser reconhecida como um diferencial para o ingresso em outras organizações. Logo, a percepção de sentido torna esses trabalhadores ainda mais dedicados com o que fazem, apesar de ressalvas observadas em estudos anteriores (Costa *et al.*, 2023; Costa *et al.*, 2020; Franco *et al.*, 2017). Isso leva à formulação das seguintes hipóteses:

**H19:** A dimensão utilidade social (UTIL) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H20:** A dimensão ética (ETIC) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H21:** A dimensão liberdade (LIBE) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H22:** A dimensão aprendizagem e desenvolvimento (APDE) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H23:** A dimensão qualidade das relações (QREL) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H24:** A dimensão coerência e expressividade (COEX) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI).

Por fim, também foram formuladas hipóteses que relacionam as dimensões do sentido do trabalho com a dimensão absorção, do engajamento. Quando há sentido, o trabalhador pode envolver-se de tal forma com o que faz de modo que a concentração e atenção o façam perder a noção do tempo (Schaufeli & Bakker, 2003). Por outro lado, nas atividades nas quais não se identifique sentido algum, pode ocorrer o inverso, fazendo com que o aprendiz fique disperso com a atividade, mais atento ao tempo, na expectativa de que sua jornada de trabalho finalize o mais breve possível. Esse grupo de trabalhadores revelam preferências por comportamentos monocrônicos (uma tarefa por vez), rápidos (ritmo acelerado) e pontuais (no prazo determinado) (Rocha *et al.*, 2019). Assim, quanto mais sentido, mais absorvido o aprendiz fica, resultando nas seguintes hipóteses:

**H25:** A dimensão utilidade social (UTIL) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO);

**H26:** A dimensão ética (ETIC) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO);

**H27:** A dimensão liberdade (LIBE) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO);

**H28:** A dimensão aprendizagem e desenvolvimento (APDE) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO);

**H29:** A dimensão qualidade das relações (QREL) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO);

**H30:** A dimensão coerência e expressividade (COEX) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO).

A literatura informa que pessoas engajadas tendem a sentir prazer com o trabalho, desempenhando seu papel e responsabilidades de tal modo que a organização se beneficia em algum nível (Hansen *et al.*, 2018). Dessa forma, questões afetivas (CA) (Bastos & Aguiar, 2015) e o atendimento a demandas da organização (CO) (Silva, 2009; Pinho *et al.*, 2010; Silva & Bastos, 2015) tendem a despertar comportamentos mais engajados dos trabalhadores. Mesmo com um contrato de trabalho com término pré-determinado, a inserção dos aprendizes (Franco *et al.*, 2017) permite uma ocupação formal e reduz a vulnerabilidade social (Tucker & Loughlin, 2006; Chesters & Cuervo, 2019), despertando sentimentos positivos em relação à empresa (afeto) e a posturas de submissão (Franco *et al.*, 2017). Têm-se, a partir dessas proposições, as seguintes hipóteses:

**H31:** O comprometimento (COMP) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H32:** O comprometimento (COMP) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H33:** O comprometimento afetivo (COMP) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO).

No que diz respeito ao comprometimento afetivo e a sua relação com o consentimento, a literatura, a exemplos dos estudos realizados por Silva (2009), Pinho *et al.* (2010), e Silva e Bastos (2015), tem priorizado análises e discussões que abraçam a diferença entres esses construtos, sobretudo em função da sobreposição conceitual do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). No entanto, há evidências empíricas, a partir do estudo realizado por Vital *et al.* (2020), de que o comprometimento pode influenciar positivamente o consentimento em função da natureza afetiva do vínculo com a organização e contribuir para que os trabalhadores sejam fiéis aos objetivos desta. Assim eles consentem ao que lhe é demandado pela figura de autoridade, personificando a organização.

Ao considerar os jovens aprendizes, essa personificação pode ser ainda mais forte, já que, em função da pouca idade e de pouca ou nenhuma experiência formal de trabalho (Oleto *et al.*, 2019; Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2012; Torres *et al.*, 2020), esses trabalhadores associam à figura dos seus superiores a possibilidade de “fazer parte da organização”, gerando um sentimento de gratidão às chefias (Costa *et al.*, 2023). O afeto pela organização potencializa comportamentos de consentimento para retribuir à organização — personificada pelo superior hierárquico — a experiência de trabalho formal, que resulta em renda para atender às suas necessidades; logo:

**H34:** O comprometimento afetivo (COMP) se relaciona positivamente com o consentimento (CONS).

O consentimento, no caso dos aprendizes, não implica necessariamente uma postura de absoluta passividade (Silva & Bastos, 2015) mas, por conta do componente afetivo nutrido pela organização, associado à personificação desta na figura de autoridade corporificada pelo superior hierárquico (Vital *et al.*, 2020), é possível que o engajamento se dê em função de obediência, por gratidão ao superior (Costa *et al.*, 2023), por receio de perder o emprego e, conseqüentemente, a renda e, sobretudo, pela condição social mais vulnerável (Barbosa *et al.*, 2020; Costa *et al.*, 2020). Nesse sentido, a centralidade que o trabalho possui na vida desses jovens (Costa *et al.*, 2023) faz com que eles apresentem vigor, demonstrem dedicação em suas atitudes e sejam absorvidos pelo trabalho na expectativa de manter o vínculo empregatício. Tais argumentos resultam nas seguintes hipóteses:

**H35:** O consentimento (CONS) se relaciona positivamente com a dimensão vigor do engajamento (VIGO);

**H36:** O comprometimento (COMP) se relaciona positivamente com a dimensão dedicação do engajamento (DEDI);

**H37:** O comprometimento (COMP) se relaciona positivamente com a dimensão absorção do engajamento (ABSO).

Discutidas as questões teóricas sobre os sentidos do trabalho, o comprometimento, o consentimento, o engajamento no trabalho e os jovens aprendizes, depois desta seção, em que se apresenta a proposta de modelo teórico integrado a ser testado empiricamente a partir das hipóteses de pesquisa, serão abordados no capítulo seguinte os procedimentos metodológicos adotados na operacionalização da pesquisa, detalhando-se a caracterização da pesquisa, população e amostra, unidades de análise e de observação, aspectos éticos, instrumentos de coleta e técnicas de análise de dados.

## 4. MÉTODO

Com base nos objetivos definidos para esta tese, que consiste em analisar como os sentidos do trabalho se relacionam com os vínculos de comprometimento e o consentimento e com o engajamento no trabalho, como os vínculos relacionam-se entre si, e com o engajamento, tendo como referência os jovens aprendizes, serão apresentados, neste capítulo, o conjunto de procedimentos utilizados para se acessar o conhecimento sobre estes fenômenos. Tendo em vista a diversidade dos métodos e técnicas de pesquisas disponíveis na literatura (Gil, 2008), este capítulo indica, conceitua e apresenta como se deram: i) a caracterização da pesquisa; ii) a definição da população e amostra; iii) as unidades de análise e de observação; iv) os aspectos éticos envolvidos; v) a coleta de dados; vi) os instrumentos de coleta de dados; e vii) as técnicas de análises de dados. A seguir, tem-se o detalhamento de cada um desses aspectos.

### 4.1 Caracterização da pesquisa

No âmbito das ciências sociais, é possível reunir as pesquisas em grupos mais amplos, considerando diferentes níveis de estudos (Gil, 2008). Nesta tese, têm-se como critérios para a caracterização da pesquisa seus fins e meios. Quanto aos fins, o estudo classifica-se tanto como pesquisa descritiva quanto como explicativa (Gil, 2008), contemplando as percepções sobre e as relações entre sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento, de jovens aprendizes brasileiros. No que se refere aos meios, pode ser caracterizada como um estudo de campo (Gil, 2008), já que envolveu coleta de dados com um grupo de trabalhadores por meio da aplicação de um questionário.

Quanto aos fins explicativos, as pesquisas dessa ordem “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos” (Gil, 2008, p. 28), aprofundando a compreensão sobre o porquê das coisas. Busca-se explicar a relação entre os sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento, entrenchamento e engajamento, sendo o primeiro (sentidos do trabalho) antecedente aos demais; e o comprometimento e consentimento, relacionados entre si e como antecedentes ao último construto, o engajamento, conforme demonstrado na seção anterior, no modelo integrado de pesquisa (figura 20).

No que diz respeito aos meios, a pesquisa caracteriza-se como de campo (Gil, 2008), isto é, pela interrogação direta dos indivíduos participantes da pesquisa, neste caso, os jovens aprendizes, com o propósito de se conhecer o comportamento deles. “Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados” (Gil, 2008, p. 55). A operacionalização da pesquisa de campo ocorreu de forma virtual, em que os participantes do estudo receberam um link de acesso para responder ao questionário.

#### 4.2 População, amostra e unidades de análise e observação

De acordo com Gil (2008), usualmente não se realiza a coleta de dados com todos os integrantes da população a ser analisada na pesquisa. É feita uma seleção prévia, considerando-se alguns procedimentos estatísticos que indicam que a amostra é significativa em relação ao universo, tomado como referência na pesquisa. Para isso, leva-se em consideração uma margem de erro, calculada com base em cálculos estatísticos. Na ocasião da coleta de dados, a população estimada de aprendizes habilitados a participar da pesquisa era de 4.000, considerando aqueles com idade igual ou superior a 18 anos, distribuídos em diferentes estados, conforme atuação da Instituição X, responsável por mediar o processo de contratação de aprendizes por organizações, a qual autorizou e apoiou a realização da pesquisa junto aos jovens que assistia à época da coleta de dados, mediante contrato de sigilo de ambos os nomes (instituição e todos os jovens abordados).

Os jovens aprendizes foram escolhidos pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2005) e disponibilidade, ou seja, aqueles que estavam presentes no dia da coleta de dados nas instalações físicas da Instituição X e manifestarem seu interesse e sua disponibilidade em participar da pesquisa. Assim, o público-alvo compreende jovens inseridos em empresas brasileiras por meio do programa de aprendizagem profissional popularmente conhecido como “Programa Jovem Aprendiz” (Brasil, 2022). A escolha por aqueles com idade igual ou superior a 18 anos deu-se em virtude de estes terem autonomia legal para consentir a própria participação na pesquisa.



Foi tomada como referência para o cálculo amostral a preferência por um tamanho da amostra maior ou igual a 100 observações, observando-se a regra de ter, no mínimo, cinco vezes mais observações do que a quantidade de variáveis a serem analisadas, sendo o tamanho mais adequado o parâmetro de 10 observações por itens do questionário, conforme indicado por Hair Jr. *et al.* (2009), considerando a etapa de análise fatorial. Esse cálculo tem fundamento em Hair Jr. *et al.* (2009), usual nas pesquisas quantitativas em que se analisam aspectos comportamentais.

No que se refere à Modelagem de Equações Estruturais (SEM), tal técnica demanda uma amostra maior quando comparada a outras possibilidades (Hair Jr. *et al.*, 2009, p. 564), sendo que “a questão crítica em SEM envolve o quão grande a amostra deve ser para produzir resultados confiáveis”. Nesse sentido, devem ser ponderadas de forma conjunta as seguintes considerações para definição da amostra: distribuição multivariada dos dados, técnica de estimação, complexidade do modelo, dados perdidos e variância de erro entre indicadores reflexivos. Esses parâmetros referem-se à amostra mínima para assegurar uma interpretação de dados consistente. Na seção 4.7.3, tem-se o detalhamento dessa técnica.

Por sua vez, as unidades de análise (Babbie, 2001) são os jovens aprendizes brasileiros, e a unidade de observação será a percepção desses jovens em relação aos sentidos do trabalho, o comprometimento e o consentimento organizacionais e o engajamento no trabalho. Casos como o desta pesquisa, em que a unidade de análise e observação coincidem, são comuns. Esse grupo de trabalhadores participa de cursos de formação e capacitação promovidos pela Instituição X, uma entidade formativa, com o papel de mediar a contratação dos jovens por diferentes empresas parceiras, que atuam em diferentes segmentos do mercado, em atendimento a Lei da Aprendizagem (Brasil, 2000; 2022).

#### 4.3. Aspectos éticos envolvidos na pesquisa

Foram considerados os termos da Resolução n.º 510, (Brasil, 2016), garantindo aos participantes o direito de participar ou não da pesquisa, a confidencialidade dos dados e a guarda do material. Pontualmente, o Art. 28 da referida resolução orienta quanto à apresentação da pesquisa e sua aprovação junto a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), instância máxima de avaliação ética de pesquisas com seres humanos, e ao Comitê de Ética em Pesquisa

(CEP), arquivo dos dados coletados por um período de 5 anos, e à condução do processo de Consentimento e de Assentimento Livre e Esclarecido. Todos esses requisitos foram contemplados na execução da pesquisa de campo, além de assegurado o respeito às prerrogativas da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Esta tese faz parte de um projeto de pesquisa mais amplo que foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais, intitulado “Comportamento e competências: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros”. A apreciação do comitê de ética da referida instituição resultou na emissão de um parecer favorável (Parecer n.º 5.311.124) à realização do estudo, cujo Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) foi registrado sob o número 55089422.1.0000.5149 e pode ser consultado no endereço eletrônico da plataforma (<https://plataformabrasil.saude.gov.br>). Essa etapa foi fundamental para cancelar a proposta junto a todas as instâncias cabíveis, assegurando as questões ética envolvidas em sua condução.

#### 4.4 Coleta de dados

A coleta de dados primários foi realizada diretamente com o público-alvo, e os dados foram acessados através de questionários eletrônicos, elaborados com o auxílio da ferramenta *Google Forms*. Após a obtenção do parecer favorável à realização da pesquisa pelo comitê de ética, da aprovação formal da instituição responsável pela formação dos aprendizes e da assinatura de um Termo de Confidencialidade, Sigilo e Outras Avenças entre as partes (superintendência da instituição e coordenação do projeto de pesquisa), o questionário-convite foi enviado por e-mail para os participantes em potencial em março de 2023, e aqueles que concordaram em participar o fizeram nesse mesmo período, totalizando 2542 respostas válidas.

A participação foi facultada a esse público, resultando em uma amostra não probabilística. No período de coleta, de posse do link de acesso, em cada unidade da Instituição X, os aprendizes foram convidados a utilizar os laboratórios de informática da própria instituição para acessar e responder ao questionário. Isso aconteceu junto à supervisão de instrutores responsáveis pela formação teórica dos aprendizes, que, antes da coleta, reuniram-se virtualmente com os pesquisadores responsáveis pela pesquisa e receberam instruções para a sua condução. A equipe responsável pela coleta (autor da tese e dois bolsistas de iniciação científica do mesmo núcleo de pesquisa) permaneceu à disposição durante toda a coleta de

dados, de forma virtual, para sanar quaisquer dúvidas quanto ao preenchimento. Foram reportadas apenas falhas de acessos ao link, o que foi prontamente resolvido pela equipe.

#### 4.5 Instrumentos de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados para esta tese reúne questionários validados com perguntas mensuradas por meio da escala Likert, além de questões sociodemográficas. Seis blocos integram esse instrumento, a saber: i) dados sociais, demográficos e profissionais; ii) questionário sobre os sentidos do trabalho; iii) questionário sobre comprometimento; iv) questionário sobre consentimento; v) questionário sobre engajamento; e vi) um espaço para que os jovens registrem sugestões críticas e sugestões em relação ao questionário. O questionário está exposto no Apêndice C, e esses blocos podem ser descritos da seguinte forma:

- i. Dados sociais, demográficos e profissionais: contemplam questões que permitem traçar o perfil dos jovens aprendizes participantes, como: sexo, idade, escolaridade do jovem e dos seus pais, cor de pele, tempo de trabalho formal e informal, tempo de trabalho como aprendiz, renda própria, renda do núcleo familiar, estado civil, quantidade de filhos, entre outras;
- ii. Questionário sobre os sentidos do trabalho: o questionário a ser utilizado é o mesmo validado por Bendassolli & Borges-Andrade (2011; 2015) composto por 6 dimensões (utilidade social do trabalho; ética no trabalho; liberdade no trabalho; aprendizagem e desenvolvimento; qualidade das relações no trabalho; coerência e expressividade do trabalho), perfazendo um total de 24 afirmativas do tipo Likert. Originalmente, as cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,750 e 1,0, enquanto os valores de Alfa de Cronbach para as dimensões ficaram entre 0,730 e 0,920;
- iii. Questionário sobre comprometimento: o comprometimento afetivo é analisado a partir de sua base afetiva, ou seja, unidimensional, composta por 12 afirmativas, com cargas fatoriais variando entre 0,416 e 0,814 e Alfa de Cronbach de 0,86 (Bastos & Aguiar, 2015);

- iv. Questionário sobre consentimento: a terceira escala se refere ao consentimento, um construto unidimensional, composta por 9 afirmativas com cargas fatoriais entre 0,622 e 0,758 e Alfa de Cronbach de 0,915 (Silva & Bastos, 2015);
- v. Questionário sobre engajamento no trabalho: para o engajamento no trabalho, optou-se pela aplicação da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-17), um modelo tridimensional (vigor, dedicação e absorção) composto por 17 afirmativas (Schaufeli & Bakker, 2003) cuja versão foi adaptada e validada para o português por Angst *et al.* (2009), com cargas fatoriais não especificadas e Alfas de Cronbach entre 0,910 e 0,960;
- vi. Espaço para registro de sugestões críticas e sugestões em relação à aplicação do questionário pelo pesquisador.

#### 4.6 Análise de dados

Para analisar os dados quantitativos, foram realizadas análise do perfil dos respondentes, análise multivariada por análises fatoriais confirmatórias das escalas (Hair Jr. *et al.*, 2009), análises univariadas descritivas, conforme orientação e critérios definidos em cada instrumento de medida, e modelagem por equações estruturais (SEM), conforme detalhado a seguir.

#### 4.6.1 Análise fatorial confirmatória

A análise fatorial confirmatória é uma técnica multivariada cujo objetivo é identificar uma estrutura de uma matriz de dados (Hair Jr. *et al.*, 2009). A técnica foi operacionalizada com o auxílio do *software* IBM SPSS Statistics. A análise fatorial confirmatória (AFC) pretende estabelecer essa estrutura subjacente, indicando a natureza e os fatores que representem de forma mais precisa um conjunto específico de variáveis observadas (Hair Jr. *et al.*, 2009). Avaliaram-se os itens correspondentes a cada fator ou dimensão (Pasquali *et al.*, 2010), obtendo-se evidências de validade dos instrumentos e permitindo comparar com a estrutura e índices psicométricos inicialmente obtidos.

Existem diferentes métodos de extrações de análise fatorial baseados em critérios teóricos e metodológicos específicos. No que tange a esta tese, foi considerada a rotação do tipo Varimax, por ser considerado um método superior a outros em relação à simplificação da matriz estrutural (Hair Jr. *et al.*, 2009). Além disso, foram adotados os seguintes parâmetros: o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Teste de Esfericidade de Bartlett, análise da variância total, matriz rotacionada, comunalidades, Alfa de Cronbach, teste de correlação de Pearson, escore fatorial e nível de significância estatística (Sig) (Hutcheson & Sofroniou, 1999; Hair Jr. *et al.*, 2009; Ringle *et al.*, 2014).

O teste KMO avalia a adequação da amostra, em que se sugere a proporção da medida de variância dos itens que podem ser explicadas pela variável latente (Damásio, 2012). Em termos práticos, testes com resultados inferiores a 0,5 não atendem aos requisitos estatísticos sugeridos pela literatura, ao passo que aqueles com valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medianos, entre 0,7 e 0,8 são considerados bons, e entre 0,8 e 0,9 são tidos com excelentes (Hair *et al.*, 2009; Field, 2009). Por sua vez, o teste de Esfericidade de Bartlett analisa as correlações considerando as variáveis dependentes e identifica, de forma coletiva, intercorrelações significantes, quando a significância é igual a zero (Sig. = 0,000).

A retenção dos fatores foi, ainda, avaliada a partir da análise da variância, que considera as cargas de cada componente, fornecendo os *eigenvalores* correspondentes a cada fator, considerando aqueles acima de 1 (Critério de Kaiser-Guttman), e um percentual de variância acima do limite inferior de 0,50. Para isso, foram utilizadas rotações ortogonais, mais amplamente difundidas em pacotes de softwares de análise fatorial. Como explicado anteriormente, utilizou-se o critério Varimax para a rotação dos dados maximizando a soma de

variâncias de cargas ordenadas da matriz fatorial. A solução ideal são cargas com valores acima de 0,50 (Hair *et al.*, 2009). Nos casos em que houve o cruzamento de cargas, isto é, uma carga em mais de um fator, foi preciso considerar a exclusão de uma delas.

Na etapa de retenção dos fatores, para que se mantenha ou exclua determinado item que apresente carga cruzada, cabe observar o quanto cada variável contribui com a variância compartilhada e o valor de sua comunalidade (COM), que deve alcançar, pelo menos, o valor de 0,50 (Hair *et al.*, 2009). Com o agrupamento dos itens em fatores a partir da variância, faz-se necessário avaliar também a confiabilidade e validade dos instrumentos de medida. A primeira é verificada por meio do Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ), que avalia a correlação entre os itens, considerando:  $\alpha > 0,90$  excelente;  $\alpha > 0,80$  bom;  $\alpha > 0,70$  aceitável;  $\alpha > 0,60$  questionável;  $\alpha > 0,50$  pobre; e  $\alpha < 0,50$  inaceitável. A segunda é verificada por meio da correlação de Pearson.

Por sua vez, o teste de correlação de Pearson visa analisar a validade convergente e discriminante. No primeiro caso, analisa-se o grau em que um construto é diferente dos demais, evidenciando que ele é único e mensura um fenômeno que outros não conseguem. No segundo, há uma comparação das “estimativas de variância extraída para cada fator com as correlações quadradas entre construtos associadas com aquele fator” (HAIR *et al.*, 2009, p. 615). O valor do teste varia de -1 a +1, sendo -1 uma correlação negativa, 0 ausência de correlação e +1 correlação perfeita. O escore fatorial é uma medida para os fatores extraídos na análise fatorial, e a significância (*sig.*) considera o p-valor das hipóteses estatísticas.

O quadro 3, a seguir, apresenta os critérios estatísticos tomados como referências para as análises fatoriais:

Quadro 3: Referências de valores de testes para a análise fatorial

KMO	Bartlett	Variância	Kaiser-Guttman	COM	Alpha de Cronbach
0,5 = Inaceitáveis 0,5 - 0,7 = Mediocres 0,7 - 0,8 = Bons 0,8 - 0,9 = Excelentes	p-valor > 0,05	> 60%	Eigenvalue >1	> 0,5	$\alpha > 0,90$ = Excelente $\alpha > 0,80$ = Bom $\alpha > 0,70$ = Aceitável $\alpha > 0,60$ = Questionável $\alpha > 0,50$ = Pobre $\alpha < 0,50$ = Inaceitável

Fonte: Elaborado com base em Damásio, 2012, Field, 2009, e Hair *et al.*, 2009.

