



EXPECTATIVAS DE NOVOS PROFISSIONAIS E DO MERCADO: UM ESTUDO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

ARTIGO ORIGINAL

MONTEIRO, Ricardo José Pereira¹, SALLES, Denise Medeiros Ribeiro²

MONTEIRO, Ricardo José Pereira. SALLES, Denise Medeiros Ribeiro. **Expectativas de novos profissionais e do mercado: um estudo na área de administração.**

Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 08, Ed. 10, Vol. 01, pp. 93-107. Outubro de 2023. ISSN: 2448-0959, Link de acesso:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/novos-profissionais>, DOI:

10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/novos-profissionais

RESUMO

Inúmeras transformações no mundo do trabalho têm ocorrido, em função de fatores como globalização, novas tecnologias e a ascensão do trabalhador do conhecimento. esses fatores trouxeram consigo significativos avanços de ordem profissional, estimulando a produtividade, o conhecimento e a constante troca de experiências. as organizações vêm se tornando mais enxutas, visando maior agilidade e flexibilidade, e buscando no mercado profissionais generalistas, com visão ampla do contexto, e capazes de lidar com essa nova dinâmica. este estudo teórico teve como objetivo trazer à reflexão conteúdos inerentes às expectativas de futuros profissionais relativamente ao mercado de trabalho, bem como ao comportamento desse mercado, no tocante às expectativas com o pessoal.

Palavras-chaves: Mercado de trabalho, Significado do trabalho, Expectativas de carreira.

1. INTRODUÇÃO

Inúmeras transformações no universo do trabalho têm ocorrido, em função de fatores como globalização, novas tecnologias informacionais, ascensão do trabalhador do conhecimento e o surgimento das chamadas redes colaborativas. Esses fatores trouxeram consigo significativos avanços de ordem profissional, estimulando a produtividade, o conhecimento e a constante troca de experiências. Por outro lado, sob o ponto de vista social, acabaram por deflagrar conflitos que podem ser



observados pelos níveis de desemprego crescentes, fruto do desaparecimento de inúmeros postos de trabalho, em função da crescente automação e da ascensão da inteligência artificial, por exemplo. No momento, o cenário é ainda mais preocupante devido à pandemia que o mundo está vivendo.

Por sua vez, as organizações vêm se tornando mais enxutas, visando maior agilidade e flexibilidade, e vêm buscando, no mercado, profissionais generalistas com visão abrangente do contexto e capazes de lidar com essa nova dinâmica. Essa perspectiva se contrapõe ao que, durante décadas, foi feito na busca por profissionais, quando tentavam obter um grau máximo de especialização deles. O processo de enxugamento, aliado à redução dos níveis hierárquicos, acarretou a valorização de profissionais com diferentes experiências e capaz de desempenhar inúmeras tarefas (Coelho, 2006). De acordo com Parreiras (2018, p.123), “flexibilidade, capacitação permanente, inovação, intangibilidade e novos modelos de negócio, são destaques desses novos momentos organizacionais”.

O ambiente de concorrência extremamente acirrada e, muitas vezes, predatória, que caracteriza as atividades econômicas, acaba por priorizar o espírito de competição e o sucesso individual em detrimento de uma visão de alteridade, na qual o foco é deslocado para a coletividade organizacional. Esse panorama repercute nas relações de produção, nas carreiras e na inserção no mercado de trabalho, criando expectativas e percepções por parte dos estudantes de ensino superior, notadamente no concernente às possíveis recompensas tangíveis e intangíveis que pretendam obter futuramente (Cavazotte; Lemos; Viana, 2012).

As mudanças nas organizações e nas suas relações com os empregados, acabaram por exercer uma forte influência sobre as características exigidas dos profissionais na atualidade. Coelho (2006, p.95) afirma que “o empregado por toda a vida, deveria se tornar *empregável* por toda a vida”, noção essa que está inserida no conceito de empregabilidade.

Talvez, segundo Balassiano e Costa (2006), um dos maiores desafios das organizações no mundo pós-moderno, seja o de encontrar mecanismos que motivem



e envolvam pessoas cada vez menos dispostas a desenvolver vínculos leais e a se comprometerem na esfera das relações de trabalho. Com isso, compatibilizar os anseios e os sonhos individuais com os propósitos organizacionais, passa a ser o ponto de partida para que se consiga uma força de trabalho motivada, produtiva, comprometida e, possivelmente, uma organização mais competitiva e humanizada.

Este estudo teórico buscou trazer à reflexão conteúdos inerentes às expectativas dos futuros profissionais relativamente ao mercado de trabalho, bem como ao comportamento desse mercado, no tocante às expectativas com o pessoal.

2. O CONTEXTO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O mundo do trabalho vem passando por significativas transformações, notadamente no concernente a modificações em sua natureza, bem como em sua organização. Os empregos que outrora ofertavam razoável estabilidade e perenidade para os trabalhadores, estão desaparecendo de forma progressiva, concomitantemente a emergência de muitas tecnologias inovadoras e convergentes, que acabam por impactar e, por consequência, reconfigurar os cenários relativos à organização do trabalho e suas relações.

O trabalho conserva um importante lugar na sociedade, representando um valor significativo e exercendo considerável influência sobre o trabalhador, notadamente no que concerne a sua motivação, bem como sobre sua produtividade e satisfação (Hackman e Suttle, 1977).

As relações entre o homem e o trabalho vêm passando por consideráveis transformações ao longo da história. O trabalho se apresenta como um fator de primordial importância nas organizações e na sociedade, sendo através dele que se busca um sentido para a existência humana e, em torno dele, se organiza a vida (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

O sentido atual do trabalho abrange inúmeros valores, desde o provimento das necessidades básicas da vida, quanto de dignidade humana, dentre outros. Nem sempre o trabalho teve esse significado: um exemplo é o da Grécia antiga, onde o



trabalho se apresentava como uma barreira às práticas consideradas mais dignas do homem, como a reflexão, por exemplo. Mesmo os escravos trabalhavam por períodos menores do que os atuais trabalhadores: por volta de quatro horas diárias (De Masi, 1999).

Sob o ponto de vista histórico, o sentido, a importância e o valor do trabalho passaram por três estágios (Bendassolli, 2007).

De acordo com o autor, o primeiro estágio é aquele compreendido entre o Período Antigo (3.500 a.c.) e o Renascimento. No momento de então, a percepção do trabalho remetia à uma visão de castigo, algo que poderia impedir o senso de prudência em relação as coisas da alma e dificultar a busca da salvação (período medieval); poderia também inibir o domínio da razão (na Grécia) ou mesmo impor barreiras para uma experiência perceptiva, no tocante à uma formação estético-artística da vida (entre os renascentistas).

Dentro desse contexto proposto por Bendassolli (2007), pode-se perceber que o trabalho não se caracterizava como um meio de enriquecimento.

O segundo momento coincide com a ascensão da sociedade industrial e por uma transformação ético-iluminista, caracterizada pelo abandono do homem da dependência da natureza, partindo para a sua dominação. Ocorre, então, uma redefinição do trabalho onde os valores políticos, culturais, sociais e psicológicos passam a fazer parte de sua essência (Bendassolli, 2007).

Por fim, o terceiro momento, segundo Bendassolli (2007), se manifesta no período pós-industrial, e caracteriza-se por dois cenários distintos: em um, o trabalho continua com seu *status* de grande relevância para obtenção de renda e do desenvolvimento de valores individuais e sociais; em outro, contudo, ao mesmo tempo, o trabalho “torna-