#### 4.6.2 Análise descritiva de dados

Com o procedimento de validação da análise fatorial concluído, foi realizada a análise descritiva dos dados por meio da estatística descritiva univariada, considerando: a frequência absoluta (quantidade de respostas) e frequência relativa (percentual de respostas em relação ao número total de respostas obtidas) nos dados sociodemográficos; medidas de posição (média, mediana, percentis) e medidas de dispersão (desvio-padrão, variância) com o auxílio da planilha Excel, ferramenta do pacote Office da Microsoft, para os dados oriundos de cada uma das escalas de medida utilizadas, para identificação dos percentuais de respondentes por níveis de análise de cada construto.

Para interpretação da escala de sentidos do trabalho, os autores que validaram o instrumento recomendam que cada dimensão seja contabilizada somando os itens correspondentes a cada uma delas, e o resultado é dividido pela quantidade de itens de cada dimensão. Diferentemente de outros instrumentos, não há âncoras para a interpretação dos escores, mas, ainda segundo os autores, é possível assumir que escores acima de 4,9, levando-se em consideração que o intervalo da escala varia entre 1 e 6, indicam uma percepção mais clara (e, portanto, mais elevada de atribuição do referido sentido ao trabalho do jovem abordado) quanto ao fator, ou fatores, que analisam o sentido do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015). Para esta pesquisa, foram mantidas tais orientações.

Em relação aos procedimentos de apuração para a escala de medida do comprometimento organizacional, vale a mesma orientação de soma dos itens e divisão pelo resultado do número de itens. Contudo, Bastos e Aguiar (2015) estabelecem diferentes níveis de comprometimento interpretados com base nas seguintes âncoras: baixo comprometimento, quando os valores corresponderem ao intervalo entre 1,0 e 2,5; médio-inferior, quando maior que 2,5 e menor que 3; médio-superior, quando maior ou igual a 3,5 e menor que 4,5; e altos para aqueles a partir de 4,5. Esses mesmos parâmetros de interpretação se aplicam ao consentimento, conforme orienta Silva e Bastos (2015).

Quanto à interpretação do engajamento, há cinco categorias a se considerar: muito baixo, menor que o 5.º percentil; baixo, maior que o 5.º percentil e menor que o 25.º percentil; médio, maior ou igual que o 25.º percentil e menor ao 75.º percentil; alto, maior ou igual ao 75.º percentil e menor que o 95.º percentil; muito alto, escores iguais ou maiores que o 95.º percentil (Angst *et al.*, 2009). Na pesquisa de validação do instrumento, nota-se que, ao

considerar tais percentis, os valores dos escores correspondentes aos níveis de engajamento podem variar para cada dimensão, já que os autores se preocuparam em mensurar o erro padrão. Para fins de preservação do instrumento, foram mantidos os parâmetros.

#### 4.6.3 Modelagem por Equações Estruturais (MEE)

A MEE busca analisar os efeitos de uma variável em relação a outra por um diagrama de caminhos, indicando relações causais Hair Jr. *et al.* (2009). Para essa tese, a técnica foi operacionalizada com o auxílio do *software Smart PLS 4.0 M3*. Por definição, a MEE envolve um conjunto de técnicas multivariadas, estimando “uma série de equações de regressão múltipla separadas, mas interdependentes, simultaneamente, pela especificação do modelo estrutural usado pelo programa estatístico” (Hair Jr. *et al.*, 2005), o que permite explorar, concomitantemente, as múltiplas relações entre os construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento.

A partir da teoria e dos objetivos da pesquisa, o pesquisador distingue variáveis independentes e dependentes, e as relações propostas entre elas são representadas em uma série de equações estruturais por meio de um modelo único. Tal como apresentado por Hair Jr. *et al.* (2005), foram adotados na modelagem de equações estruturais sete estágios ou etapas de desenvolvimento: (1) desenvolvimento de um modelo teórico; (2) construção de um diagrama de caminhos de relações causais; (3) conversão do diagrama de caminhos em um conjunto de modelos estrutural de mensuração; (4) escolha da matriz de dados e estimação do modelo proposto; (5) avaliação da identificação do modelo estrutural; (6) avaliação dos critérios de qualidade de ajuste; e (7) interpretação e modificação do modelo.

Os estágios da MEE utilizam como parâmetros de ajustes o modelo de mensuração, que estima a relação entre as variáveis latentes (construtos) e seus indicadores (itens): a variância média extraída (AVE), as cargas cruzadas, o Critério de Fornell e Larcker (1981), a confiabilidade composta e o Alpha de Cronbach. Para o modelo estrutural, que mostra de que forma os construtos são associados uns com os outros via diagrama de caminhos, são considerados o Teste t de *Student*, a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson ( $R^2$ ), o tamanho do efeito ( $f^2$ ) ou Indicador de Cohen, a validade preditiva ( $Q^2$ ) ou indicador de Stone-Geisser e os valores dos coeficientes de caminhos.



A AVE consiste em “uma medida resumida de convergência em um conjunto de itens que representa um construto latente. É o percentual médio de variação explicada entre os itens” (Hair Jr. *et al.*, 2005, p 589). Assim, quando a AVE é maior que 0,50, o modelo converge em um resultado estatisticamente satisfatório, tendo em vista o Critério de Fornell e Larcker (1981). As cargas cruzadas são úteis à validade discriminante, em que os valores maiores devem corresponder às variáveis latentes originais do que a outras variáveis. Por sua vez, a confiabilidade composta e o Alpha de Cronbach servem como medidas de confiabilidade do modelo, sendo indicados, para ambos os casos, valores superiores a 0,70 (Hair Jr. *et al.*, 2014).

Em relação ao modelo estrutural, o Teste t de *Student* avalia as significâncias das correlações e regressões sendo indicados valores maiores ou iguais a 1,96; a avaliação dos coeficientes de determinação ( $R^2$ ) trata da porção da variância das variáveis endógenas, considerando o modelo estrutural, sendo  $R^2$  acima de 2% classificado como efeito pequeno,  $R^2$  acima de 13% como efeito médio e  $R^2$  acima de 26% como efeito grande (Cohen, 1988); o tamanho do efeito ( $f^2$ ) avalia o quanto cada construto contribui para o ajuste do modelo, sendo que valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são os limites considerados como pequenos, médios e grandes, respectivamente.; a validade preditiva ( $Q^2$ ) avalia a acurácia do modelo, devendo ser superior, e os coeficientes de caminho devem ser interpretados à luz da teoria (Hair Jr. *et al.*, 2014).

A síntese dos ajustes da MEE no SmartPLS é apresentada por Ringle *et al.* (2014), os quais reúnem os valores para cada um dos parâmetros mencionados anteriormente, com o objetivo de apresentar de forma mais didática a MEE com o uso do software, como exposto a seguir:

Quadro 4: Referências de valores para procedimentos ou indicadores da MEE

	<b>Procedimento ou indicador</b>	<b>Valores de referência</b>	<b>Autores</b>
Modelo de Mensuração	AVE	AVE > 0,50	Henseler <i>et al.</i> (2009)
	Cargas cruzadas ( <i>cross-loadings</i> )	Valores das cargas maiores nas VLs originais do que em outras	Chin (1998)
	Outer Loadings	OL > 0,70 - adequado OL < 0,40 - eliminar o item	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)
	Critério de Fornell e Larcker	Comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada construto com as correlações (de Pearson) entre os construtos (ou variáveis latentes)	Fornell e Larcker (1981)
	Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta	AC > 0,70 CC > 0,70	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)
Modelo estrutural	AVE	$t \geq 1,96$	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)
	Coefficientes de Pearson ( $R^2$ )	$R^2 < 2\%$ = efeito desprezível $2\% < R^2 < 13\%$ = efeito pequeno $13\% < R^2 < 26\%$ = efeito médio	Cohen (1988)
	Tamanho do efeito ( $f^2$ ) ou Indicador de Cohen	0,02 = pequenos 0,15 = médios 0,35 = s grandes.	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)
	Validade preditiva ( $Q^2$ ) ou indicador de Stone-Geisser	$Q^2 > 0$	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)
	Coefficiente de caminhoS	Valores à luz da teoria	Hair Jr. <i>et al.</i> (2014)

Fonte: Adaptado de Ringle *et al.* (2014, p. 70).

Esclarecidos os métodos, passa-se à apresentação, análise e discussão dos dados coletados.

## 5. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, a apresentação dos resultados da pesquisa é seguida da análise e discussão, organizada em 4 blocos. No primeiro, tem-se o perfil dos aprendizes que participaram do estudo, considerando seus dados sociodemográficos e profissionais. No segundo bloco, são apresentadas as etapas das análises fatoriais confirmatórias para cada um dos construtos analisados. Por sua vez, o terceiro bloco traz uma apresentação descritiva dos escores dos respondentes para cada instrumento de pesquisa. O último bloco trata da modelagem por equações estruturais

### 5.1 Perfil dos participantes

O perfil dos participantes foi contemplado a partir da 1.<sup>a</sup> parte do questionário, correspondendo a 2543 aprendizes respondentes. Na tabela 12, a seguir, é possível identificar a frequência e o percentual de respostas para as características mapeadas.

Tabela 12: Dados sociodemográficos dos aprendizes

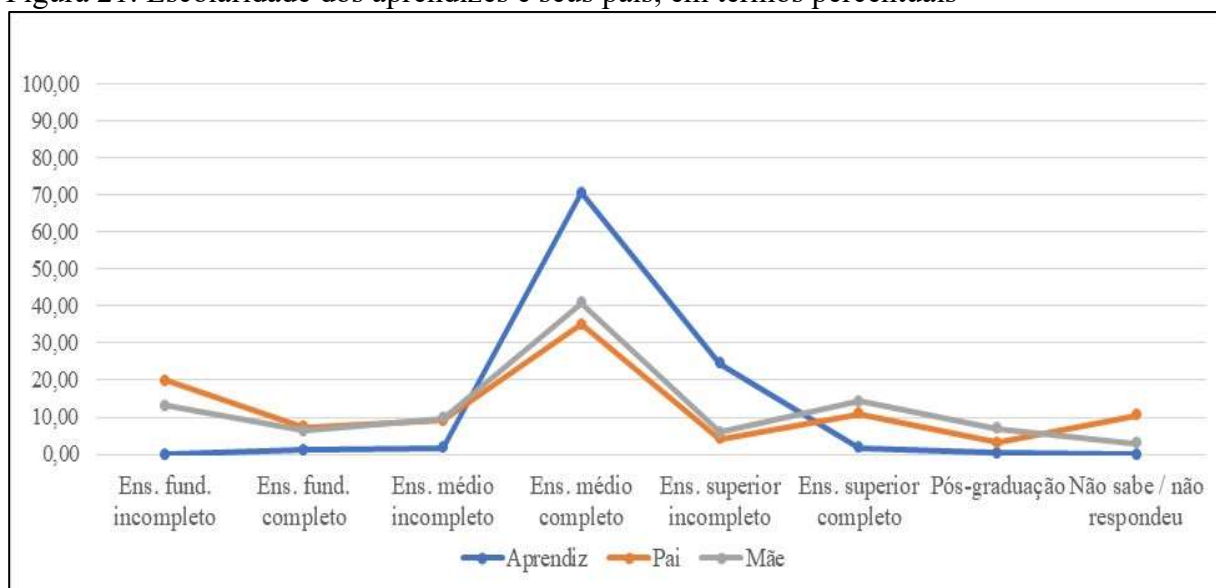
<b>Variáveis</b>	<b>Ocorrências</b>		<b>Variáveis</b>	<b>Ocorrências</b>	
	Frequência	(%)		Frequência	(%)
<b>Sexo</b>			<b>Escolaridade</b>		
Masculino	823	32,40	Ensino fundamental incompleto	-	-
Feminino	1720	67,60	Ensino fundamental completo	27	1,10
<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>	Ensino médio incompleto	45	1,80
			Ensino médio completo	1796	70,60
			Ensino superior incompleto	623	24,50
			Ensino superior completo	43	1,70
			Pós-graduação	9	0,40
			<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>
			<b>Escolaridade do pai</b>		
<b>Faixa etária</b>			Ensino fundamental incompleto	503	19,80
			Ensino fundamental completo	186	7,30
18 a 21 anos	2385	93,80	Ensino médio incompleto	232	9,10
22 a 23 anos	156	6,10	Ensino médio completo	892	35,10
27 a 29 anos	2	0,10	Ensino superior incompleto	106	4,20
<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>	Ensino superior completo	278	10,90
			Pós-graduação	79	3,10
			Não sabe / não respondeu	267	10,50
			<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>
			<b>Escolaridade da mãe</b>		
<b>Cor da pele</b>			Ensino fundamental incompleto	335	13,20
			Ensino fundamental completo	162	6,40
Branco	1216	74,80	Ensino médio incompleto	249	9,80
Pardo	898	35,30	Ensino médio completo	1037	40,80
Amarelo	15	0,60	Ensino superior incompleto	151	5,90
Preto	406	16,00	Ensino superior completo	360	14,20
Outros	8	0,30	Pós-graduação	175	6,90
<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>	Não sabe / não respondeu	74	2,90
			<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>
			<b>Estado civil</b>		
			Solteiro	2449	96,30
			Casado	29	1,10
			União estável	22	0,90
			Viúvo	3	0,1
			Outro	40	1,60
			<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em sua maioria, os aprendizes são: do sexo feminino (67,60%, n = 1720), percentual que corresponde a mais que o dobro daquele do sexo masculino (32,40%, n = 823); a faixa etária corresponde àqueles entre 18 e 21 anos (93,80%, n = 2835); que se autodeclaram brancos (74,80, n = 1216); solteiros (96,30%, n = 2449); com escolaridade correspondente ao ensino médio completo (70,60%, n = 1796), enquanto a escolaridade prevalente entre os pais e mães também corresponde a este grau de ensino, sendo que no primeiro caso corresponde a 35,10% (n = 892) e no segundo equivale a 40,80% (n = 1037). A prevalência da faixa etária entre 18 e 21 anos deu-se em função de a pesquisa contemplar aqueles maiores de 18 anos, capazes de assumir o próprio consentimento em participar da pesquisa.

Quanto aos níveis de escolaridade, buscou-se estabelecer uma comparação entre os aprendizes e seus pais. É possível notar que, para os níveis de escolaridade mais baixos — ensino fundamental incompleto/completo e ensino médio incompleto —, pai e mãe apresentam percentuais mais elevados, quando comparados aos aprendizes, o que revela menor grau de escolarização nestes níveis escolares. Para o ensino médio completo (70,60%) e ensino superior incompleto (24,50), o percentual de jovens chega a ser, respectivamente, o dobro e 5 vezes maior, em comparação com o de seus genitores. A escolarização dos jovens só se mostra inferior aos pais quando considerado o ensino superior completo e pós-graduação, fato que é explicado em função da pouca idade desse grupo de trabalhadores, mas, seguindo a lógica dos números anteriores, a tendência é de superação do nível de escolaridade dos jovens em relação aos seus pais. Tais informações constam na figura 21, apresentada a seguir.

Figura 21: Escolaridade dos aprendizes e seus pais, em termos percentuais



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme previsto no Decreto n.º 11.061 (Brasil, 2022), a contratação de aprendizes com deficiência não possui restrição de idade, e, nesses casos, não há um prazo máximo fixado para a duração do contrato de trabalho. Na pesquisa, 99,49% dos participantes (n = 2530) indicou não possuir nenhuma deficiência, enquanto 0,28% (n = 7) possui deficiência física; 0,20% (n = 5), mental; e 0,04% (n = 1), deficiência múltipla, conforme detalhado na tabela 13, na sequência. Quando observada a idade em relação ao fator deficiência, é possível inferir que há preferência por aprendizes mais jovens, mesmo nos casos em que a lei é mais flexível em relação à idade de contratação.

Tabela 13: Aprendizes com algum tipo de deficiência

Variáveis	Ocorrências	
	Frequência	(%)
<b>Possui algum tipo de deficiência</b>		
Nenhuma	2530	99,49
Física	7	0,28
Mental	5	0,20
Múltipla	1	0,04
<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Verificou-se, ainda, a quantidade de pessoas que residem no mesmo domicílio que o aprendiz e a renda do núcleo familiar. Na maior parte dos casos, 4 pessoas moram na mesma residência (31,73%, n = 807), e a renda familiar desse núcleo é em torno de 1 a 2 salários-mínimos (28,10%, n = 714), como detalhado na tabela 14. Esses resultados, quando

contrapostos, sugerem que a renda do trabalho na condição de aprendiz é essencial para a composição da renda familiar. Essa informação reforça achados de estudos anteriores, sendo o mais recente deles o realizado por Costa *et al.* (2023, p. 107), em que se verificou que “trabalho ocupa uma posição de centralidade na vida dos jovens entrevistados, sobretudo, por assegurar-lhes o sustento e suprir algumas necessidades” individuais e do núcleo familiar.

Tabela 14: Pessoas no mesmo domicílio e renda familiar

Variáveis		Ocorrências		Variáveis		Ocorrências	
Quantas pessoa moram na casa		Frequência	(%)	Renda do núcleo familiar		Frequência	(%)
1 pessoa	66	2,60		Até 1,5 salário mínimo	301	11,8	
2 pessoas	394	15,49		De 1 a 2 salários mínimos	714	28,1	
3 pessoas	744	29,26		De 2 a 3 salários mínimos	608	23,9	
4 pessoas	807	31,73		De 3 a 4 salários mínimos	386	15,2	
5 pessoas	389	15,30		De 4 a 5 salários mínimos	248	9,8	
6 pessoas	98	3,85		De 5 a 7 salários mínimos	173	6,8	
7 pessoas	33	1,30		Mais de 7 salários mínimos	113	4,4	
8 pessoas ou mais	12	0,47					
<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>		<b>Total</b>	<b>2543</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por fim, foram observadas ainda características profissionais dos aprendizes, a saber: tempo de trabalho total, considerando a soma de todas as experiências de trabalho formal e informal, estado onde fica localizada a organização na qual trabalha, tempo de trabalho nesta organização, níveis de satisfação com a referida organização e se o aprendiz buscou alguma oportunidade de trabalho recentemente, considerando os últimos 30 dias anteriores à realização da coleta de dados da pesquisa, tendo como referência o mês de março de 2023. Esses dados foram organizados na tabela 15.

Tabela 15: Dados profissionais dos aprendizes

Variáveis			Ocorrências		
Tempo de trabalho total			Frequência	(%)	
Menos de 6 meses			731	28,75	
De 6 meses a 1 ano			908	35,71	
De 1 ano a 1,5 anos			295	11,60	
De 1,5 a 2 anos			184	7,24	
De 2 anos a 3 anos			203	7,98	
De 3 a 5 anos			172	6,76	
Mais de 5 anos			50	1,97	
<b>Total</b>			<b>2543</b>	<b>100</b>	

Variáveis			Ocorrências		
Tempo de trabalho na organização			Frequência	(%)	
Menos de 6 meses			1270	49,9	
De 6 meses a 1 ano			1166	45,9	
De 1 ano a 1,5 anos			93	3,7	
De 1,5 a 2 anos			11	0,4	
De 2 anos a 3 anos			1	0,0	
De 3 a 5 anos			1	0,0	
Mais de 5 anos			1	0,0	
<b>Total</b>			<b>2543</b>	<b>100</b>	

Estado onde trabalha			Frequência	(%)	
Amazonas			24	0,94	
Bahia			30	1,18	
Ceará			1	0,04	
Distrito Federal			100	3,93	
Espírito Santo			2	0,08	
Goiás			50	1,97	
Minas Gerais			436	17,15	
Paraná			250	9,83	
Pernambuco			86	3,38	
Rio de Janeiro			249	9,79	
Rio Grande do Sul			137	5,39	
São Paulo			1178	46,32	
<b>Total</b>			<b>2543</b>	<b>100</b>	

Nível de satisfação com a organização			Frequência	(%)	
Muito insatisfeito			36	1,42	
Insatisfeito			72	2,83	
Nem satisfeito, nem insatisfeito			330	12,98	
Satisfeito			1198	47,11	
Muito satisfeito			907	35,67	
<b>Total</b>			<b>7629</b>	<b>100</b>	

Procurou trabalho ou estágio recentemente			Frequência	(%)	
Sim			669	26,31	
Não			1874	73,69	
<b>Total</b>			<b>2543</b>	<b>100</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Para o perfil profissional, foram predominantes as seguintes características: tempo de trabalho até 1 ano (64,46%,  $n = 1639$ ); empresas localizadas no estado de São Paulo (46,32%,  $n = 1178$ ), Minas Gerais (17,15%,  $n = 436$ ) e Paraná (9,83%,  $n = 250$ ); menos de 6 meses de trabalho na organização (49,9%,  $n = 1270$ ) e entre 6 meses e 1 ano (45,9%,  $n = 1166$ ). Estes últimos resultados se apresentam em função do caráter provisório do contrato de trabalho, cujo padrão atende ao limite de 24 meses, exceto nos casos previstos pelo Decreto n.º 11.061 (Brasil, 2022). Para os níveis de satisfação, a maior parte sinaliza estar satisfeita com a organização, de maneira geral (41,11%,  $n = 1198$ ), e a maioria (73,69%,  $n = 1874$ ) indica não ter procurado oportunidade de trabalho ou estágio fora da organização recentemente.

## 5.2 Análise fatorial confirmatória

A análise fatorial confirmatória (AFC) é uma técnica estatística capaz de avaliar a estrutura de diferentes construtos. Nesta tese, a técnica foi empregada para testar a estrutura fatorial dos construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento, que são mensurados a partir de dimensões que reúnem um conjunto de variáveis observáveis (itens). Quando se pensa nesse tipo de técnica — a confirmatória — se considera que os

construtos estudados já foram avaliados, mensurados e validados em estudos precursores; portanto, parte-se da possibilidade de confirmação de uma estrutura prévia das dimensões que os avaliam e do agrupamento dos itens correspondentes a cada uma delas.

### 5.2.1 *Análise fatorial do construto sentidos do trabalho*

A primeira análise diz respeito ao agrupamento de itens para o construto sentidos do trabalho. O instrumento utilizado na pesquisa é a Escala de Trabalho com Sentido, composta por 24 itens, originalmente desenvolvida por Morin e Dassa (2006), traduzida e adaptada para o português por Bendassolli e Borges-Andrade (2011; 2015). Esse instrumento permite identificar aspectos que tornam o trabalho realizado uma atividade carregada de propósito, direção e finalidades, isto é, de sentido, a partir de 6 fatores — utilidade social do trabalho, ética, liberdade, aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações de trabalho, coerência e expressividade — com 4 itens cada.

Como se trata de uma análise confirmatória, definiu-se, *a priori*, uma rotação fatorial a partir de 6 fatores. Os resultados indicaram que apenas 4 dos 6 fatores obtiveram autovalores superiores a 1, assim procedeu-se a uma segunda rodada de análise, dessa vez definindo *a priori* uma rotação a partir de 4 fatores, obtendo-se autovalores superiores a 1 para todos eles. No processo de fatoração, foram validados 23 dos 24 itens do instrumento utilizado, excluindo o item “01- ST”, que corresponde à afirmativa “realizo um trabalho que corresponde às minhas competências”, já que ela obteve comunalidade abaixo de 0,50, conforme determinado pela literatura (Hair Jr. *et al.*, 2009). A partir desse critério, restaram os itens descritos na tabela 16.



Tabela 16: Comunalidade (sentidos do trabalho)

Item	Rótulo da variável observada	COM
02 - ST	Meu trabalho é útil para a sociedade.	0,784
03 - ST	Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	0,582
04 - ST	Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.	0,769
05 - ST	Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	0,690
06 - ST	Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.	0,698
07 - ST	Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e mim.	0,736
08 - ST	Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	0,711
09 - ST	Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	0,705
10 - ST	Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	0,686
11 - ST	Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	0,702
12 - ST	Meu trabalho me permite aprender.	0,712
13 - ST	Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	0,667
14 - ST	Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.	0,795
15 - ST	Meu trabalho é útil aos outros.	0,749
16 - ST	Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	0,642
17 - ST	Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	0,705
18 - ST	Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	0,756
19 - ST	Tenho autonomia em meu trabalho.	0,725
20 - ST	Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	0,714
21 - ST	Tenho prazer na realização de meu trabalho.	0,710
22 - ST	Meu trabalho me permite tomar decisões.	0,753
23 - ST	Meu trabalho é importante para os outros.	0,765
24 - ST	Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	0,729

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O resultado do Teste KMO e Bartlett foi satisfatório à luz dos parâmetros indicados por autores como Hair Jr. *et al.* (2009), sendo que no primeiro caso apresentou-se valor acima de 0,50 e, no segundo, foi confirmada a significância estatística ( $sig. = 0,005$ ), com um qui-quadrado de 46973,477 e 253 graus de liberdade (g.l), demonstrando adequação da amostra e continuidade dos testes. Tais resultados podem ser consultados na tabela 17, apresentada na sequência.

Tabela 17: Testes KMO e Bartlett (sentidos do trabalho)

<b>Kaiser-Meyer-Olkin – Medida de adequação da amostra</b>		<b>0,964</b>
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	46973,477
	g.l.	253
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A sequência das análises diz respeito à variância acumulada para explicação do modelo que convergiu em 4 fatores. O resultado obtido foi de 71, 67%, acima do limite inferior de 60%

(Hair Jr. *et al.*, 2009), quando considerado o Critério de Kaiser-Guttman, de autovalores superiores a 1. Com base nesse critério, foram extraídas 4 dimensões para explicar os 23 itens que atenderam ao critério de comunalidades da etapa anterior, cujos resultados são detalhados na tabela 18. Ao definir a quantidade de fatores, a etapa seguinte diz respeito a identificar os itens que correspondem a cada fator, por meio da matriz rotacionada.

Tabela 18: Variância total explicada (sentidos do trabalho)

Fatores	Autovalores > 1	Percentual de variância	Variância acumulada (%)
1	12,461	54,179	54,179
2	1,559	6,777	60,956
3	1,376	5,984	66,940
4	1,088	4,730	71,670

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com a definição dos 4 fatores, foi necessário realizar o ajuste do item ao fator correspondente analisando as cargas cruzadas. Assim, as cargas maiores de cada linha indicaram que o item pertencia a determinado fator disposto na coluna correspondente à carga. Todas elas foram superiores a 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2005), sendo a carga mínima de 0,51 para o item “16-ST” e a máxima de 0,83 para o item “02-ST”. Verificada a correspondência entre os itens dos 4 fatores, foram atribuídos rótulos a cada um deles, considerando discussões teóricas sobre o construto e as dimensões validadas por Bendassolli e Borges-Andrade (2011; 2015). Assim, o fator 1 foi denominado “ética e qualidade das relações” (ET|QR), junção de 2 fatores que eram distintos; o fator 2 foi rotulado de “aprendizagem, desenvolvimento, coerência e expressividade” (AD|CE), também reunindo 2 fatores inicialmente distintos; o fator 3, rotulado de “utilidade”, tal qual o instrumento utilizado; e o fator 4, rotulado de “liberdade”, também nos mesmos moldes da validação da escala utilizada. Essas informações estão reunidas na tabela 19, apresentada na sequência.

Tabela 19: Matriz fatorial rotacionada (sentidos do trabalho)

Item	Rótulo da variável observada	Fatores			
		ET QR	AD CE	UTIL	LIBE
02 - ST	Meu trabalho é útil para a sociedade.			0,830	
03 - ST	Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	0,614			
04 - ST	Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.			0,810	
05 - ST	Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	0,773			
06 - ST	Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.				0,760
07 - ST	Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e mim.	0,782			
08 - ST	Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.		0,634		
09 - ST	Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	0,691			
10 - ST	Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	0,702			
11 - ST	Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	0,676			
12 - ST	Meu trabalho me permite aprender.		0,620		
13 - ST	Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.		0,748		
14 - ST	Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.		0,750		
15 - ST	Meu trabalho é útil aos outros.			0,727	
16 - ST	Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.		0,518		
17 - ST	Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	0,683			
18 - ST	Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.		0,721		
19 - ST	Tenho autonomia em meu trabalho.				0,697
20 - ST	Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.	0,741			
21 - ST	Tenho prazer na realização de meu trabalho.		0,632		
22 - ST	Meu trabalho me permite tomar decisões.				0,731
23 - ST	Meu trabalho é importante para os outros.			0,738	
24 - ST	Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.				0,774

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Também foi verificada a confiabilidade, isto é, a consistência interna do questionário a partir das dimensões identificadas na matriz fatorial rotacionada. Para tanto, foi calculado o valor do Alfa de Cronbach, considerando os itens correspondentes a cada dimensão. Segundo a literatura de análise de dados (Hair Jr. *et al.*, 2005), são aceitos valores maiores ou iguais a 0,70. Os valores de Alfa permitem avaliar o grau em que os itens da matriz de dados correlacionam-se entre si (Pasquali, 2010). Os 4 fatores do construto sentidos do trabalho apresentaram resultados bons ( $\alpha > 0,80$ ) para os fatores “UTIL” e “LIBE” e resultados excelentes para os fatores “UTIL” e “LIBE”, conforme detalhado na tabela 20.

Tabela 20: Alfa de Cronbach (sentidos do trabalho)

Fatores	Itens	Alfa de Cronbach
Ética   Qualidade das Relações (ET QR)	8	0,928
Aprendizagem e desenvolvimento   Coerência e expressividade (AD CE)	7	0,925
Utilidade Social (UTIL)	4	0,897
Liberdade (LIBE)	4	0,867

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Após a análise da confiabilidade, procedeu-se aos testes de validade convergente e discriminante, considerando o coeficiente de correlação de Pearson (Tabela 21), que se baseia na correlação entre os escores fatoriais e a soma dos valores de cada dimensão, com o propósito de aumentar a confiabilidade da medida. No tocante à validade convergente, correlações altas entre os fatores “ETQR”, “ADCE”, “UTIL”, “LIBE”, e seus respectivos escores correspondentes evidenciam a consistência interna. O fator “ETQR”, por exemplo, tem correlação com o escore fatorial = 0,863, maior que os demais fatores. A mesma comparação é feita linha após linha, na tabela 21, identificando correlações maiores entre os fatores e escores correspondentes.

Tabela 21: Matriz de correlação de Pearson (sentidos do trabalho)

		ETQR	ADCE	UTIL	LIBE
<b>Escore fatorial 1</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	<b>0,863**</b>	0,427**	0,265**	0,288**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Escore fatorial 2</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,354**	<b>0,777**</b>	0,294**	0,314**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Escore fatorial 3</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,242**	0,315**	<b>0,889**</b>	0,211**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Escore fatorial 4</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,253**	0,308**	0,204**	<b>0,876**</b>
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>ETQR</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	<b>1</b>	0,796**	0,605**	0,633**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
<b>ADCE</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,796**	<b>1</b>	0,679**	0,696**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
<b>UTIL</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,605**	0,679**	<b>1</b>	0,537**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
<b>LIBE</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,633**	0,696**	0,537**	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à validade discriminante, é importante analisar as correlações entre os fatores que medem o construto. Se as correlações entre um fator com ele mesmo forem maiores do que com outros fatores, a evidência de validade discriminante é aceitável. Nota-se que isso acontece no caso dos 4 fatores extraídos para os sentidos do trabalho, já que a correlação deles

consigo mesmo é igual a 1, em todos os casos, e a correlação desse mesmo fator com os demais é inferior. Essa análise é feita comparando os valores apresentados em cada linha. No caso da tabela 21, a correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

As análises da estrutura fatorial do construto, a partir das comunalidades, testes KMO e Bartlett, variância, matriz rotacionada, alfa de Cronbach e correlação de Pearson, permitiram identificar uma variação quanto aos fatores que avaliam os sentidos do trabalho em diferentes estudos. Originalmente, o instrumento possuía 30 itens e, na pesquisa com profissionais dos serviços de saúde e social, apresentou 6 fatores. Em uma segunda aplicação do instrumento, dessa vez com 35 itens avaliados por funcionários de um hospital, obteve-se uma estrutura fatorial de 8 fatores (Morin, 2003).

Em novos estudos, Morin e Dassa (2006) propõem uma redução na quantidade de itens para o instrumento, que, dessa vez, passa a ser 25. Essa mudança levou a uma estrutura fatorial de 5 fatores, a saber, desenvolvimento e aprendizagem, utilidade social, qualidade das relações, autonomia e ética. Tal estrutura foi testada no Brasil junto a profissionais das industriais criativas, no entanto os resultados convergiram em um modelo de 6 fatores (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015), diferenciando-se no modelo de Morin e Dassa (2006) devido ao fator coerência e expressividade, que se refere às competências dos sujeitos para alcançar seus objetivos.

Neste estudo com jovens aprendizes, todavia, tem-se uma estrutura diferente das versões anteriores de Morin (2003), Morin e Dassa (2006) e Bendassolli & Borges-Andrade (2011; 2015). Isso se dá em função da natureza multifacetada do trabalho e de aspectos culturais e contextuais em que cada estudo foi realizado. Nos primeiro e segundo estudos, foram pesquisados trabalhadores canadenses, logo a cultura do país pode refletir na concepção de um trabalho com mais, ou menos, sentido e em aspectos mais latentes para que se chegue a essa compreensão. O mesmo contexto é do segundo estudo, no entanto há uma pequena variação quanto à natureza do trabalho realizado, já que Morin (2003) testa o instrumento junto a profissionais da área de saúde e do serviço social, ao passo que Morin e Dassa (2006) fazem a aplicação junto a funcionários de hospital.

No caso da pesquisa apresentada nesta tese, utilizou-se a versão com 6 fatores, conforme resultado obtido por Bendassolli e Borges-Andrade (2011; 2015) quando analisada a experiência de trabalhadores da indústria criativa. Para os aprendizes, a estrutura fatorial que se apresentou corresponde a 4 fatores, preservando-se os fatores utilidade social e liberdade, e

seus respectivos itens, e duas “fusões”, a primeira entre a dimensão aprendizagem e desenvolvimento e coerência e expressividade, com a exclusão de apenas 1 item por conta da baixa comunalidade; e a segunda fusão, entre os fatores ética e qualidade das relações, mantendo-se os itens correspondentes a cada uma delas, dessa vez em um único fator.

Faz sentido, para o público pesquisado, que a possibilidade de alcançar seus objetivos, aprender e se desenvolver (aprendizagem e desenvolvimento) envolva também o desenvolvimento de competências (coerência e expressividade), convergindo em um componente único. Em virtude da pouca ou nenhuma experiência de trabalho formal, as competências são trabalhadas ou potencializadas à medida que o aprendiz pratica e se desenvolve por meio da realização do trabalho, logo parecem ser concomitantes, o que justifica a convergência desses elementos em um mesmo fator. Para trabalhadores com experiência em uma profissão ou área mais específica, as competências para o trabalho estão mais consolidadas, o que permitiria dissociar a experiência da aprendizagem e desenvolvimento da oportunidade de desenvolver um conhecimento de habilidades, conhecimentos e atitudes, dando sentido ao trabalho realizado.

Quanto à junção da ética e qualidade das relações, o primeiro fator — a ética — diz respeito à avaliação de existência de justiça e equidade no trabalho. Como em muitos casos os aprendizes estão em sua primeira experiência de trabalho, a noção de justiça e equidade pode ser construída a partir dos contatos que se estabelecem no trabalho e do apoio dos colegas e do compartilhamento de impressões por meio dessas interações. Assim, a ética se converge com a qualidade das relações resultando em um único fator com 8 itens, na medida em que primeiro fator é concebido, formulado e estabelecido a partir do desenvolvimento do segundo. A dependência entre eles, no caso dos aprendizes, estabelece-se de forma tão intensa a ponto de representarem uma única dimensão.

### *5.2.2 Análise fatorial do construto comprometimento*

Para o construto comprometimento, foi utilizada a Medida de Comprometimento Organizacional, versão completa, validada por Bastos e Aguiar (2015) junto a 805 trabalhadores de brasileiros, de diferentes estados e organizações. A medida é composta por 12 itens e baseia-se na conceituação unidimensional desse vínculo — base afetiva —, contribuindo com uma

maior precisão no diagnóstico desse vínculo entre os trabalhadores e as organizações nas quais trabalham, diferenciando-se de outros, como o consentimento e o entrincheiramento, que podem impactar o trabalho de formas diferentes.

A análise tem início a partir da configuração do software para que se extraia um número fixo de fatores, nesse caso 1 fator, tendo como referência as questões teóricas subjacentes ao construto. O autovalor do fator extraído foi superior a 1, conforme o Critério de Kaiser-Guttman, e as comunalidades alcançaram valores superiores ao limite de 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2009), permanecendo os 12 itens aplicados aos aprendizes. Esse resultado demonstra certa estabilidade do instrumento de medida e, mesmo utilizado com um grupo de trabalhadores específicos, todos os itens apresentaram resultados estatisticamente satisfatórios, conforme demonstrado na tabela 21.

Tabela 22: Comunalidade (comprometimento)

Item	Rótulo da variável observada	COM
01 - CO	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	0,664
02 - CO	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.	0,704
03 - CO	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus.	0,733
04 - CO	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	0,788
05 - CO	A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.	0,762
06 - CO	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.	0,755
07 - CO	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	0,733
08 - CO	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	0,682
09 - CO	Aceito as normas da organização porque concordo com elas.	0,637
10 - CO	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.	0,757
11 - CO	Se eu tivesse uma organização, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.	0,698
12 - CO	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	0,533

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na sequência, verificaram-se os resultados para os testes KMO, que apresentou valor igual a 0,961, superior à referência mínima de 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2009), e Bartlett, com qui-quadrado de 28991,784, 66 graus de liberdade e significância estatística, conforme apresentado na tabela 22. Tais resultados demonstram adequação da amostra para a pesquisa, o que permite avançar nas análises e testes necessários para concluir a análise fatorial do construto em questão, como feito para os sentidos do trabalho, no tópico anterior.

Tabela 23: Testes KMO e Bartlett (comprometimento)

<b>Kaiser-Meyer-Olkin – Medida de adequação da amostra</b>		<b>0,961</b>
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	28991,784
	g.l.	66
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Também foi observada a variância total, que indica o quão válido o modelo que explica o construto pode ser. No que diz respeito ao comprometimento, a variância acumulada foi de 70,383% para um único fator, como apresentado na tabela 23. Esse resultado atende aos critérios indicados na literatura de que a variância deve ser maior que 60%, portanto a solução unifatorial mostrou-se satisfatória, permanecendo, então, o mesmo nome atribuído originalmente ao fator: comprometimento.

Tabela 24: Variância total explicada (comprometimento)

<b>Fatores</b>	<b>Autovalores &gt; 1</b>	<b>Percentual de variância</b>	<b>Variância acumulada (%)</b>
<b>1</b>	8,446	70,383	70,383

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O passo seguinte é a observação da matriz fatorial rotacionada, que visa à distribuição de cargas para cada item considerando a sua contribuição na variância do fator. Como se trata de um vínculo unidimensional, todas as cargas fatoriais carregaram no mesmo fator, sem possibilidade da ocorrência de cargas cruzadas. Para essa etapa, tem-se como orientação eliminar itens cujas cargas fatoriais sejam inferiores a 0,50. Na tabela 24, é possível observar que todos os 12 itens atenderam a esse pressuposto, com cargas variando entre 0,730 e 0,888, detalhando-se o rótulo de cada variável (afirmativas correspondentes aos itens).



Tabela 25: Matriz fatorial rotacionada (comprometimento)

Item	Rótulo da variável observada	Fator <b>COMP</b>
01 - CO	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	0,815
02 - CO	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.	0,839
03 - CO	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus.	0,856
04 - CO	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	0,888
05 - CO	A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.	0,873
06 - CO	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.	0,869
07 - CO	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	0,856
08 - CO	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	0,826
09 - CO	Aceito as normas da organização porque concordo com elas.	0,798
10 - CO	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.	0,870
11 - CO	Se eu tivesse uma organização, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.	0,835
12 - CO	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	0,730

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Analisou-se, ainda, a confiabilidade da Medida de Comprometimento Organizacional Bastos e Aguiar (2015) por meio do valor de Alfa de Cronbach. O cálculo envolve os itens correspondentes à dimensão proveniente da extração e confirmação do fator, avaliando o grau de correlação dos itens entre si (Pasquali, 2010). São considerados aceitáveis valores maiores ou iguais a 0,70 (Hair Jr. *et al.*, 2005). Como pode ser observado na tabela 25, a seguir, os 12 itens do instrumento resultaram num valor de alfa de 0,960, superior ao mínimo aceitável, o que atesta a consistência interna da medida.

Tabela 26: Alfa de Cronbach (comprometimento)

Fatores	Itens	Alfa de Cronbach
Comprometimento afetivo (COMP)	12	0,960

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por se tratar de um construto unidimensional, isto é, composto por único fator, não é factível testar a validade convergente e discriminante com base nos escores, já que não há outros fatores como parâmetro de comparação e distinção. Contudo, os resultados apresentados reforçam a plausibilidade da estrutura fatorial para o vínculo comprometimento a partir da sua base afetiva como proposto e validado por Bastos e Aguiar (2015), validando resultados de estudos precusores, como os de Silva e Bastos (2010) e Menezes e Bastos (2011), nos quais os autores propunham a natureza unidimensional, de base afetiva, para o comprometimento.

### 5.2.3 Análise fatorial do construto consentimento

Para analisar o consentimento a partir da perspectiva dos jovens aprendizes, foi utilizada a Escala de Consentimento Organizacional (Silva & Bastos, 2015), que busca avaliar o comportamento dos trabalhadores conforme as ordens apresentadas pelo seu superior hierárquico, que personifica a organização, reforçando a compreensão do trabalhador de que o seu papel é o de obediência. O estudo de validação do instrumento foi feito com a participação de 805 trabalhadores com vínculos formais com diferentes organizações brasileiras, com representação expressiva de duas regiões do país, Sudeste e Nordeste, resultando em um instrumento unidimensional composto por 9 itens.

Determinou-se, *a priori*, a extração de 1 fator a partir da rotação fatorial identificando-se um autovalor correspondente ao Critério de Kaiser-Guttman, isto é, superior a 1. As comunalidades apresentaram valores superior a 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2009), conforme critério aplicado a todos os construtos analisados nesta tese, exceto o item “01-CS”, que corresponde à seguinte afirmativa: “acredito que, quando eu recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior”. Assim, o item “01-CS” foi excluído, demandando uma segunda rodada de testes, cujas comunalidades foram todas superiores a 0,50, variando entre o mínimo de 0,510 e o máximo de 0,630, conforme tabela 27.

Tabela 27: Comunalidade (consentimento)

Item	Rótulo da variável observada	COM
01 - CS	Se o chefe manda, a gente tem que obedecer.	0,565
02 - CS	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.	0,510
03 - CS	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.	0,585
04 - CS	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.	0,560
05 - CS	Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da empresa.	0,549
06 - CS	Eu sempre cumpro as ordens nessa empresa.	0,570
07 - CS	Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.	0,603
08 - CS	Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.	0,630

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A adequação da amostra foi confirmada por meio do teste KMO, cujo resultado foi de 0,880, acima do valor que é esperado (Hair Jr. *et al.*, 2009), e o Teste de Bartlett resultou em um valor qui-quadrado de 10481,143, 28 graus de liberdade e significância estatisticamente comprovada ( $p = 0,000$ ). Esses resultados são apresentados na tabela 28, a seguir. Como eles

atendem aos parâmetros que devem ser observados nos procedimentos de análise fatorial, foi dado seguimento à análise dos demais resultados, que compreendem a variância total explicada, a matriz fatorial rotacionada e os valores de Alfa de Cronbach.

Tabela 28: Testes KMO e Bartlett (consentimento)

<b>Kaiser-Meyer-Olkin – Medida de adequação da amostra</b>		<b>0,880</b>
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	10481,143
	g.l.	28
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No tocante à variância total, o resultado para o consentimento, que apresentou evidências da estrutura unidimensional com apenas 1 fator com autovalor superior a 1, foi de 57,14%, próximo do patamar de 60%. Como em determinadas ciências, como as sociais aplicadas, as informações são menos precisas, são aceitáveis variâncias de pelo menos 50% (Tabachnick & Fidell, 2013). Essas informações são apresentadas na tabela 29, que traz o autovalor, percentual de variância e variância acumulada.

Tabela 29: Variância total explicada (consentimento)

<b>Fatores</b>	<b>Autovalores &gt; 1</b>	<b>Percentual de variância</b>	<b>Variância acumulada (%)</b>
<b>1</b>	4,571	57,141	57,141

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação à matriz fatorial rotacionada, não houve a distribuição de cargas cruzadas, pois, assim como o comprometimento, o consentimento é unidimensional. Observa-se que, em caso de cargas com valores inferiores a 0,50, o item deve ser eliminado. Como as cargas dos itens alcançaram valores no intervalo entre 0,714 e 0,794, todos os 8 itens foram mantidos. Na tabela 30, tem-se o detalhamento de cada item, a afirmativa do instrumento de coleta de dados correspondente e a carga do fator. Após essa etapa, procedeu-se à avaliação da confiabilidade interna.

Tabela 30: Matriz fatorial rotacionada (consentimento)

Item	Rótulo da variável observada	Fator <b>CONS</b>
<b>01 - CS</b>	Se o chefe manda, a gente tem que obedecer.	0,752
<b>02 - CS</b>	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.	0,714
<b>03 - CS</b>	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.	0,765
<b>04 - CS</b>	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.	0,748
<b>05 - CS</b>	Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da empresa.	0,741
<b>06 - CS</b>	Eu sempre cumpro as ordens nessa empresa.	0,755
<b>07 - CS</b>	Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.	0,777
<b>08 - CS</b>	Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.	0,794

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Para o construto avaliado por meio da Escala de Consentimento Organizacional (Silva & Bastos, 2015), o valor de Alfa de Cronbach foi de 0,890, conforme tabela 31, considerando os 8 itens validados. Em comparação com os itens e o valor de Alfa obtidos no processo de validação da escala por Silva e Bastos (2015), têm-se 1 item a menos e um valor de Alfa levemente superior ( $\alpha = 0,890$ ).

Tabela 31: Alfa de Cronbach (consentimento)

Fatores	Itens	Alfa de Cronbach
Consentimento (CONS)	8	0,890

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O valor de Alfa de Cronbach pode ser influenciado pelo número de itens da escala, pela homogeneidade dos itens e em virtude da homogeneidade da amostra estudada. Assim como para o comprometimento, devido ao fato de o consentimento ser unidimensional, não há como testar a validade convergente e discriminante com base nos escores.

#### 5.2.4 Análise fatorial do construto engajamento

A última análise fatorial realizada compreende o engajamento no trabalho, mensurado por meio da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-17), composta por 17 afirmativas (Angst et al., 2009) distribuídas em 3 dimensões, a saber: vigor, com 6 itens; dedicação, com 5 itens; e absorção, com 6 itens. O modelo tridimensional tem sido amplamente utilizado nas pesquisas sobre o tema (Cavalcante *et al.*, 2014; Costa, 2021; Fiorentin *et al.*,

2020; Oliveira & Ferreira, 2016); no entanto, estudos de análise fatorial do instrumento não são comuns, já que muitos autores calculam os escores de cada item somando-os e interpretando à luz das instruções que o acompanham.

O primeiro procedimento foi determinar no *software* uma rotação fatorial considerando 3 fatores, conforme a literatura. Apenas 2 fatores atenderam ao critério de Kaiser-Guttman, com autovalores superiores a 1, o que demandou uma nova rodada de análises. Foi feito um novo teste para confirmação da estrutura fatorial a partir de 2 fatores. Com base nos resultados, 2 itens apresentaram comunalidades inferiores a 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2009), valor recomendado para esse critério. O item “17-EN”, que corresponde à afirmativa “No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem”, e o item “15-EN”, em que se reflete “Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)”, foram excluídos, restando aqueles descritos na tabela 32, com comunalidades variando entre 0,561 e 0,823. Esses resultados são inferiores aos obtidos por Angst *et al.* (2009), todavia atendem ao critério de serem superiores a 0,50.

Tabela 32: Comunalidade (engajamento)

Item	Rótulo da variável observada	COM
01 - EN	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0,737
02 - EN	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	0,668
03 - EN	O “tempo voa” quando estou trabalhando.	0,570
04 - EN	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0,800
05 - EN	Estou entusiasmado com meu trabalho.	0,823
06 - EN	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	0,561
07 - EN	Meu trabalho me inspira.	0,794
08 - EN	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0,703
09 - EN	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0,656
10 - EN	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	0,723
11 - EN	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	0,783
12 - EN	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	0,606
13 - EN	Para mim, meu trabalho é desafiador.	0,578
14 - EN	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	0,663
16 - EN	É difícil desligar-me do trabalho.	0,701

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observaram-se, ainda, os resultados dos testes KMO e Bartlett, descritos na tabela 33, em que o primeiro foi de 0,969, acima do valor de 0,50 recomendado, e o segundo foi estatisticamente significativo (sig. = 0,005), registrando valor qui-quadrado de 31672,031, com 105 graus de liberdade.

Tabela 33: Testes KMO e Bartlett (engajamento)

<b>Kaiser-Meyer-Olkin – Medida de adequação da amostra</b>		<b>0,969</b>
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	31672,031
	g.l.	105
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No que diz respeito à variância total explicada, conforme já mencionado, apenas 2 fatores apresentaram autovalores acima de 1, o que indica que, a partir dos dados observados, o construto é explicado em 69,101%, conforme tabela 34. Esse percentual é satisfatório, levando em conta que o critério considerado são percentuais iguais ou inferiores a 60% (Hair Jr. *et al.*, 2009). Cabe destacar que, em estudos anteriores, tem-se evidência da plausibilidade do construto em sua forma tridimensional ou unidimensional (Hallberg & Schaufeli, 2006; Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli *et al.*, 2013). A única evidência para o modelo bidimensional encontrada é sinalizada por Caldas *et al.* (2013), que sinalizam estudos que não contemplam a dimensão dedicação, supondo-se sobreposição conceitual com outros construtos.

Tabela 34: Variância total explicada (engajamento)

<b>Fatores</b>	<b>Autovalores &gt; 1</b>	<b>Percentual de variância</b>	<b>Variância acumulada (%)</b>
<b>1</b>	9,364	62,424	57,141
<b>2</b>	1,001	6,676	69,101

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A matriz rotacionada permitiu identificar como se deu o agrupamento dos itens em cada dimensão, para então defini-las. Nas situações em que houve o cruzamento de cargas, isto é, um fator foi carregado em duas dimensões, este foi alocado na dimensão em que apresentava a carga mais elevada. Todas elas atenderam ao critério de Hair Jr. *et al.* (2005), sendo superiores a 0,50. A carga mínima foi de 0,632; e a máxima, de 0,863, conforme tabela 35. Depois de verificada a correspondência entre as cargas e os fatores, foram denominados rótulos para estes com base no reagrupamento de itens e nos pressupostos teóricos da literatura que trata sobre o fenômeno em foco.

Tabela 35: Matriz fatorial rotacionada (engajamento)

Item	Rótulo da variável observada	Fator	
		VIGO	ABSO
01 - EN	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0,821	
02 - EN	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	0,753	
03 - EN	O “tempo voa” quando estou trabalhando.	0,727	
04 - EN	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0,849	
05 - EN	Estou entusiasmado com meu trabalho.	0,863	
06 - EN	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	0,635	
07 - EN	Meu trabalho me inspira.	0,817	
08 - EN	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0,753	
09 - EN	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0,753	
10 - EN	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	0,801	
11 - EN	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	0,830	
12 - EN	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	0,632	
13 - EN	Para mim, meu trabalho é desafiador.		0,700
14 - EN	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.		0,707
16 - EN	É difícil desligar-me do trabalho.		0,821

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De fato, a dimensão dedicação foi sucumbida na análise, ao passo que os itens “02 – EN”, “05 – EN”, “07 – EN” e “09 – EN” foram incorporados ao fator 1; já o item “13 – EN” é incorporado ao fator 2. O fator 1 passou a contar com 4 itens da medida originalmente correspondente ao vigor, somando-se a ele 4 itens da dedicação e 3 itens do que antes era a dimensão absorção. Esse fator passou a ser chamado apenas de vigor, já que conceitualmente se refere à vontade de investir esforços nas tarefas e persistir mesmo diante de dificuldades, altos níveis de energia mental e investimento de esforços na realização do trabalho (Schaufeli *et al.*, 2002), e o conteúdo das afirmativas guarda em si esta noção.

É possível que a noção de dedicação, inicialmente proposta para o construto (Schaufeli e Bakker, 2003), tenha alguma similaridade conceitual com outros construtos, em especial a noção de compromisso e entusiasmo, que proporcionariam a experiência de prazer, inspiração e desafio no trabalho. O resultado da rotação da matriz lança luzes sobre o que Caldas *et al.* (2013) mencionam a este respeito. Como essa análise de possível sobreposição conceitual foge ao escopo desta pesquisa, nas considerações finais da pesquisa foram acrescentados, na proposta de agenda de pesquisa, estudos que analisam a validade convergente e discriminante das dimensões do engajamento em relação a outros construtos do comportamento, o que pode resultar em avanços conceituais para o tema.

O fator 2 compreende os itens “14 – EN” e “16 – EN”, originalmente correspondente ao fator absorção, e o item “13 – EN”, que antes pertencia à dedicação. Como a quantidade de itens é maior para a dimensão absorção, optou-se por permanecer com essa nomenclatura. É

importante mencionar que, embora o construto possa ser mensurado de forma unidimensional, pesquisas nacionais (Costa, 2021) e internacionais (Fiorentin *et al.*, 2020) têm utilizado modelos com mais de 1 fator. A esse respeito, com os dados obtidos nesta pesquisa, os resultados da estrutura bidimensional foram levemente mais consistentes do que quando avaliados de forma unidimensional, o que explica, por isso, a manutenção da estrutura fatorial nesses moldes.

No tocante à consistência interna do questionário, após exclusão de 2 itens e reagrupamento dos itens restantes nos 2 fatores, procedeu-se ao cálculo do Alfa de Cronbach. Ambos os fatores apresentaram valores superiores maiores que 0,70 (Hair Jr. et al., 2005), sendo o primeiro fator (vigor) igual a 0,959, com 12 dos itens, e o segundo (absorção) igual a 0,726, considerando 3 itens da matriz de dados conforme demonstrado na tabela 36. No primeiro caso ( $\alpha > 0,80$ ), o valor é considerado excelente; no segundo, aceitável.

Tabela 36: Alfa de Cronbach (engajamento)

Fatores	Itens	Alfa de Cronbach
Vigor (VIGO)	12	0,959
Absorção (ABSO)	3	0,726

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Por fim, a validade convergente e discriminante resultou em correlações altas entre o vigor e o escore fatorial 1, e entre absorção e o escore fatorial 2. Na tabela 37, é possível identificar, ainda na primeira linha, que a correlação do vigor com o escore 1 é maior que a correlação da absorção. O inverso acontece na linha seguinte, evidenciado que cada dimensão mensura aspectos distintos.

Tabela 37: Matriz de correlação de Pearson (engajamento)

		VIGO	ABSO
<b>Escore fatorial 1</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,922**	0,352**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
<b>Escore fatorial 2</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,384**	0,926**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
<b>VIGO</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	1	0,675**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000
<b>ABSO</b>	Correlação de <i>Pearson</i>	0,675**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).



Por fim, constatada a bidimensionalidade do engajamento no trabalho dos jovens aprendizes abordados, passa-se à análise descritiva dos dados.

### 5.3 Análise descritiva (interpretação dos escores)

Conforme detalhado no item 4.7.2 “análise descritiva de dados”, cada escala de medida possui escores próprios para interpretação. Dessa forma, nas subseções seguintes, esses escores serão discutidos considerando o processo de análise fatorial e itens validados para esta pesquisa. É importante preservar a interpretação dos instrumentos conforme orientações dos autores. A seguir, tem-se o detalhamento dos escores relacionados a cada um dos construtos.

#### 5.3.1 Análise descritiva para sentidos do trabalho

Para fins de interpretação dos dados, foram calculados os valores de média ( $\bar{x}$ ) e desvio-padrão ( $\sigma$ ) considerando cada dimensão, sendo: Ética e Qualidade das Relações (ETQL),  $\bar{x} = 5,19$  e  $\sigma = 0,59$ ; Aprendizagem, Coerência, Desenvolvimento e Expressividade (ACDE),  $\bar{x} = 4,95$  e  $\sigma = 1,04$ ; Utilidade (UTIL),  $\bar{x} = 5,06$  e  $\sigma = 0,97$ ; e Liberdade (LIBE)  $\bar{x} = 4,51$  e  $\sigma = 1,11$ , enquanto o construto sentidos do trabalho (soma de todos os itens de cada dimensão) tem  $\bar{x} = 4,98$  e  $\sigma = 0,86$ . Para Bendassolli e Borges-Andrade (2015), a comparação das médias entre os fatores pode sugerir quais deles implica maior ou menor sentido do trabalho. Nesse sentido, para os aprendizes amostra-alvo desta pesquisa, o fator ETQL apresenta uma média ligeiramente mais quando comparada aos demais fatores, conforme indicado na tabela 38.

Tabela 38: Medidas de posição e dispersão (sentidos do trabalho)

	ETQL	ACDE	UTIL	LIBE	SENTIDOS
<b>Média</b>	5,19	4,96	5,06	4,52	4,98
<b>Desvio-padrão</b>	0,89	1,04	0,97	1,12	0,86

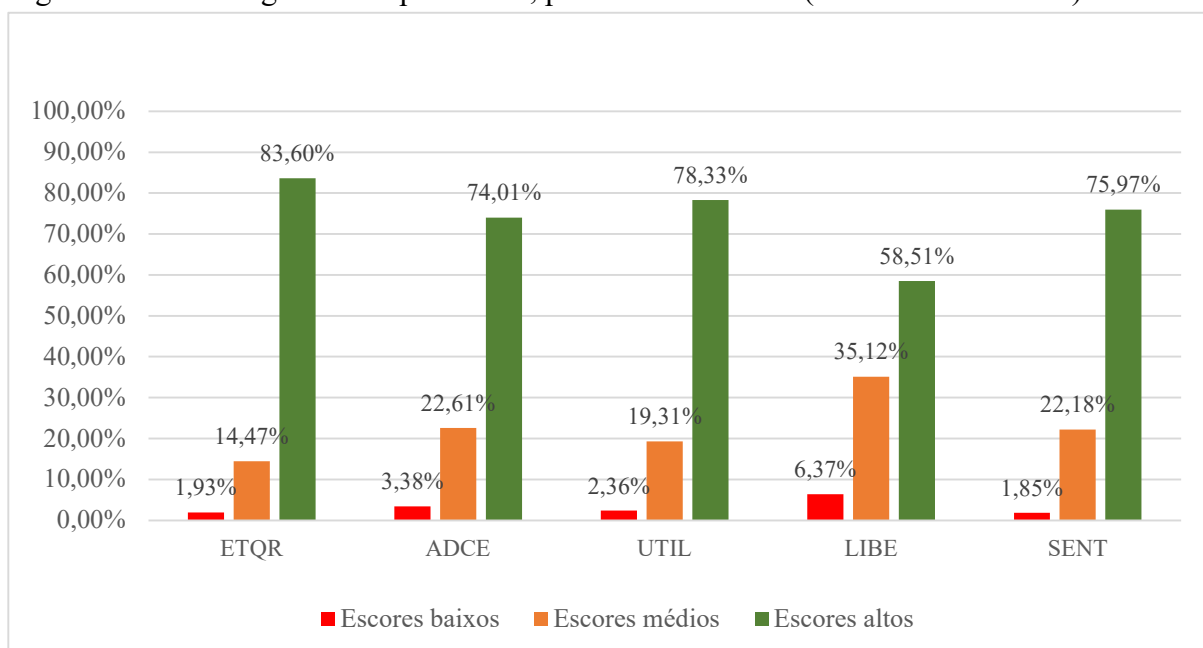
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como na escala de medida dos sentidos do trabalho não se convencionaram escores para interpretação, os autores apenas sinalizam, em um exemplo, que escores acima de 4,9 podem indicar uma percepção clara de sentido do fator. Tomando como referência tal exemplo, foram

determinados 3 níveis de cortes para resultar nos escores, convencionando-se que valores entre 1 e 2,5 são interpretados como baixos; valores entre 2,6 e 4,4, como escores médios; e valores entre 4,5 e 6, escores altos. Esse formato se assemelha à escala de comprometimento, em que também há níveis de análise similares. Portanto, as dimensões em sua individualidade e o construto indicam uma percepção alta de sentido no trabalho por parte dos aprendizes abordados.

Foram analisados também os valores das médias em termos percentuais observando-se as pontuações de cada respondente, considerando os escores baixo, médios e altos. Na figura 22, nota-se que todas as dimensões têm predominância de escores altos, e isso também se aplica para o construto geral (75,97%). Ao considerar os valores dos desvios-padrão, provavelmente há um subconjunto de aprendizes muito pequeno que compreendem que o trabalho realizado é pouco útil à sociedade, que o contato e apoio dos colegas no trabalho não são interessantes, que as possibilidades oferecidas pelo trabalho para aprender e se devolver são pouco satisfatórias, que a margem para autonomia, a justiça e a equidade são insuficientes. Isso ocorre porque, quanto menor o desvio-padrão, menos dispersos são os dados.

Figura 22: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (sentidos do trabalho)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Esses achados demonstram que, apesar de o trabalho desempenhado pelos jovens ser caracterizado pela repetição (Tucker & Loughlin, 2006), em especial os jovens na condição de

aprendizes (Franco *et al.*, 2017), ainda assim é possível perceber a utilidade do trabalho para a sociedade, a importância das relações, como a experiência pode contribuir para o aprendizado, desenvolvimento, aprimoramento de competências e postura ética (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015; Morin & Dassa, 2006). Essa percepção pode, em certa medida, ser fruto da importância e da centralidade do trabalho na vida desses sujeitos (Costa *et al.*, 2023) e da associação entre trabalho, emprego e renda (Morin, 2001), em que a renda é determinante para suprir as necessidades das pessoas.

Entre os aprendizes pesquisados, 63,8% indicam que a renda do núcleo familiar é de até 3 salários-mínimos, ao passo que 50,8% deles têm um núcleo familiar composto entre 4 e 6 membros, o que torna a renda per capita relativamente baixa. Esse perfil corrobora o resultado de pesquisa encontrado por Costa *et al.* (2023), em que a compensação financeira proveniente do trabalho contribui para que se perceba sentido nele, reforçando o sentido a partir do apoio, da legitimação social e relações sociais, da autonomia, mesmo que em menor grau, e do quanto a oportunidade enquanto aprendiz contribui para o desenvolvimento pessoal estimulando e projetando expectativas profissionais futuras.

No caso dos aprendizes, as tarefas mais comuns a serem realizadas são atendimento ao cliente e telefônico, cópia e arquivamento de documentos, estoque de peças e controle de materiais, o que pode dificultar a tomada de decisão com alguma autonomia, já que existe um padrão a ser seguido na realização da tarefa. No entanto, ainda nesses casos, a possibilidade de melhorar o desempenho individual e da equipe no trabalho por meio de sugestões e opiniões manifestadas parece ser relevante para esses trabalhadores (Costa *et al.*, 2023), contribuindo para que o trabalho tenha sentido e contribua para com o desenvolvimento pessoal e profissional.

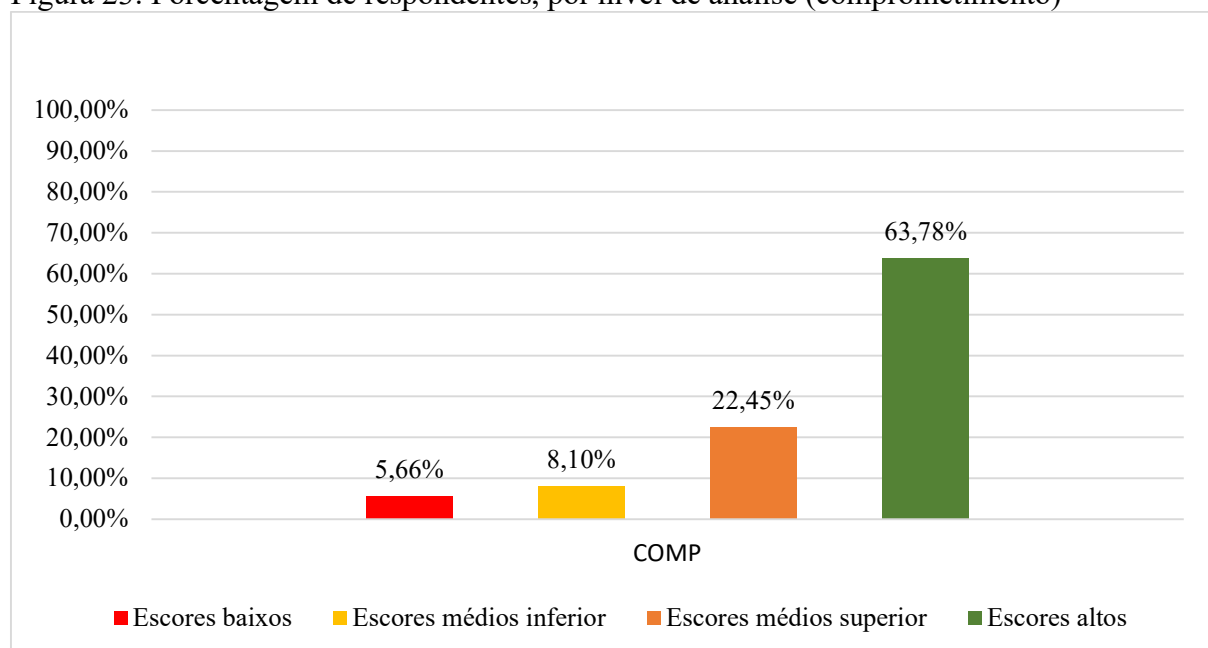
### *5.3.2 Análise descritiva para comprometimento*

O comprometimento (COMP) é um construto unidimensional, o que significa dizer que sua mensuração se dá a partir da soma de todos os itens. Como na etapa de análise fatorial nenhum item foi excluído, o valor da média foi calculado a partir da soma de todos os 12 itens que compõem o instrumento de medida, obtendo-se  $\bar{x} = 4,66$  e  $\sigma = 1,12$ . Bastos e Aguiar (2015) sugerem que sejam considerados os seguintes parâmetros para interpretação: valores entre 1 e 2,5, baixo comprometimento; superior a 2,5 e inferior a 4,5, médio; e partir de 4,5, altos. Para

os escores médios, é possível fazer uma diferenciação entre aqueles que podem ser considerados médio inferior (maior que 2,5 e menor que 3,5) e médio superior (igual ou maior que 3,5 e menor que 4,5). Considerando que  $\bar{x} = 4,66$ , o comprometimento pode ser avaliado como alto.

Foram analisados também os valores das médias em termos percentuais, observando-se as pontuações de cada respondente, levando em conta os escores baixo, médios e altos. Na figura 22, nota-se a predominância de escores altos (75,97%). Ao considerar os valores dos desvios-padrão, provavelmente há um subconjunto de aprendizes muito pequeno que compreendem que o trabalho realizado é pouco útil à sociedade, que o contato e apoio dos colegas no trabalho não são interessantes, que as possibilidades oferecidas pelo trabalho para aprender e se devolver são pouco satisfatórias, que a margem para autonomia, a justiça e a equidade são insuficientes. Isso acontece porque, quanto menor o desvio-padrão, menos dispersos são os dados.

Figura 23: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (comprometimento)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

São desejáveis altos níveis de comprometimento (escores altos) tal como nos resultados obtidos com os aprendizes. A medida de comprometimento representa um vínculo que usualmente tem maior duração e tende a ser estável, unindo o trabalhador à organização da qual ele faz parte. Esse resultado pode contribuir para o planejamento de ações que estimulem a manutenção ou o crescimento do comprometimento, direcionando a ação dos gestores para

potencializar esse vínculo nos trabalhadores (Bastos & Aguiar, 2015). No caso dos aprendizes que participaram desta pesquisa, o grande desafio para se fazer isso é que eles estão vinculados a diferentes organizações, com políticas e práticas de gestão de pessoas que certamente diferem uma das outras, além de estarem submetidos a um contrato de trabalho com prazo previamente estabelecido e curto.

O percentual de respondentes com escores altos de comprometimento sugere a possibilidade de uma “crença e [...] aceitação dos valores objetivos da organização, assim como intenção de esforçar-se em prol dela e no desejo de manter o vínculo” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 79) por parte dos aprendizes. Isso pode acontecer, entre outros motivos, devido ao fato de a experiência de trabalho formal ser valorizada em uma perspectiva futura e de o trabalho conferir dignidade como pessoa (ser alguém) (Costa *et al.*, 2023). Além disso, ao perceber sentido no que faz, os laços afetivos com a organização podem ser reforçados, contribuindo para níveis mais elevados de comprometimento.

No que diz respeito à compreensão mais ampla deste fenômeno, recomenda-se a realização de estudos longitudinais já que o diagnóstico dos escores de comprometimento com medidas semestrais, anuais ou bianuais permite identificar fatores contextuais que podem interferir na crença e aceitação dos valores e objetivos da organização. É possível, ainda, usar outras escalas como a de consentimento, na tentativa de identificar padrões e estabelecer comparações entre os vínculos organizacionais, indicando se trabalhadores comprometidos são mais ou menos adeptos a comportamentos de consentimento (Bastos & Aguiar, 2015). Na próxima seção, discute-se esse outro vínculo.

### 5.3.3 *Análise descritiva para consentimento*

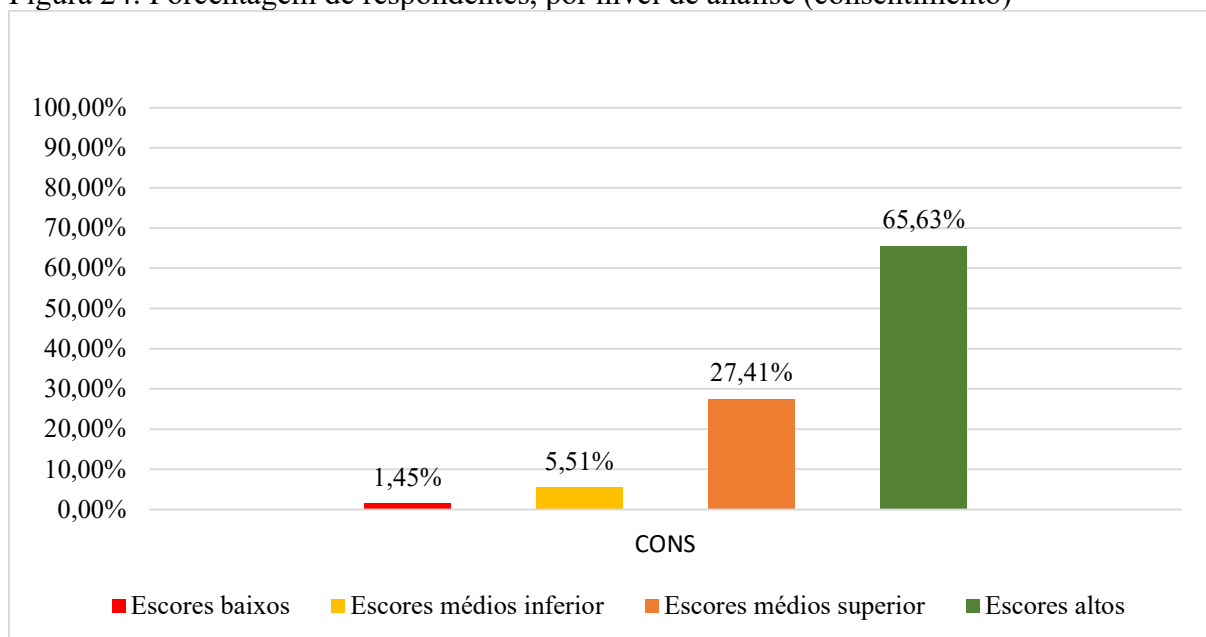
Assim como o comprometimento, o consentimento (CONS) também é unidimensional. Na sua versão de validação, a escala de medida é composta por 9 itens; nesta pesquisa, porém, foram validados apenas 8, por conta do valor da comunalidade resultando em  $\bar{x} = 4,810$  e  $\sigma = 0,86$ . A lógica para interpretação é a mesma apresentada na seção anterior, em que se consideram valores entre 1 e 2,5, baixo consentimento; superior a 2,5 e inferior a 4,5, médio; e a partir de 4,5, altos. Para os escores médios, é possível fazer uma diferenciação entre aqueles que podem ser considerados médio inferior (de 2,5 e menor que 3,5) e médio superior (igual ou

maior que 3,5 e menor que 4,5). Considerando que  $\bar{x} = 4,810$ , o consentimento pode ser avaliado como alto.

Por definição, o consentimento envolve comportamentos orientados pela obediência às ordens recebidas de um superior que, na perspectiva do trabalhador, personifica a organização (Silva & Bastos, 2015). Logo, o valor da média do construto indica que os aprendizes atendem ao que lhes é solicitado, distanciando-se de possíveis posturas ativas nas quais se pondera e analisa criticamente o que está sendo solicitado. Do ponto de vista pragmático, é interessante algum nível de consentimento para que se tenha adesão às normas da organização. Por outro lado, é desejável também um perfil contributivo e crítico em determinadas situações, o que foi percebido no caso dos aprendizes, já que as médias de comprometimento e consentimento correspondem a escores altos.

Em relação aos valores de médias para cada participante da pesquisa, é possível observar a predominância de escores altos de consentimento (65,63%), seguidos de escores médios superior (24,41%), conforme figura 23. Comparativamente, o consentimento é levemente superior ao comprometimento, sendo que este segundo também alcança escores altos. A partir desses achados, é possível considerar que os aprendizes conseguem, ao mesmo tempo, estarem efetivamente comprometidos e manifestar comportamentos de ajustes aos papéis organizacionais (Peixoto *et al.*, 2015). Isso demonstra que um comportamento comprometido não anula uma postura de consentimento e vice-versa, já que ambos são identificados em níveis altos junto ao público pesquisado.

Figura 24: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (consentimento)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

É compreensível que esses trabalhadores apresentem comportamentos que incluem aderência às regras da organização e traços de comportamentos ativos, uma vez que eles possuem expectativas de ascensão profissional que têm como base a atual experiência de trabalho (Franco *et al.*, 2017). Como usualmente os trabalhadores mais jovens lidam com estigmas e dificuldades de acesso a empregos formais (Franco *et al.*, 2017, p. 45), desigualdades nas condições de trabalho (OIT, 2017) e posições hierárquicas no nível mais baixo das organizações (Oleto *et al.*, 2020), ao terem a oportunidade de serem inseridos no mercado de trabalho como aprendizes, eles assumem tanto comportamentos ativos (para ser reconhecido pelo trabalho) como comportamentos passivos (indicando aderência às normas da empresa).

#### 5.3.4 Análise descritiva para engajamento

A última etapa da análise descritiva compreende o construto engajamento no trabalho. A estrutura fatorial validada para o público desta tese é de natureza bidimensional, considerando os fatores vigor (VIGO),  $\bar{x} = 4,52$  e  $\sigma = 1,17$ ; e absorção (ABSO),  $\bar{x} = 3,98$  e  $\sigma = 1,20$ ; e o resultado para o engajamento geral (ENGA), medido pela soma dos itens das dimensões é de  $\bar{x} = 4,41$  e  $\sigma = 1,11$ , conforme detalhado na tabela a seguir. Diferentemente dos outros

instrumentos de pesquisa, a medida de engajamento prevê a interpretação dos escores baseados nos percentis 5, 25, 75 e 95 (Angst *et al.*, 2009).

Tabela 39: Medidas de posição e dispersão (engajamento)

	VIGO	ABSO	ENGA
<b>Média</b>	4,52	3,98	4,41
<b>Desvio-padrão</b>	1,17	1,20	1,11

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os valores correspondentes ao nível “muito baixo” são aqueles localizados no limite inferior do percentil 5; o nível “baixo” correspondente ao limite superior do percentil 5 e inferior do percentil 25; o nível “médio”,  $\geq$  que percentil 25 e  $<$  que o percentil 75; nível “alto”,  $\geq$  que o percentil 75 e  $<$  que o percentil 95; e nível “muito alto”, valores iguais ou superiores ao percentil 95. A partir dessas referências, foram calculados os escores para os fatores VIGO e ABSO, e para ENGA, considerando a soma de todos os itens dos fatores. Na tabela 40, tem-se o detalhamento dos percentis a partir da amostra desta pesquisa.

Tabela 40: Percentis para interpretação dos resultados (engajamento)

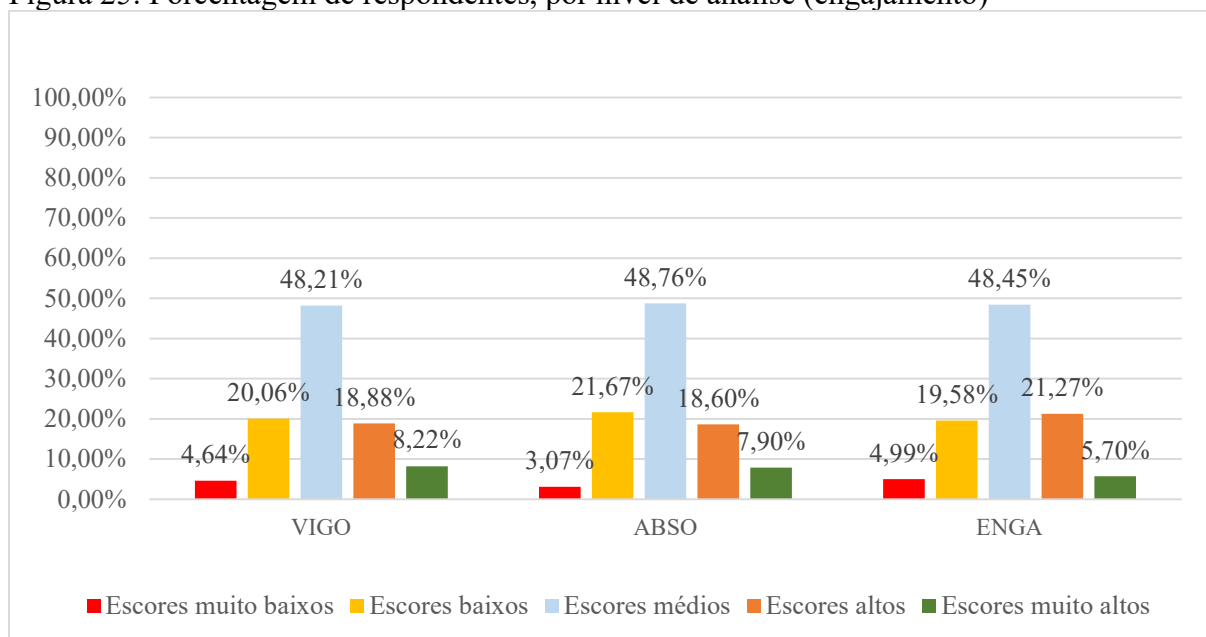
Escore	VIGO	ABSO	ENGA
Percentil 5	2,16	1,66	2,26
Percentil 25	3,91	3,33	3,80
Percentil 75	5,41	5,00	5,20
Percentil 95	6,00	6,00	5,93

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando analisadas as médias das respostas de cada item, por participante, considerando os escores muito baixo, baixo, médio, alto, muito alto, houve a predominância dos escores médios tanto para as dimensões indicadas (VIGO = 42,21%, ABSO = 48,76%) quanto para o construto geral (ENGA = 48,45%). Na sequência, foram predominantes os escores baixos para VIGO (=20,06%) e ABSO (=21,67%), e altos para o construto ENGA (= 21,27%). Os demais resultados são apresentados na figura 25, a seguir.



Figura 25: Porcentagem de respondentes, por nível de análise (engajamento)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os resultados da pesquisa indicam que os aprendizes manifestam níveis médios de energia mental, persistência e investimento de esforços no que diz respeito à realização das atividades de trabalho, conforme definição dada à dimensão vigor. Isso se aplica à absorção, ou seja, o nível de concentração e atenção no trabalho, em que o escore médio também é predominante, tal qual ocorre com a dimensão engajamento, no geral (Schaufeli & Bakker, 2003). É importante ponderar que, numa escala com variação de 1 a 6 pontos, a menor média e maior desvio-padrão correspondem ao fator absorção ( $\bar{x} = 3,98$  e  $\sigma = 1,20$ ), o que impacta o cálculo geral do construto.

A predominância de escores médios de vigor (energia mental) e absorção (concentração e atenção) chama atenção para o grupo de trabalhadores em questão, já que foi possível identificar níveis altos de sentido no trabalho e comprometimento. Em um estudo com trabalhadores com idade entre 21 e 36 anos, em Jacarta, Indonésia, ao analisar o efeito do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e nível de bem-estar no desempenho, mediados pelo engajamento, apenas as dimensões vigor e dedicação foram validadas para o construto. Assim, os autores sugerem que esses trabalhadores são mais propensos ao tédio quando o trabalho é rotineiro e usam o telefone celular com mais frequência que outros trabalhadores para verificar as redes sociais, o que pode impactar o engajamento (Puspitasari & Darwin, 2021).

É possível que, por conta da idade, os aprendizes também disponham dessa propensão ao tédio e se distraiam no trabalho, repercutindo no vigor e na capacidade de absorção. Destaca-se, ainda, que as atividades realizadas por esses trabalhadores são usualmente marcadas pela repetição e rotina (Tucker & Loughlin, 2006; Franco *et al.*, 2017), o que tende a dar sustentação ao argumento de Puspitasari & Darwin (2021). Com níveis altos de sentidos e comprometimento e, por outro lado, níveis predominantes médios ou baixos de engajamento, é importante ampliar a análise da relação entre os construtos para compreender se há alguma influência entre eles. Isso será detalhado na seção seguinte, em que se analisa e testa o modelo integrado de pesquisa articulando os construtos.

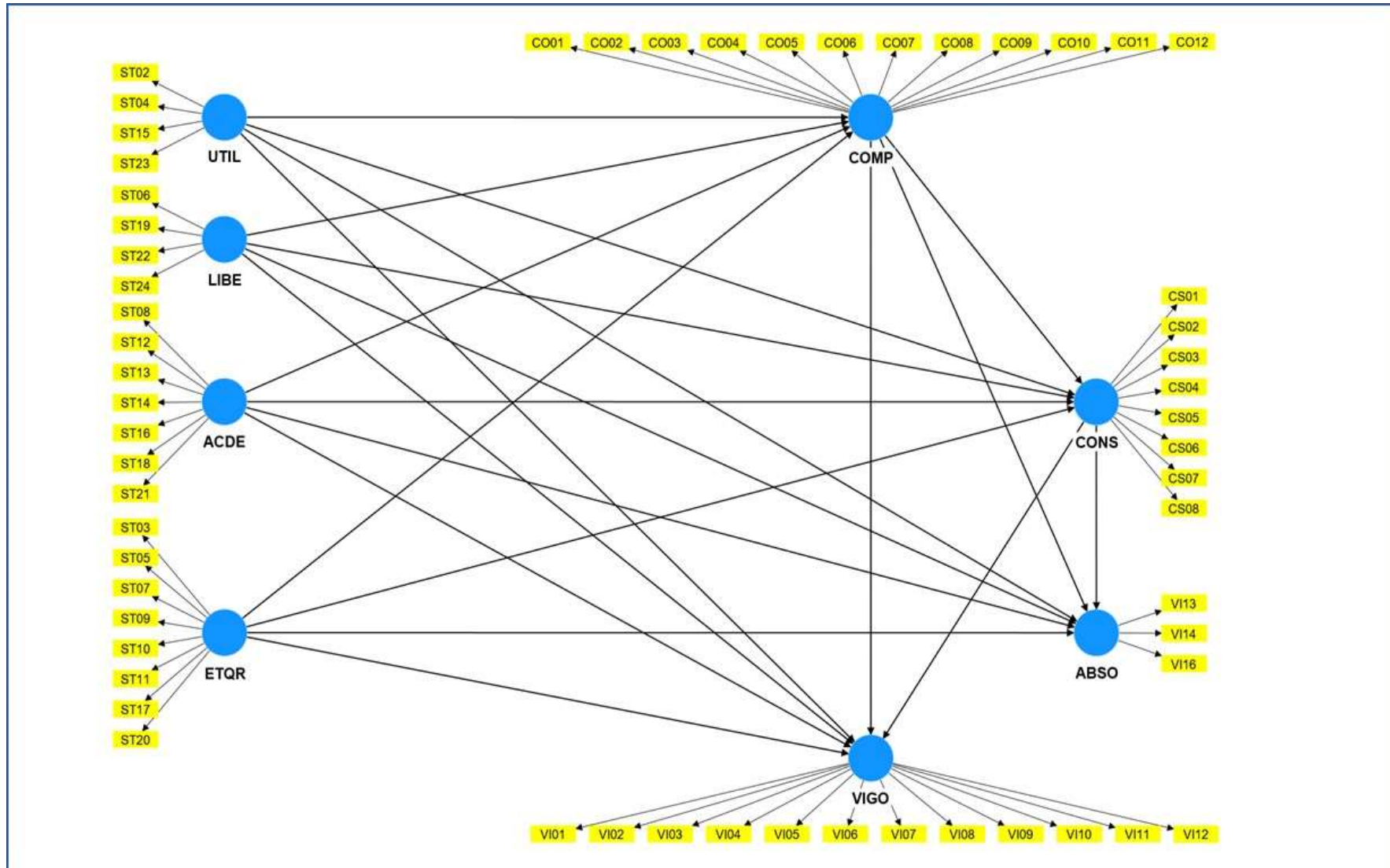
#### 5.4 Modelagem por Equações Estruturais (MEE)

A Modelagem por Equações Estruturais (MEE) compreende um conjunto de técnicas para explicar simultaneamente várias relações entre diferentes construtos. Os resultados relacionados a esta etapa da pesquisa envolvem a proposição e apresentação de um modelo de mensuração (*outer model*) e um modelo estrutural (*inner model*). No primeiro caso, em cada etapa, busca-se ajustar o modelo de mensuração, melhorando a qualidade das medidas relacionadas a variáveis latentes. No segundo, definem-se as relações de determinação e de covariâncias que as variáveis terão entre si, apresentando seus índices de ajustes.

No modelo de mensuração, as variáveis observadas correspondem aos itens (perguntas) das escalas de medidas dos construtos, que, por sua vez, compõem as variáveis latentes (dimensões). O construto sentidos do trabalho é composto pelas dimensões ETQR, ACDE, UTIL, LIBE; o construto comprometimento, por sua vez, é unidimensional (COMP), assim como o consentimento (CONS); e, por fim, o engajamento, validado nesta pesquisa no formato bidimensional, em que consideram-se as dimensões VIGO, ABSO.

Cabe esclarecer que, inicialmente, foram propostas 37 hipóteses, levando em conta as dimensões propostas nos instrumentos de pesquisa utilizados. No entanto, com a junção das dimensões ética e qualidade das relações, aprendizagem e desenvolvimento e coerência e expressividade, e a exclusão da dimensão absorção, na etapa da análise fatorial, as hipóteses foram ajustadas conforme o reagrupamento dos itens e fatores correspondentes, processo detalhado na seção anterior, resultando em 21 hipóteses. Na figura 26, a seguir, tem-se o modelo hipotético da pesquisa.

Figura 26: Modelo hipotético de pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com o desenho do modelo no *Smart PLS-4*, foi avaliada a validade convergente dos construtos tendo como referência os valores da variância média extraída (AVE). Segundo os parâmetros de análise multivariada de dados, o valor aceitável para a AVE deve ser o mínimo de 0,50, valor capaz de atestar que as variáveis externas apresentem algum grau de relação. No tocante à confiabilidade e consistência interna, foram observados os valores da confiabilidade composta (CC) e o Alfa de Cronbach, cujos valores aceitáveis devem ser iguais ou superiores a 0,70 (Hair Jr. *et al.*, 2009). Caso não se alcance esse valor de referência, é recomendado que se excluam alguns itens, até que isso ocorra. Na tabela 41, são detalhados esses valores dos índices de ajuste.

Tabela 41 - Índices de ajuste do modelo proposto

	<b>Itens</b>	<b>Variância Média Extraída (AVE)</b>	<b>Confiabilidade composta (CC)</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
<b>UTIL</b>	4	0.767	0.904	0.899
<b>LIBE</b>	4	0.716	0.877	0.868
<b>ACDE</b>	7	0.707	0.933	0.930
<b>ETQR</b>	8	0.669	0.932	0.929
<b>COM P</b>	12	0.704	0.963	0.961
<b>CONS</b>	8	0.563	0.922	0.893
<b>ABSO</b>	3	0.648	0.743	0.728
<b>VIGO</b>	12	0.696	0.964	0.960

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise da tabela 41 indica que todos os construtos (variáveis latentes) apresentam valores maiores que 0,50 (UTIL, LIBE, ACDE, ETQR, COMP, CONS, ABSO, VIGO), com o mínimo de 0,563 (CONS) e máximo de 0,767 (UTIL), alcançando o que é convencionado para a AVE (Hair Jr. *et al.*, 2009). Não houve redução da quantidade de itens em relação ao modelo hipotético de pesquisa proposto inicialmente, o que demonstra um alinhamento estatístico consistente no tocante ao reagrupamento de itens da análise confirmatória, feito pouco usual nas ciências sociais aplicadas, já que é recorrente a necessidade de ajustes nesta etapa.

Na segunda etapa, foi observada a consistência interna do modelo, tendo como parâmetros o Alfa de Cronbach e a medida de Confiabilidade Composta (CC), que se baseiam em intercorrelações das variáveis. Ambos têm o propósito de avaliar se o conjunto de respostas é confiável, sendo necessário que se alcancem valores maiores que 0,70 nos dois casos (Ringle *et al.*, 2014). Como é possível observar na tabela 41, todos os valores de Alfa de Cronbach são

considerados adequados, a saber: UTIL = 0,899; LIBE=0,868; ACDE=0,930; ETQR=0,929; COMP=0,961; CONS=0,893; ABSO=0,728; VIGO=0,960. Isso também se aplica a CC, em que as dimensões obtiveram os seguintes valores: UTIL = 0,904; LIBE=0,877; ACDE=0,933; ETQR=0,932; COMP=0,963; CONS=0,922; ABSO=0,743; VIGO=0,964.

O próximo passo consiste na avaliação discriminante do modelo de mensuração que se dá por meio da independência entre os construtos. Tal avaliação pode ser feita com base nas cargas cruzadas, também denominadas critério de Chin (1998), e no critério de Fornell e Larcker (1981). É preciso observar o valor das cargas dos construtos, levando em conta os indicadores que os compõe e ele mesmo. As cargas devem ser maiores nas variáveis latentes do que em outras variáveis, comparando as cargas de todos os construtos por linha. Na tabela 42, a seguir, tem-se esse detalhamento.

Tabela 42 - Validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas

	COMP	CONS	UTIL	ETQR	LIBE	ACDE	VIGO	ABSO
CO01	<b>0.816</b>	0.364	0.523	0.683	0.516	0.709	0.678	0.431
CO02	<b>0.840</b>	0.346	0.512	0.677	0.544	0.703	0.689	0.446
CO03	<b>0.857</b>	0.348	0.550	0.605	0.561	0.691	0.726	0.536
CO04	<b>0.889</b>	0.389	0.589	0.693	0.611	0.792	0.774	0.520
CO05	<b>0.871</b>	0.339	0.517	0.616	0.573	0.665	0.699	0.497
CO06	<b>0.868</b>	0.386	0.555	0.653	0.552	0.664	0.685	0.481
CO07	<b>0.856</b>	0.334	0.515	0.577	0.562	0.657	0.719	0.547
CO08	<b>0.825</b>	0.329	0.485	0.539	0.501	0.623	0.690	0.508
CO09	<b>0.798</b>	0.445	0.509	0.642	0.507	0.616	0.621	0.424
CO10	<b>0.870</b>	0.393	0.531	0.607	0.516	0.700	0.721	0.501
CO11	<b>0.834</b>	0.367	0.465	0.614	0.530	0.621	0.665	0.486
CO12	<b>0.730</b>	0.312	0.443	0.448	0.489	0.519	0.619	0.540
CS01	0.244	<b>0.724</b>	0.255	0.264	0.168	0.246	0.246	0.204
CS02	0.175	<b>0.667</b>	0.182	0.127	0.108	0.155	0.189	0.212
CS03	0.146	<b>0.698</b>	0.188	0.160	0.085	0.147	0.155	0.164
CS04	0.164	<b>0.689</b>	0.190	0.174	0.086	0.172	0.171	0.150
CS05	0.317	<b>0.748</b>	0.263	0.277	0.218	0.286	0.296	0.258
CS06	0.426	<b>0.793</b>	0.375	0.434	0.291	0.404	0.394	0.266
CS07	0.422	<b>0.822</b>	0.352	0.380	0.286	0.387	0.396	0.291
CS08	0.446	<b>0.841</b>	0.368	0.394	0.286	0.399	0.425	0.301
ST02	0.493	0.309	<b>0.859</b>	0.486	0.414	0.544	0.464	0.334
ST04	0.507	0.282	<b>0.858</b>	0.499	0.448	0.558	0.472	0.344
ST15	0.562	0.374	<b>0.885</b>	0.574	0.495	0.655	0.522	0.381
ST23	0.589	0.379	<b>0.900</b>	0.576	0.541	0.643	0.544	0.397
ST03	0.533	0.269	0.519	<b>0.736</b>	0.501	0.609	0.525	0.340
ST05	0.477	0.287	0.458	<b>0.768</b>	0.430	0.541	0.445	0.281
ST07	0.544	0.306	0.477	<b>0.816</b>	0.513	0.598	0.516	0.331
ST09	0.663	0.353	0.536	<b>0.854</b>	0.539	0.670	0.563	0.343
ST10	0.638	0.342	0.450	<b>0.834</b>	0.530	0.630	0.544	0.339
ST11	0.648	0.367	0.538	<b>0.850</b>	0.547	0.675	0.562	0.354
ST17	0.657	0.391	0.537	<b>0.846</b>	0.536	0.677	0.554	0.340
ST20	0.599	0.323	0.489	<b>0.833</b>	0.557	0.635	0.539	0.339
ST06	0.463	0.184	0.410	0.500	<b>0.789</b>	0.492	0.439	0.339
ST19	0.593	0.276	0.486	0.579	<b>0.865</b>	0.647	0.549	0.420
ST22	0.584	0.268	0.503	0.563	<b>0.879</b>	0.643	0.552	0.429
ST24	0.522	0.226	0.438	0.506	<b>0.849</b>	0.550	0.496	0.383
ST08	0.647	0.325	0.584	0.692	0.588	<b>0.856</b>	0.634	0.436
ST12	0.614	0.354	0.606	0.703	0.547	<b>0.833</b>	0.588	0.382
ST13	0.626	0.264	0.464	0.502	0.515	<b>0.773</b>	0.636	0.462
ST14	0.666	0.353	0.601	0.650	0.589	<b>0.894</b>	0.649	0.442
ST16	0.652	0.360	0.626	0.663	0.609	<b>0.802</b>	0.605	0.424
ST18	0.705	0.350	0.594	0.636	0.607	<b>0.868</b>	0.677	0.465
ST21	0.743	0.357	0.577	0.692	0.623	<b>0.853</b>	0.765	0.476
VI01	0.694	0.342	0.446	0.575	0.518	0.649	<b>0.852</b>	0.548
VI02	0.731	0.360	0.615	0.572	0.522	0.686	<b>0.820</b>	0.572
VI03	0.562	0.291	0.390	0.457	0.465	0.547	<b>0.742</b>	0.475
VI04	0.721	0.372	0.499	0.575	0.535	0.669	<b>0.889</b>	0.583
VI05	0.765	0.369	0.499	0.615	0.546	0.726	<b>0.903</b>	0.584
VI06	0.564	0.320	0.374	0.420	0.432	0.507	<b>0.739</b>	0.564
VI07	0.774	0.355	0.539	0.590	0.544	0.729	<b>0.893</b>	0.623
VI08	0.667	0.327	0.423	0.486	0.464	0.598	<b>0.838</b>	0.591
VI09	0.657	0.357	0.435	0.522	0.466	0.611	<b>0.811</b>	0.532
VII0	0.717	0.373	0.544	0.592	0.524	0.711	<b>0.851</b>	0.564
VII1	0.748	0.376	0.535	0.605	0.555	0.729	<b>0.886</b>	0.590
VII2	0.604	0.289	0.394	0.464	0.466	0.563	<b>0.763</b>	0.593
VII3	0.454	0.254	0.377	0.331	0.363	0.444	0.531	<b>0.795</b>
VII4	0.549	0.285	0.356	0.407	0.437	0.481	0.629	<b>0.857</b>
VII6	0.403	0.237	0.268	0.228	0.314	0.331	0.468	<b>0.759</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo Hair Jr. *et al.* (2014), é recomendado que cargas inferiores a 0,40 sejam eliminadas do modelo. Com base na análise da tabela 42, é possível identificar que nenhum item obteve carga inferior a este valor, logo não foi necessário ajustar o modelo a partir desse critério. Em relação ao critério de Fornell e Larcker (1981), comparam-se as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada construto com as correlações entre eles, em que o valor das raízes das AVEs deve ser superior aos valores das correlações entre os construtos (Ringle *et al.*, 2014). Na tabela 43, é possível observar que isso ocorre.

Tabela 43 – Avaliação da validade discriminante a partir do critério de Fornell-Larcker

	ABSO	ACDE	COMP	CONS	ETQR	LIBE	UTIL	VIGO
ABSO	<b>0.805</b>							
ACDE	0.526	<b>0.841</b>						
COMP	0.588	0.794	<b>0.839</b>					
CONS	0.323	0.402	0.432	<b>0.750</b>				
ETQR	0.408	0.772	0.732	0.406	<b>0.818</b>			
LIBE	0.467	0.695	0.643	0.285	0.636	<b>0.846</b>		
UTIL	0.418	0.688	0.617	0.387	0.612	0.545	<b>0.876</b>	
VIGO	0.681	0.778	0.825	0.414	0.651	0.605	0.574	<b>0.834</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme demonstrado nos resultados apresentados nesta seção, o modelo de mensuração indicou adequação, apresentando evidências de validade convergente e validade discriminante entre os construtos pesquisados nesta tese. Nenhuma dimensão precisou de ajustes no processo de MEE, portanto encerra-se a análise do modelo de mensuração.

A etapa de início da avaliação do modelo estrutural considera a determinação dos coeficientes de Pearson ( $R^2$ ), a partir da variância das variáveis endógenas que é explicada pelo modelo. No campo das Ciências Sociais, convencionou-se seguir os parâmetros estabelecidos por Cohen (1988), em que  $R^2$  tem efeito considerado pequeno quando  $\geq 2\%$ ; efeito médio nos casos em que  $R^2 \geq 13\%$ ; e efeito grande quando  $R^2 \geq 26\%$ . Na tabela 43, é possível observar os tamanhos de efeitos para os construtos. Os construtos absorção (ABSO= 38%), comprometimento (COMP = 67,60%) e vigor (VIGO = 72,50%) possuem efeito grande, ao passo que o consentimento (COMP = 22,10%) possui efeito médio. No caso daqueles que antecedem o modelo estrutural, o valor é sempre igual a zero (Tabela 44).

Tabela 44 – Coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ )

Construto	$R^2$
ABSO	0.380
COMP	0.676
CONS	0.221
VIGO	0.725
ETQR	0,000
ACDE	0,000
LIBE	0,000
UTIL	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Depois de analisar  $R^2$ , foram realizados os testes t de *Student* a fim de identificar o grau em que um construto pode ser preditivo em relação ao outro. Os resultados foram calculados por meio da função *bootstrapping* do programa SmartPLS-4, sendo que valores acima de 1,96 indicam a validade da relação, adotando-se uma margem de erro de 5% em uma distribuição normal (Ringle et al., 2024). Na tabela 45, são apresentados os valores dos referidos testes e a relação testada entre os construtos. Das 21 hipóteses testadas, 3 foram rejeitadas por apresentarem valores menores que 1,96.

Tabela 45 – Valores do teste t de *Student*

Relação entre construtos	Teste t de <i>Student</i>	Relação entre construtos	Teste t de <i>Student</i>
ACDE → ABSO	4.121	ETQR → CONS	4.221
ACDE → COMP	18.244	ETQR → VIGO	2.713
ACDE → CONS	0.874	LIBE → ABSO	5.626
ACDE → VIGO	12.567	LIBE → COMP	6.412
COMP → ABSO	14.964	LIBE → CONS	3.071
COMP → CONS	6.907	LIBE → VIGO	2.227
COMP → VIGO	23.260	UTIL → ABSO	1.461
CONS → ABSO	4.500	UTIL → COMP	3.925
CONS → VIGO	4.077	UTIL → CONS	5.578
ETQR → ABSO	6.328	UTIL → VIGO	0.458
ETQR → COMP	10.049		

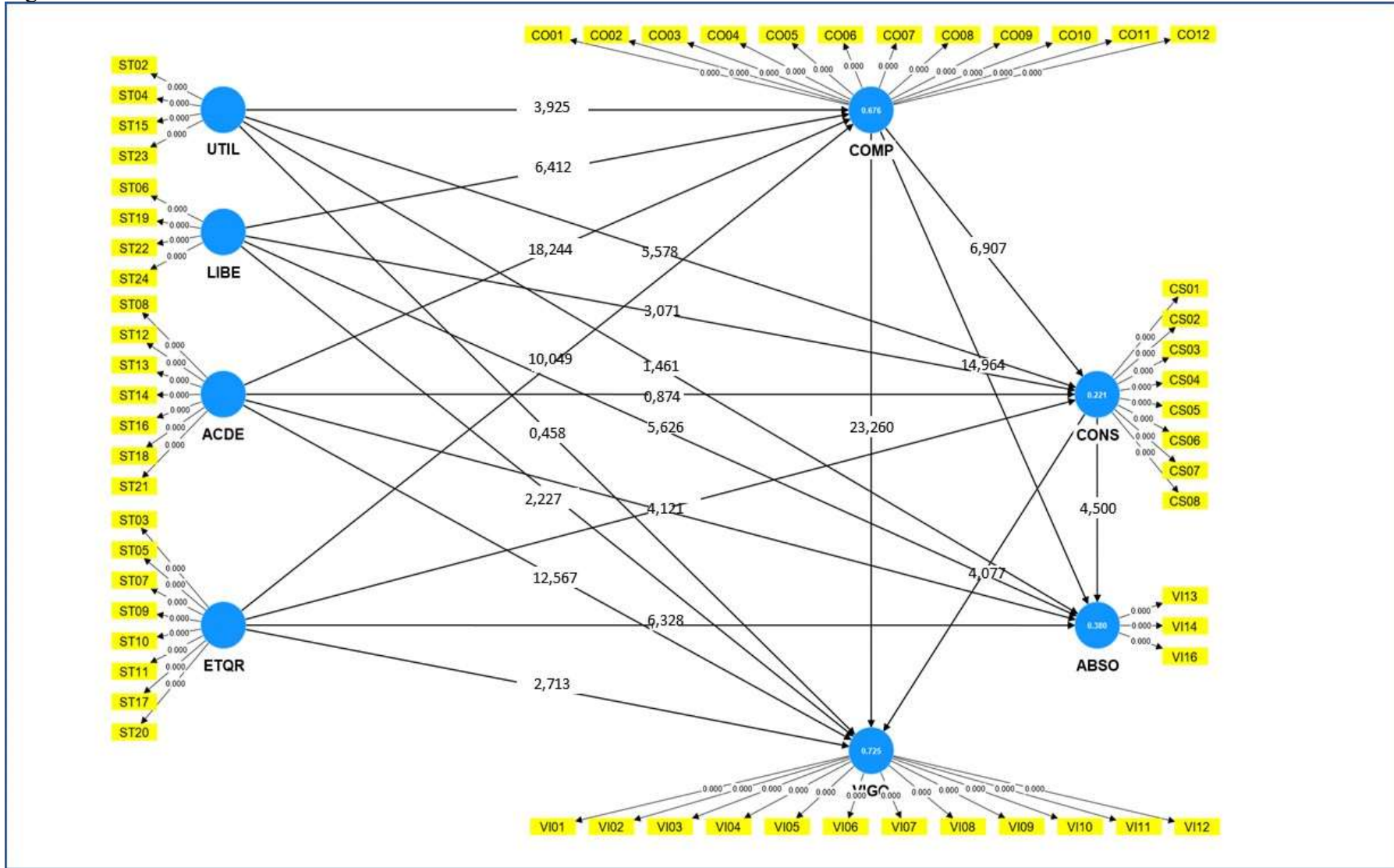
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

As hipóteses rejeitadas testam a relação entre aprendizagem, coerência, desenvolvimento e expressividade (ACDE) como preditor do consentimento (CONS); utilidade social (UTIL) como preditor de absorção (ABSO); e utilidade social (UTIL) como preditor de vigor (VIGO). Para esses casos, o p-valor foi maior que 0,05. Esse resultado não implica inexistência de relações entre tais construtos, mas ausência de evidências empíricas que sejam



estatisticamente significativas para que se afirme a relação de um a outro. Na figura 27 são apresentados os valores dos testes t.

Figura 27: Valores dos testes t de Student



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os caminhos que não foram válidos estatisticamente foram excluídos, mantendo-se os demais do modelo inicialmente proposto. Assim, foi possível calcular a validade preditiva do modelo e o tamanho do efeito. No primeiro caso, a validade preditiva é verificada por meio do índice Q, que deve ser maior que zero. Já o tamanho do efeito ( $f^2$ ) reflete o quanto cada construto contribui para o ajuste do modelo, sendo 0,020 efeito pequeno ou fraco; 0,150 efeito moderado; e 0,350 efeito grande ou forte. Para obtenção de tais resultados, é necessário operacionalizar um comando da função *blindfolding* no SmartPLS-4. Na tabela 46, a seguir, constam os valores de  $Q^2$  e  $F^2$ .

Tabela 46 – Indicadores de validade preditiva ( $Q^2$ ) e tamanho do efeito ( $f^2$ )

<b>Construto</b>	<b><math>Q^2</math> (validação cruzada da redundância de construtos)</b>	<b><math>F^2</math> (validação cruzada da comunalidade de construtos)</b>
<b>ABSO</b>	0.272	0.262
<b>ACDE</b>	0.000	0.607
<b>COMP</b>	0.472	0.647
<b>CONS</b>	0.110	0.443
<b>ETQR</b>	0.000	0.571
<b>LIBE</b>	0.000	0.519
<b>UTIL</b>	0.000	0.597
<b>VIGO</b>	0.499	0.641

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a tabela X, todos os valores corroboram a adequação do modelo, em que  $Q^2$  estão acima de 0. No caso de ACDE, ETQR, LIBE, UTIL, por serem construtos antecedentes no modelo, seu valor é sempre igual a 0, fato usual em casos como esse. O construto absorção tem efeito moderado ( $F^2 = 0,262$ ), ao passo que os demais apresentam efeito forte para o modelo, já que são superiores a 0,350 (Hair Jr. *et al.*, 2014). Concluída a avaliação do modelo estrutural, procede-se à avaliação dos coeficientes de caminhos, que podem assumir valores positivos ou negativos em relação à magnitude do efeito de um construto sobre o outro, conforme tabela 47.

Tabela 47 – Valores dos coeficientes de caminhos do modelo ajustado

Relação entre os construtos	Coefficientes de caminhos	Relação entre os construtos	Coefficientes de caminhos
ACDE → ABSO	0.188	ETQR → COMP	0.251
ACDE → COMP	0.463	ETQR → CONS	0.160
ACDE → VIGO	0.337	ETQR → VIGO	-0.060
COMP → ABSO	0.411	LIBE → ABSO	0.131
COMP → CONS	0.259	LIBE → COMP	0.118
COMP → VIGO	0.554	LIBE → CONS	-0.076
CONS → ABSO	0.073	LIBE → VIGO	0.038
CONS → VIGO	0.053	UTIL → COMP	0.080
ETQR → ABSO	-0.132	UTIL → CONS	0.171

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Das 18 relações estatisticamente significativas, 15 apresentaram relações positivas e apenas 3, relações negativas. O construto aprendizagem, coerência, desenvolvimento e expressividade (ACDE) apresentou relações positivas com absorção (ABSO = 0,188), comprometimento (COMP = 0,463) e vigor (VIGO = 0,337), isto é, a cada 1 desvio-padrão que aumenta em ACDE, aumenta 0,188 em ABSO; 0,463, em COMP; e 0,337, em VIGO. Assim, é possível identificar que a dimensão ACDE dos sentidos do trabalho impacta as dimensões ABSO e VIGO (do engajamento), e no comprometimento.

O comprometimento (COMP) apresentou coeficientes estatisticamente significativos e positivos em relação à ABSO (0,411), ao VIGO (0,554) e ao consentimento (CONS = 0,259). Por sua vez, verificou-se que o CONS impacta positivamente a ABS (0,073) e o VIGO (0,053). Portanto, a cada desvio-padrão que aumenta em COMP, os construtos ABSO, VIGO e CONS aumentam, respectivamente, em 0,411, 0,554 e 0,259. Por sua vez, a cada aumento do desvio-padrão do CONS em 1, aumentam-se a ABS, em 0,073, e o VIGO, em 0,053.

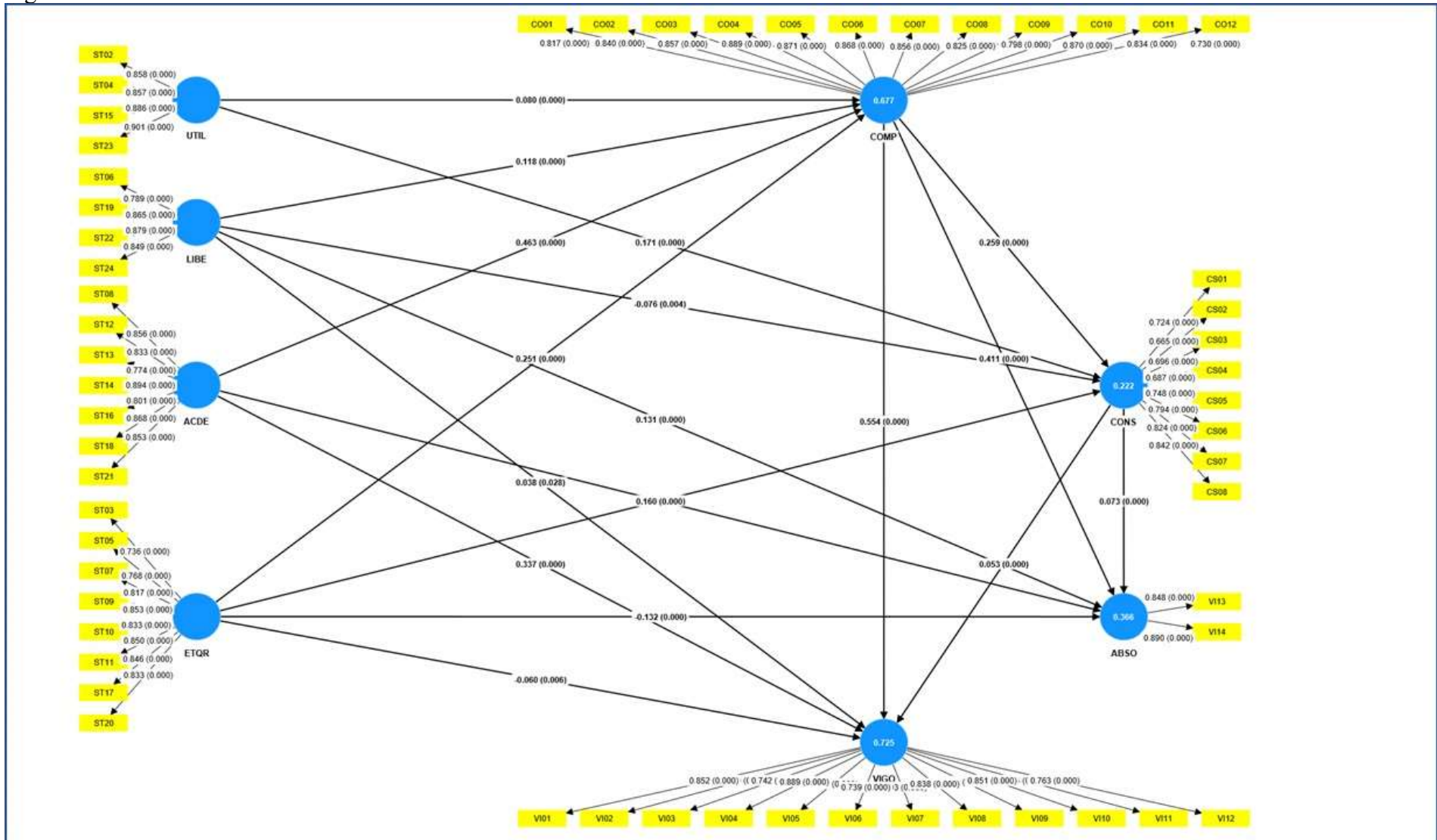
Para a dimensão ética e qualidade das relações (ETQR), foram identificadas relações negativas com ABSO (-0,132) e VIGO (-0,060), e relações positivas com COMP (0,251), CONS (0,160). Tal resultado implica dizer que, a cada 1 desvio-padrão que aumenta em ETQR, a dimensão ABSO diminui em -0,132, e a dimensão VIGO diminui em -0,060. Por outro lado, a cada aumento de 1 desvio-padrão que aumenta em ETQR, o COMP e o CONS aumentam, respectivamente, em 0,251 e 0,160.

Em relação à dimensão liberdade (LIBE), foram identificadas relações positivas com ABSO (0,131), COMP (0,118) e VIGO (0,038), e relação negativa com CONS (-0,076). Como o beta da regressão é uma estimativa baseada em desvios-padrão, segue-se a mesma lógica em que, a cada 1 desvio-padrão de LIBE, as dimensões do engajamento — ABSO e VIGO —

aumentam, respectivamente, em 0,131 e 0,038, o COMP aumenta em 0.118, e o CONS diminui em -0,076.

A dimensão utilidade (UTIL) apresentou relações positivas com os vínculos de COMP (0,080) e CONS (0,171). Isso posto, a cada acréscimo em 1 desvio-padrão da variável independente, as variáveis dependentes aumentam, sendo que o COMP aumenta em 0,080 e o CONS em 0,171. Na figura 28 são apresentadas todas as regressões estatisticamente significativas entre os construtos.

Figura 28: Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diferentemente do que foi hipotetizado, a aprendizagem e coerência e o desenvolvimento e expressividade (ACDE) não constitui um fator preditor ao consentimento (CONS), uma vez que a regressão não foi estatisticamente significativa. Nas vivências de trabalho dos aprendizes, isso pode estar relacionado ao fato de que, ao aprenderem e se desenvolverem por meio do trabalho, e ao perceberem que o trabalho corresponde às competências desenvolvidas e os possibilita alcançar objetivos, há uma demanda por se fazer ouvir (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; 2015), e não simplesmente obedecer, o que contraria a ideia de uma postura de consentimento.

Isso não significa dizer que a noção de gratidão pelo trabalho, sensação de confiança e oportunidade, como encontrado na pesquisa realizada com aprendizes por Costa *et al.* (2023), não pode ser retribuída por meio da obediência ao superior. É possível que isso aconteça, no entanto, a dimensão de aprendizagem e coerência e o desenvolvimento e expressividade pode demandar um comportamento mais ativo e questionador do aprendiz, no sentido de compreender a atividade e potencializar a aprendizagem. Isso é alcançado à medida que eles se fazem ser ouvidos, interagem e questionam seus superiores.

Os resultados para a predição da dimensão utilidade social (UTIL) em relação à absorção (ABSO) e ao vigor (VIGO) também não se confirmaram, já que os coeficientes de caminhos não foram estatisticamente significativos. A priori, considerou-se que, de modo geral, quanto mais sentido é percebido no trabalho, maior tende a ser o engajamento (Hansen et al., 2018), sobretudo porque indivíduos sentem prazer na realização das atividades que lhes competem, o que poderia fazer com que a sensação de utilidade impactasse de forma positiva os níveis de absorção e vigor.

Na pesquisa, a não validação da predição entre UTIL → ABSO e UTIL → VIGO pode indicar que a natureza da tarefa e a tarefa em si podem ser mais relevantes para os estados de absorção e vigor do que o sentido atribuído ao trabalho. Além disso, é preciso considerar questões contextuais do ambiente do trabalho que podem potencializar ou dificultar a absorção e o vigor. Considerando que essas questões não foram contempladas neste estudo, sugere-se que, em outras pesquisas, essas variáveis sejam incluídas nos modelos a serem testados, de modo a contribuir para uma maior compreensão acerca dos fatores consequentes ou correlatos com a dimensão utilidade, como apontado nas conclusões, a seguir.

## 6. CONCLUSÕES

No contexto organizacional, o diagnóstico e a compreensão de elementos do comportamento humano permitem reunir informações sobre a dinâmica de um sistema social, grupos e indivíduos que agem de determinada forma a partir de estímulos diferentes. Nesta tese, buscou-se compreender a percepção de jovens aprendizes brasileiros em relação aos sentidos atribuídos ao trabalho, ao comprometimento, ao consentimento e ao engajamento, identificando as múltiplas relações entre esses construtos, em que os sentidos do trabalho predizem (antecedem) as demais variáveis.

Essas relações se estabelecem de uma forma particular a partir da dinâmica e das vivências dos aprendizes, já que, diferentemente de outros grupos de trabalhadores, possuem condições diferenciadas para o ingresso no mercado de trabalho, determinadas pela política de aprendizagem nacional, com contrato de trabalho com período de finalização pré-determinado, jornada de trabalho reduzida e, em especial, formação teórico-profissional voltada para as demandas organizacionais que, em alguma medida, molda o comportamento do aprendiz considerando padrões que são desejáveis pelas organizações.

As particularidades desse público podem repercutir na forma como eles percebem o seu trabalho e se comportam. Para que fosse possível compreender tais percepções e comportamentos, buscou-se testar empiricamente um modelo teórico integrado contemplando os construtos sentidos do trabalho, comprometimento, consentimento e engajamento. Nesse sentido, a pergunta que orientou a pesquisa foi: como se relacionam os sentidos do trabalho, os vínculos comprometimento afetivo e consentimento bem como o engajamento no trabalho, na percepção de jovens aprendizes?

Para responder a tal questionamento, foi proposto um modelo integrado, atendendo ao **primeiro objetivo específico** da pesquisa. Tal modelo é construído considerando a estrutura fatorial proposta nos respectivos instrumentos que mensuram cada um dos construtos, sendo os sentidos do trabalho um construto reflexivo, composto por 24 itens agrupados em 6 dimensões; o comprometimento e o consentimento, construtos reflexivos unidimensionais, o primeiro com 12 itens e o segundo com 9 itens; e o engajamento um construto reflexivo composto por 17 itens distribuídos em 3 fatores. No entanto, essa estrutura sofreu ajustes após o processo de análise fatorial, correspondente aos objetivos específicos apresentados a seguir.

No que diz respeito ao **segundo objetivo específico**, que consistiu em descrever e discutir os sentidos do trabalho dos jovens aprendizes abordados, notou-se que a estrutura



fatorial da escala de medida foi diferente da estrutura obtida na validação do instrumento de pesquisa utilizado, ainda que os índices de consistência atendam plenamente aos parâmetros indicados na literatura (e.g. Teste de esfericidade de Bartlett e KMO, variância total extraída, Teste Kaiser-Guttman, comunalidades, Alpha de Cronbach e validades convergente e discriminante).

A estrutura do modelo de análise de sentido do trabalho tem apresentado variações ao longo do tempo quando se recorre à estrutura da proposta original, a pesquisas realizadas posteriormente e a esta pesquisa de tese. Em sua primeira aplicação, com profissionais de saúde e da área social, na província de Quebec, a estrutura fatorial obtida foi de 6 fatores. Em uma segunda aplicação, com funcionários de um hospital, na mesma província, a estrutura obtida foi de 8 fatores (Morin, 2003). Tempos depois, após um ajuste na quantidade de itens, foi encontrada uma estrutura com 5 fatores (Morin & Dassa, 2006).

Na ocasião em que o instrumento foi adaptado para o contexto brasileiro, junto a trabalhadores da indústria criativa, os autovalores do *screen plot* sugeriram a presença de 6 fatores. Essa versão, com 6 fatores e 24 itens, foi utilizada nesta pesquisa; contudo, a estrutura fatorial encontrada validou 23 desses itens agrupando-os em 4 fatores, definidos como: “ética e qualidade das relações”, junção de 2 fatores que eram distintos; “aprendizagem, desenvolvimento, coerência e expressividade”, reunindo 2 fatores inicialmente distintos; “utilidade”, tal qual o instrumento utilizado; e “liberdade”, também nos mesmos moldes da validação da escala utilizada.

As diferenças entre a estrutura fatorial obtidas neste estudo e em estudos anteriores estão no agrupamento de fatores já identificados com outros trabalhadores e em outra cultura — a canadense. Isso revela uma característica própria dos aprendizes enquanto grupo de trabalhadores, que parecem associar a existência da justiça e equidade no trabalho, representada pela dimensão ética, à existência de contatos interessantes no trabalho e o apoio dos colegas, representado pela dimensão “qualidade das relações no trabalho”. Portanto, a concepção de ética se estabelece junto às relações sociais no trabalho.

Outra particularidade diz respeito à junção da dimensão “aprendizagem e desenvolvimento” a qual compreende as possibilidades de o trabalho proporcionar que as pessoas alcancem seus objetivos, aprendam e se desenvolvam, com a dimensão “coerência e expressividade”, ou seja, as competências que o sujeito desenvolveu de modo alinhado aos seus interesses, permitindo alcançar seus objetivos e se fazer ouvir. Do ponto de vista conceitual, as

dimensões guardam similaridades entre si, quanto ao aspecto do alcance de objetivos, logo a junção delas possui uma consistência conceitual.

O **terceiro objetivo específico** compreendeu descrever e discutir o comprometimento dos referidos jovens. Notou-se que os 12 itens do instrumento aplicado alcançaram cargas fatoriais suficientes, permanecendo a mesma estrutura fatorial inicialmente considerada. Isso demonstra a consistência do instrumento de medida e um grau de maturação conceitual do tema, que vêm se acumulando desde os primeiros estudos que questionam o modelo tridimensional de Meyer e Allen até a proposição unidimensional que considera o comprometimento fundamentado na base afetiva, retomando a ideia de unidimensionalidade proposta por Mowday *et al.* (1979).

A análise fatorial da Medida de Comprometimento Organizacional realizada nesta tese traz novas evidências empíricas de que o componente afetivo, presente nos itens do questionário, reúne uma coerência semântica e de conteúdo que convergem entre si, corroborando os achados identificados em outros estudos (e.g. Balsan *et al.*, 2019; Moscon & Bastos, 2018). Apesar de todas as evidências em favor do modelo unidimensional, e de ele ser amplamente utilizado, ainda é possível identificar estudos que se fundamentam no modelo tridimensional, desconsiderando as discussões e resultados apresentados em décadas recentes.

Acerca do **quarto objetivo específico**, que compreendeu descrever e discutir o consentimento desses jovens, apenas um item foi excluído considerando o valor da comunalidade; entretanto, a estrutura fatorial manteve-se a mesma: unidimensional. Quando comparados os escores para comprometimento e consentimento, os resultados sugerem um equilíbrio do componente passivo (consentimento), tendo como fator para este alinhamento em relação às regras da empresa transmitidas pelo superior, com traços de comportamentos ativos (comprometimento) provenientes de esforços para que o jovem aprendiz não se restrinja apenas ao cumprimento de normas.

Por sua vez, o propósito do **quinto objetivo específico** foi descrever e discutir o engajamento no trabalho. A esse respeito, foi encontrada uma estrutura bidimensional, diferentemente do uso generalizado do modelo tridimensional (Cavalcante *et al.*, 2014; Costa, 2021; Fiorentin *et al.*, 2020; Oliveira & Ferreira, 2016) nas pesquisas sobre o tema. No entanto, é incomum encontrar estudos que realizem análises fatoriais do instrumento, já que muitos pesquisadores optam por calcular os escores de cada item, o que dificulta uma comparação mais consistente com outros resultados.

O resultado dos fatores do engajamento para os aprendizes suscita a necessidade de aprofundamento sobre o tema, bem como do instrumento de pesquisa. Apesar de o construto poder ser mensurado de forma unidimensional, pesquisas nacionais (Costa, 2021) e internacionais (Fiorentin *et al.*, 2020) têm se pautado no modelo tridimensional. No levantamento bibliométrico realizado nesta tese, foi identificada uma única referência ao modelo bidimensional, no estudo realizado por Caldas *et al.* (2013). Nesse estudo, são apontadas evidências limitadas de estudos que não abordam a dimensão de dedicação, sugerindo uma possível sobreposição conceitual com outros construtos, questão a ser explorada em estudos futuros.

O **sexto e último objetivo específico** buscou descrever e discutir os resultados da validação do modelo integrado proposto nesta tese. Destaca-se que os resultados das análises fatoriais sustentaram fatores diferentes daqueles que fundamentaram as hipóteses iniciais apresentadas, em especial, por conta da junção de fatores relacionados ao construto sentidos do trabalho e a exclusão de um fator do engajamento. Isso demandou que o modelo hipotético de pesquisa fosse ajustado, refletindo tais estruturas fatoriais. Portanto, as 37 hipóteses foram reduzidas para 21 hipóteses.

Ao analisar o **objetivo geral**, cujo propósito foi compreender como os sentidos do trabalho se relacionam com os vínculos de comprometimento e o consentimento, e com o engajamento no trabalho, e como os vínculos relacionam-se com o engajamento, tendo como referência os jovens aprendizes, das 21 hipóteses testadas, 18 foram confirmadas, apresentando resultados estatisticamente significativos, demonstrando as relações entre os construtos analisados nesta tese.

Das 18 hipóteses confirmadas, 3 apresentaram relações negativas, diferentemente do que se propôs inicialmente. Para a dimensão ética e qualidade das relações, foram identificadas relações negativas com absorção e vigor. A dimensão liberdade apresentou relação negativa com o consentimento. Esses resultados sustentam parcialmente o **argumento de tese** de que os sentidos do trabalho têm relação positiva com os vínculos comprometimento e consentimento, e com o engajamento no trabalho, e tais vínculos têm relação positiva com o engajamento no trabalho, dadas as 3 relações negativas identificadas nesta pesquisa.

Tais achados sugerem que o sentido atribuído ao trabalho pode não implicar necessariamente comportamentos de absorção e vigor; assim, é importante investigar outras questões e possíveis interfaces, como o conteúdo da tarefa e aspectos contextuais. Quanto à liberdade, ela compreende a possibilidade de o trabalhador ter margens para decisões.

Depreende-se que o entendimento de que os aprendizes possuem margem pequena ou inexistente para a tomada de decisão não implica necessariamente uma postura de consentimento que anula uma postura mais ativa. Logo, a relação entre liberdade e consentimento foi negativa.

Em uma perspectiva teórico-conceitual, a proposta do modelo integrado permitiu avançar na teorização sobre os construtos e suas possíveis relações, identificando aquelas que são estatisticamente significativas e não significativas, bem como relações positivas e negativas. De modo complementar, essas relações foram analisadas concomitantemente, testando a predição entre elas, fato que traz novas contribuições à literatura que versa sobre cada um dos construtos pesquisados, em especial aos sentidos do trabalho, que foi considerado preditor de todos demais construtos.

A partir do estudo empírico, foram discutidos elementos comportamentais de um grupo específico de trabalhadores — os jovens aprendizes — e analisadas as relações entre os construtos. Com isso, verificaram-se que alguns pressupostos teóricos até então discutidos na literatura se aplicam para o grupo analisado ou não. Desta forma, novos vieses de análise podem ser incorporados às teorias utilizadas. Isso também vale para a análise da estrutura e consistência de instrumentos de pesquisa, que apresentou diferenças estruturais para os sentidos do trabalho e engajamento.

No que diz respeito às contribuições pragmático-organizacionais da pesquisa, o diagnóstico dos fenômenos analisados permite a compreensão e discussão das percepções dos jovens aprendizes quanto ao trabalho que realizam e aos comportamentos que manifestam. Os resultados permitem o (re)conhecimento de *outputs* que possam subsidiar a implementação de ações de nível macrossocial e nível organizacional. No primeiro caso, seriam ações voltadas para a promoção do trabalho decente e com sentido, em que as atividades realizadas tenham propósito formativo, de aprendizagem e desenvolvimento, conforme previsto em lei. No segundo, destacam-se ações relacionadas à gestão de pessoas nas organizações em que este público atua, focalizando o desenvolvimento do vínculo de comprometimento, bem como do engajamento dos aprendizes no trabalho.

Esta pesquisa resultará em uma devolutiva dos resultados para a Instituição X, responsável por mediar o processo de contratação de aprendizes, encaminhá-los para as organizações parceiras e oferecer formação teórico-profissional compatível com as áreas em que atuam. Nesse sentido, outra contribuição potencial compreende a possibilidade de intervenções junto às organizações nas quais os jovens trabalham, buscando proporcionar

vivências que contribuam para a subjetivação e atribuição de sentidos ao trabalho, que estimulem comportamentos comprometidos e de consentimento, em consonância com as expectativas organizacionais, e fomentem o engajamento no trabalho.

Sendo os sentidos do trabalho um componente preditor ao comprometimento, consentimento e engajamento, a ausência ou fragilidade de propósito a partir do trabalho pode prejudicar a realização das atividades. Como os aprendizes usualmente realizam atividades repetitivas e rotineiras, é importante que haja um enriquecimento das tarefas a fim de proporcionar a identificação e o fortalecimento de propósito(s) nesses trabalhadores ao desenvolverem as atividades que são da sua responsabilidade. Assim, diagnosticar o sentido do trabalho pode ser uma ferramenta importante para gerenciar o vínculo entre as pessoas, o trabalho e a organização, impactando o comprometimento, o consentimento, bem como o vigor e a absorção, além da possível dedicação que possa estar permeando-os. Há uma contribuição pragmática quando se têm o diagnóstico desses construtos e informações que permitem ações dos gestores.

Em contrapartida às contribuições mencionadas, é possível considerar algumas limitações do estudo como, por exemplo, a coleta de dados nas dependências da Instituição X, podendo implicar algum viés de resposta, já que a percepção dos aprendizes em relação ao trabalho pode estar vinculada aos valores difundidos pela Instituição X, que é responsável pela sua formação teórico-profissional. Além disso, a coleta de dados “apenas” quantitativos, embora permita cumprir o objetivo de testar e validar o modelo proposto, não possibilita uma compreensão mais aprofundada dos construtos estudados.

Considerando que, ao escolher os temas e sujeitos participantes de uma pesquisa de tese, em alguma medida evocamos nossas identificações e reivindicamos nosso pertencimento ou aproximações com o que se é estudado, para fins de conclusão desta pesquisa é importante compartilhar as impressões do seu autor.

Ao fim do estudo, é possível considerar que o tema “sentidos do trabalho” ainda é pouco discutido e é cercado de alguma nebulosidade conceitual e epistemológica em alguns dos estudos consultados. Por sua vez, o comprometimento parece ter alcançado um grau de maturidade conceitual, ao passo que o consentimento e o engajamento se encontram em uma fase menos avançada.

Por sua vez, os estudos com aprendizes têm ganhado espaço, mas tem se concentrado numa única perspectiva epistemológica, o que inviabiliza compreender o comportamento e particularidades desse grupo de trabalhadores por outros ângulos. Mesmo cumprindo-se todos

os objetivos propostos, pode ser oportuno explorar novas possibilidades de pesquisas, não apenas pelo apreço pessoal deste autor com os sujeitos pesquisados, que remetem à sua própria trajetória de vida, mas por haver lacunas na literatura que foram mapeadas a partir das revisões bibliométricas realizadas. Posto isso, propõem-se uma agenda para novos estudos.

### **6.1 Agenda para pesquisas futuras**

Considerando a continuidade de estudos com os temas e público desta tese, sugerem-se os seguintes itinerários para novos estudos:

- i) replicação do modelo abrangendo outros grupos de trabalhadores, para fins de comparação dos resultados obtidos;
- ii) estudo comparativo, em que se analise o construto sentidos do trabalho explorando lacunas como sexo, idade, escolaridade e tempo de trabalho na empresa, valendo-se de testes como o Mann-Whitney (duas categoriais) e Kruskal-Wallis (mais de duas categorias);
- iii) estudo em que se detalhem a estrutura fatorial da escala de medida de sentidos do trabalho, seus índices de consistência e escores, considerando, comparando e discutindo estruturas fatoriais obtidas em estudos anteriores, atentando-se para as particularidades dos trabalhadores envolvidos e questões culturais de cada país onde as pesquisas foram realizadas;
- iv) estudo comparativo, em que se analisem os construtos comprometimento e consentimento, comparando e discutindo os escores para tais vínculos;
- v) estudo que analise uma possível sobreposição conceitual entre itens do comprometimento e do engajamento no trabalho, testando as validades convergente e discriminantes entre eles;
- vi) estudo qualitativo, observando como se articulam os temas nos moldes do modelo integrado proposto nesta tese;
- vii) estudo quantitativo, em que variáveis sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade, tempo de trabalho na organização, entre outras) sejam mediadoras dos construtos pesquisados.

As sugestões aqui apresentadas são algumas possibilidades e não esgotam outras que possam vir a ser identificadas.

## REFERÊNCIAS

- Agyemang, C. B. & Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: a comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20-33.
- Akin, G., & Larrie D. L. (1988). The Meaning of Working by MOW International Research Team. *Administrative Science Quarterly*, 33(4), 648-651.
- Alves, I. M. P., de Mattos, C. A. C., Santiago, A. M., & Mancebo, C. H. A. (2020). Engajamento no trabalho na administração pública: uma pesquisa no poder judiciário no estado do Pará, Brasil. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 11(1), 95-112.
- Andrade, D. C. T. (2020). Engajamento no trabalho no serviço público: um modelo multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1), 49-76.
- Andrade, J. M., Santos, K. K., & Jesus, G. S. (2016). O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. *Interfaces Científicas-Direito*, 4(2), 45-54.
- Andrade-Louzado, J., Lopes-Cortes, M., Oliveira, M. G., Moraes-Bezerra, V., Mistro, S., Souto de Medeiros, D., ... & Serrate-Mengue, S. (2021). Quality of Life and Associated Factors in Young Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2153.
- Angst, R., Benevides-Pereira, A. M. T. & Porto-Martins, P. C. (2009). Escala de Engajement do Trabalho de Utrecht. (Trad.). Maringá: GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout (Obra original publicada em 2003).
- Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo editorial.
- Antunes, R. L. (2008). Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez.
- Atherwood, S., & Sparks, C. S. (2019). Early-career trajectories of young workers in the US in the context of the 2008-09 recession: The effect of labor market entry timing. *Plos one*, 14(3), e0214234.
- Babbie, E. (2001). Métodos de pesquisas de survey. Belo Horizonte. UFMG.
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Beuron, T. A., & Costa, V. M. F. (2019). O significado do trabalho e a vinculação futura com a organização empregadora. *Revista de Ciências da Administração*, 21(55), 134-146.
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Costa, V. M. F., Schleder, M. V. N., & Balsan, F. B. V. (2021). Autoeficácia como preditora dos vínculos futuros do indivíduo com a organização empregadora. *Revista de Administração da UFSM*, 14(spe), 1325-1340.
- Balsan, L. A. G., Kneipp, J. M., Tonin, S., & Costa, V. M. F. (2016). Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. *Revista de Ciências da Administração*, 18(45), 25-37.
- Barbosa, J. K. D., & de Paiva, K. C. M. (2020). Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. *Revista FOCO*, 13(1), 4-30
- Bar-Hayim, A., & Berman, G. S. (1992). The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 379-387.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33, 3, 52-64.

- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia., (pp. 78-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia., (pp. 78-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. D. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. D. C., & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: Borges, L. O., Mourão, L. (Eds). O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia. (pp. 279-310). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento Organizacional. In: Siqueira, M. M. M. (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, (pp. 49-95).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51, 143-159.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala do trabalho com sentido (ETS). In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia., (pp. 221-231). Porto Alegre: Artmed.
- Bendassolli, P. F. & Gondim, S. M. G. (2014). Projeto de cientificidade das clínicas do trabalho e seus desafios no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: Bendassolli, P. F.; Soboll, L. A. Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho (pp. 3-31). São Paulo: Atlas.
- Bendassolli, P. F.; Soboll, L. A. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: Clínicas do Trabalho – Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Bertero, C. O., Alcadipani, R., Cabral, S., Faria, A., & Rossoni, L. (2013). Os desafios da produção de conhecimento em administração no Brasil. *Cadernos Ebape. Br*, 11, 181-196.
- Blackham, A. (2019). Young workers and age discrimination: Tensions and conflicts. *Industrial Law Journal*, 48(1), 1-33.
- Borchardt, P., & Bianco, M. D. F. (2016). Meanings of volunteer work: A study with members of a Lutheran institution. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17, 61-84.
- Brasil. Decreto nº 11.061, de 04 de maio de 2022. (2022). Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/D11061.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11061.htm). Acesso em: 08 fev. 2023.
- Brasil. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. (2000). Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 08 fev. 2023.
- Brasil. Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Saúde (2016). Resolução n. 510 de 07 de abril de 2016. Recuperado em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Brief, A. P. (1991). MOW revisited: A brief commentary. *European Work and Organizational Psychology*, 1, 176–182.



- Burawoy, M. (1979). The anthropology of industrial work. *Annual review of Anthropology*, 8(1), 231-266.
- Caldas, C. B., Somensari, P., Costa, S. D. N. D., Siqueira, M. M. M., & Claro, J. A. C. D. S. (2013). Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 225-237.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518.
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Corte, V. F. D. (2021). Os Sentidos do Trabalho para Profissionais de Enfermagem. *Reuna*, 26(1), 62-82.
- Carvalho, C. R. S. P., Castro, M. A. R., Silva, L. P., & Carvalho, L. O. P. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *Revista Brasileira de Estratégia*, 11(2), 2001-2015.
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & realidade*, 29(4), 1-23.
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & realidade*, 29(4), 1-23.
- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da Relação entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. *Revista Reuna*, 24(3), 1-19.
- Chaudhary, R., & Rangnekar, S. (2017). Socio-demographic Factors, Contextual Factors, and Work Engagement: Evidence from India. *Emerging Economy Studies*, 3(1), 1-18.
- Chesters, J., & Cuervo, H. (2019). Adjusting to new employment landscapes: Consequences of precarious employment for young Australians. *The Economic and Labour Relations Review*, 30(2), 222-240.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS quarterly*, vii-xvi.
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434.
- Corseuil, C. H. L., Franca, M. P., & Poloponsky, K. (2021). A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. *Novos estudos CEBRAP*, 39, 501-520.
- Costa, S. D. M. & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e trabalho: Um Estudo Bibliométrico Com Pesquisas brasileiras Sobre Jovens Aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17.
- Costa, S. D. M. (2020). Programa jovem aprendiz: interlocuções entre o mercado de trabalho e utilização do potencial de contratações. *Anais do VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Online, Brasil, 7.
- Costa, S. D. M. (2021). Sentidos do trabalho: análise da produção acadêmica na área de administração e proposição de agenda de pesquisa. *Revista Gestão em Análise*, 10(3), 155-170.
- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & de Paiva, K. C. M. (2023). Os Sentidos do Trabalho para Trabalhadores Jovens: Uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Conexões*, 12(1), 106-126.
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., Ferreira, A. C. C. (2020). Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.

- Costa, S. D. M., Martins de Paiva, K. C., & Rodrigues, A. L. (2022a). Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes? *Gestão & Planejamento-G&P*, 23(1).
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M. D., & Rodrigues, A. L. (2022b). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBAPE. BR*, 20, 470-482.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre. Editora: Artmed. 2ª Edição.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228.
- Denardi, D. A. C., Marcos, R. A., & Stankoski, C. R. (2022). Impactos da pandemia covid-19 nas aulas de inglês. *Ilha do Desterro*, 74, 113-143.
- England, G. W. (1991). The meaning of working in USA: Recent changes. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1, 111–124.
- England, G. W., & Harpaz, I. (1990). How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 253–266.
- Ferraz, D. L. S., & Fernandes, P. C. M. (2020). Desvendando os sentidos do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 165-184.
- Fiorentin, B. E., Stefano, S. R., & Santos, J. S. (2020). Engajamento no trabalho: análise bibliométrica da produção científica internacional. *Revista Gestão em Análise*, 9(1), 48-63.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Franco, D. S., & Paiva, K. C. M. D. (2018). Justiça Organizacional E Comportamentos Retaliatórios: Como Jovens Aprendizes (Não) Se Posicionam? *Gestão & Planejamento-G&P*, 10.
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Economia e Gestão*, 17(48), 43-61.
- Frankl, V. E. (1969). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. - São Paulo: Atlas.
- Graebin, R. E., Matte, J., Larentis, F., Motta, M. E. V., & Olea, P. M. (2019). O Significado do Trabalho para Jovens Aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, 12(1), 17-38.
- Hackman, J. R., & Lawler, (1971). E. E. Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Greg. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-79.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair Jr., J.F., William, B., Babin, B. & Anderson, R. E. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair, J. JF; Babin, B.; Money, AH; Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.

- Haley, L. M., Mostert, K., & Els, C. (2013). Burnout and work engagement for different age groups: Examining group-level differences and predictors. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 283-295.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo Empírico a Partir de Gestores e Equipes. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1), p. 3-24.
- Harpaz, I. (1986). The Factorial Structure of the Meaning of Working. *Human Relations*, 39(7), 595-614. <https://doi.org/10.1177/001872678603900>
- Hutcheson, G. and Sofroniou, N. (1999) *The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistics Using Generalized Linear Models*. Sage Publication, Thousand Oaks, CA.
- Hutcheson, G. D.; Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Sage.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kobernovicz, M., & Stefano, S. R. (2020). Engajamento no trabalho: uma análise do engajamento de servidores públicos estaduais de uma instituição de ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(1), p. 11-19.
- Leite, A. M. A. A., Braga, C. S. C., Júnior, C. C., de Lima, T. C. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2016). Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, 32(95), p. 90-107.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. In: Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). Psychology Press.
- Luz, P., Diehl, L., & de Oliveira, M. E. T. (2018). Engajamento ou adição ao trabalho? estudo qualitativo com gestores. *Revista Pretexto*, 19(1), 110-124.
- Magnan, E. D. S., Vazquez, A. C., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 15(2), 133-140.
- Marchand, P., & Ratinaud, P. (2012). *L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française* (septembre-octobre 2011). Actes des 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles. JADT, 2012, 687-699.
- Marchand, P., & Ratinaud, P. (2012). *L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française*. In Actes des 11ème Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles. JADT 2012 (pp. 687-699).
- Mariano, T. L. A. B., Moscon, D. B. As relações entre as práticas de gestão de pessoas e o desenvolvimento de vínculos com a organização: um estudo em uma empresa de contabilidade. *Gestão e Planejamento*, (19), 227-243.
- Martins, V., Costa, L. V., & Siqueira, M. M. M. (2016). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE*, 6(2), 1-13.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

- Mayo, E. (1959). Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Galatea.
- ME - Ministério da Economia. (2019). Boletim da Aprendizagem Profissional – 2018. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em 20 dez. de 2019.
- ME - Ministério da Economia. (2020). Boletim da Aprendizagem Profissional – 2019. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em 20 dez. de 2019.
- Mendes-Da-Silva, W. (2019). Relatório de gestão da Revista de Administração Contemporânea 2018-2019. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 01-10.
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(4), 463-474.
- Mercali, G. D., & COSTA, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-28.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Morin, E. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail e des Organizations*, 3(2/3), 26-45.
- Morin, E. (2003). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, Delobbe, & G. Karnas (Eds.), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*, (pp. 11–20). Louvain: Presses Universitaires de Louvain.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E. M. (2002). Os sentidos do trabalho. *GV-executivo*, 1(1), 71-75.
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. *Cahier de recherche n. 099-193*. Montreal, Canadá: École des Hautes Études Commerciales.
- Morin, E. M., & Dassa, C. (2006). *Characteristics of a meaningful work*. Montréal: HEC.
- Morin, E., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83–93. [https://www.researchgate.net/publication/277313845\\_Les\\_cadres\\_face\\_au\\_sens\\_du\\_travail](https://www.researchgate.net/publication/277313845_Les_cadres_face_au_sens_du_travail).
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Mowday R., Steers R., Porter L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. e Steers, R.M. (1982). *Employee-organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. (2015) Boletim da Aprendizagem Profissional - 2015. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em 20 dez. de 2019.
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. (2016). Boletim da Aprendizagem Profissional - 2016. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em 20 dez. de 2019.
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. (2017). Boletim da Aprendizagem Profissional - 2017. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em 20 dez. de 2019.

- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55, 195-205.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos Ebape. Br*, 16, 318-330.
- Nunes, A. F. P.; Johann, D. A.; Castro, B. L. G.; Costa, V. M. F. (2020). Organizational links: mapping the International Literature. *Research, Society and Development*, [S. l.]. 9,8, e96985041.
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., & Paiva, K. C. M. (2019). Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 8(2), 141-162.
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., Paiva, K. C. M., & Barbosa, J. K. D. (2020). Estratégias de Enfrentamento de Jovens Trabalhadores Diante das Relações Abusivas de Poder nas Organizações. *Revista Alcance*, 27(1). 99-113.
- Oleto, A. F., Palhares, J. V., Paiva, K. C. M., & Barbosa, J. K. D. (2020). Estratégias de Enfrentamento de Jovens Trabalhadores Diante das Relações Abusivas de Poder nas Organizações. *Revista Alcance*, 27(1). 99-113.
- Oliveira, D. D. F., & Ferreira, M. C. (2016). O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. *Estudos de psicologia*, 33(1), 747-755.
- Oliveira, L. B. D., & Rocha, J. D. C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 415-431.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Paes de Paula, A. P. (2016). Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 24-46.
- Paiva, K. C. M., & Santos, J. A. C. (2020). Management of Stress, Pleasure, Suffering and Burnout at Work. *Journal of Scientific & Industrial Research*, 79, 935-940.
- Paiva, K. C. M., & Souza, C. M. O. E. (2016). Time Perceptions: a study with Brazilian young workers. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 203-210.
- Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., Rios, J. E., & Bottini, F. F. (2022). Valores organizacionais e do trabalho: semelhanças, diferenças e tendências entre jovens aprendizes de São Paulo (SP). *Revista Economia & Gestão*, 22(61), 103-119.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9, 100-106.
- Paiva, K. C., Fujihara, R. K., & Reis, J. F. (2017). Valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 7(1), 54-78.
- Pasquali, L. (2010). Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas [Psychological instrumentation: Bases and practices] Porto Alegre. RS: Artmed.
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85.
- Pereira, A., & Lopes, D. D. (2019). Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional e suas relações com o Engajamento no Trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento em Questão*, 17(48), 139-158.

- Pereira, J. R., Paiva, K. C. M., Santos, J. V. P., & Veloso, C. (2018). "O show tem que continuar": Encalços e percalços do ser/estar prostituta. *Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 16(3), 151-180.
- Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34(2), 1-16.
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. *Organizações & Sociedade*, 22(75), 659-680.
- Pinho, A. P. M., de Oliveira, E. R. D. S., & da Silva, C. R. M. (2020). Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504-539.
- Prado, K., Sant'Anna, A. S., & Diniz, D. M. (2021). Sentidos do trabalho em diferentes trajetórias ocupacionais da enfermagem: um estudo de caso. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(1), 1343-1352.
- Reis, M. (2015). Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 69, 125-143.
- Ribeiro, E. L., & Marra, A. V. (2021). Relações entre os sentidos do trabalho e a satisfação no trabalho: uma análise com uma categoria de servidores públicos. *Revista de Administração da UFSM*, 14, 119-137.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Rocha, M., S., Barbosa, J. K. D., Guimarães, L. R., & de Paiva, K. C. M. (2019). Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 9(1), 29-48.
- Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2012). Uma Análise Sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(2), 44-75.
- Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2012). Uma Análise Sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(2), 44-75.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). Do comprometimento de continuação ao entrenchamento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre construtos, 2009. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia
- Rodrigues, A. C. A.; Bastos, A. V. B. (2015). Entrenchamento organizacional. In: Puentes-Palacios, K, Peixoto, A. L. A. (orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed. p. 107-120.
- Rodrigues, A. C. D. A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Organizações & Sociedade*, 26, 338-358.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). The meanings of work to nursing professionals: a multi-method study. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>.

- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084.
- Rodrigues, A. P. G. (2020). Vínculos entre Professores de Universidades Públicas e Privadas: uma Pesquisa Comparativa. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 151-166.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.
- Saks, A.M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
- Salanova, M., Grau, R., & Schaufeli, S. L. W. B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1), 2001.
- Sánchez-Castañeda, (2014). A. Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133-162.
- Santos, P. H. A., & Martins, R. A. (2021). Food waste and performance measurement systems: a systematic review of the literature. *Journal of Business Management*, 61(5), 1-24.
- Santos, P. H. A., & Martins, R. A. (2021). Sistemas de medição de desempenho e desperdício de alimentos: Revisão sistemática da literatura. *Revista de Administração de Empresas*, 61(5), e2020-0466.
- Santos, R. D. C. T., Costa, V. M. F., & de Vargas Bianchim, B. (2021). Commitment and entrenchment in solidarity economy organizations. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 128-140.
- Santos, S. D. S. C., da Costa, I. D. S. A., de Sá Brito, J. A., & Salles, D. M. R. (2019). Percepções de engajamento no trabalho sob a ótica do modelo JD-R: estudo em um Centro Federal de Educação Tecnológica no Rio de Janeiro. *Revista Organizações em Contexto*, 15(30), 121-158.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht work engagement scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands, 44-52. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vasquez, A. C. (2013). *O engajamento no Trabalho*. São Paulo: Editora Casapsi.
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., & Vasquez, A. C. (2013). *O engajamento no Trabalho*. São Paulo: Editora Casapsi.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does work engagement vary with employee demography? Revelations from the Indian IT industry. *Procedia Computer Science*, (122), 146-153.
- Silva E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 7-22

- Silva, E. E. & Bastos, A. V. B. (2015) Consentimento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. D. L. A. (2015). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed Editora, 2015. (pp. 92-106).
- Silva, E. E. C. (2009). Consentimento organizacional: uma proposta de medida do construto. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, Brasil.
- Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2015). Consentimento organizacional. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A (org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed. (pp. 92-106).
- Silva, K. A. T., & Cappelle, M. C. A. (2017). O trabalho na prostituição de luxo: Análise dos sentidos produzidos por prostitutas em Belo Horizonte-MG. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 23-39.
- Simosi, M. (2012). Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in a Greek public sector organization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 111-130.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1),70-83.
- Souza, M. B. C. A. D., Helal, D. H., & Paiva, K. C. M. D. (2019). Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 27, 817-827.
- Spinelli-De-Sa, J. G., Lemos, A. H. D. C., & Oliveira, L. B. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE. BR*, 20(4), 500-513.
- Spinelli-De-Sa, J. G., Lemos, A. H. D. C., & Cavazotte, F. D. S. C. N. (2017). Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 18, 109-136.
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 28–39.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade*, 19, 38-46.
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 268-283.
- Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues, M. B. (2020). Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: comprometimento, entrenchamento e consentimento. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(3), 245-258.
- Torres, T. P. R., Paiva, K, C. M., Bottini, F. F. & Pereira, J. R. (2020). Prazer e Sofrimento Para Jovens Trabalhadores De Belo Horizonte. *Adm. FACES Journal Belo Horizonte*, 19 (2), 08-26.
- Trancoso, A. E. R., & Oliveira, A. A. S. (2016). Aspectos do conceito de juventude nas Ciências Humanas e Sociais: análises de teses, dissertações e artigos produzidos de 2007 a 2011. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 11(2), 278-294.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669.
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In: Kelloway, E. K.; Barling, J.; & Hurrell, J. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence*. Thousand Oaks: Sage. (pp. 417-444).



- Ungari, D. F., & Rodrigues, A. P. G. (2020). A influência da cultura organizacional no desenvolvimento dos vínculos do indivíduo com a organização. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 13(2), 167-195.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. Atlas.
- Villas-Boas, A. A., & Morin, E. (2016). Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Professores Brasileiros e Canadenses. *Revista Alcance*, 23(3), 272-292.
- Vital, M. S., & Paiva, K. C. M. (2019). Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisas. *Gestão & Planejamento-G&P*, 20(1), 635-659.
- Vital, M. S., Paiva, K. C. M. D., & Pereira, J. R. (2020). Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final, o que vale são as regras. *Gestão & Planejamento-G&P*, 21.
- Wainer, J., & Vieira, P. (2013). Avaliação de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq e medidas bibliométricas: correlações para todas as grandes áreas. *Perspectivas em ciência da informação*, 18, 60-78.
- Wainer, J., & Vieira, P. (2013). Avaliação de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq e medidas bibliométricas: correlações para todas as grandes áreas. *Perspectivas em ciência da informação*, 18, 60-78.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
- Yates, E. (2017). Reproducing Low - Wage Labor: Capital Accumulation, Labour Markets and Young Workers. *Industrial Relations Journal*, 48(5-6), 463-481.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.

## APÊNDICES

### 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. 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 dar-se-á por meio de preenchimento de um questionário (em meio físico — papel — ou via link na internet) 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, são garantidos ao(à) 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 apresentará 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 encontrar-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 à 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(a) participante: \_\_\_\_\_

Pág. 1 de 2

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(a) participante

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) 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](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

\_\_\_\_\_  
Assinatura da pesquisadora responsável

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Data

Nome completo do(a) pesquisador(a) assistente: Silas Dias Mendes Costa

Endereço: Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, Sala 4121, Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP 31270-901

Telefone: (31) 3409-7045 \_\_\_\_\_

E-mail: [silasdiasmendes@gmail.com](mailto:silasdiasmendes@gmail.com)

\_\_\_\_\_  
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](mailto: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 tenha respondido algo parecido;

Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a TODOS os itens.

Muito obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

*Prof<sup>ta</sup> Dr<sup>a</sup> Kely C M Paiva*  
(Professora e Pesquisadora Responsável da UFMG)

*Silas Dias Mendes Costa*  
(Pesquisador Assistente)

**Parte 1: Dados sociodemográficos, sociais e profissionais**

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

**Seção A - Dados demográficos e sociais**

1 – Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

2 – Idade:

- a. igual ou menos de 17 anos
- b. 18 a 24 anos
- c. 25 a 29 anos
- d. 30 anos ou mais

3 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/separado
- d. Viúvo
- e. União estável
- f. outro

4 – Escolaridade:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo

5 - Qual sua cor de pele?

- a. Branca
- b. Preta
- d. Parda
- e. Amarela (oriental)
- f. Outra

6 – 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

7 – 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

8 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Nenhuma
- b. Física
- c. Mental
- d. Múltipla

## Seção B - Dados profissionais

1 – Há quanto tempo você trabalha, no total?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

2 - Estado onde trabalha:

\_\_\_\_\_

3 – Há quanto tempo você trabalha na atual organização?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

4 - Há quanto tempo você atua neste cargo?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

5 - Você recebe bolsa-auxílio ou salário no seu emprego atual?

- a. Sim. Quanto por mês?
- b. Não

6 - Quantas pessoas moram em sua residência (incluindo você)? \_\_\_\_\_

7 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?

- a. até 1 salário-mínimo SM (R\$ 1.045,00)
- b. de 1 a 2 SM (R\$ 1.045,01 a R\$ 2.090,00)
- c. de 2 a 3 SM (R\$ 2.090,01 a R\$ 3.135,00)
- d. de 3 a 4 SM (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.180,00)
- e. de 4 a 5 SM (R\$ 4.180,01 a R\$ 5.225,00)
- f. de 5 a 7 SM (R\$ 5.225,01 a R\$ 7.315,00)
- g. Acima de 7 SM (acima de R\$ 7.315,01)

8 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?

- a. Sim
- b. Não

9 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?

- a. Sim
- b. Não

10 - Você participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente?

- a. Sim
- b. Não

11 – Qual é o seu nível de satisfação com a organização atual?

- a. Muito satisfeito
- b. Satisfeito
- c. Nem satisfeito, nem insatisfeito
- d. Insatisfeito
- e. Muito insatisfeito

## Parte 2: Sentidos do Trabalho

Os enunciados seguintes dizem respeito à opinião que você tem sobre seu trabalho. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua resposta.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

	1	2	3	4	5	6
1. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.						
2. Meu trabalho é útil para a sociedade.						
3. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.						
4. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.						
5. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.						
6. Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.						
7. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e mim.						
8. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.						
9. Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).						
10. Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.						
11. Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.						
12. Meu trabalho me permite aprender.						
13. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.						
14. Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.						
15. Meu trabalho é útil aos outros.						
16. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.						
17. Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.						
18. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.						
19. Tenho autonomia em meu trabalho.						
20. Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.						
21. Tenho prazer na realização de meu trabalho.						
22. Meu trabalho me permite tomar decisões.						
23. Meu trabalho é importante para os outros.						
24. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.						

### Parte 3: Comprometimento

Abaixo estão listados vários sentimentos que alguém poderia ter em relação à organização onde trabalha. Gostaríamos de saber o quanto você sente estes sentimentos, de acordo com a escala abaixo. 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

	1	2	3	4	5	6
1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.						
2. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.						
3. Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus.						
4. A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho						
5. A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.						
6. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.						
7. Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.						
8. Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.						
9. Aceito as normas da organização porque concordo com elas.						
10. Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.						
11. Se eu tivesse uma organização, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.						
12. Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.						



#### Parte 4: Consentimento

Serão apresentadas várias frases sobre a realidade de trabalho e a organização em que trabalha. 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

	1	2	3	4	5	6
1. Se o chefe manda, a gente tem que fazer.						
2. Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.						
3. Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.						
4. Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.						
5. Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.						
6. Eu sempre cumpro as ordens dessa organização.						
7. Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.						
8. Faço o que meu chefe manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.						
9. Acredito que, quando recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior.						

#### Parte 5: Engajamento no Trabalho

As seguintes perguntas referem-se aos sentimentos em relação ao trabalho. Gostaríamos de saber com que frequência você sente estes sentimentos, de acordo com a escala abaixo. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua percepção.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Algumas vezes no ano	Uma vez ao mês	Algumas vezes no mês	Algumas vezes na semana	Sempre, todos os dias

	1	2	3	4	5	6
1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.						
2. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito						
3. O “tempo voa” quando estou trabalhando.						
4. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).						
5. Estou entusiasmado com meu trabalho.						
6. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.						
7. Meu trabalho me inspira.						
8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.						
9. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.						
10. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.						
11. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.						
12. Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.						
13. Para mim, meu trabalho é desafiador.						
14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.						
15. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).						
16. É difícil desligar-me do trabalho						
17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.						

**Parte 6: Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.**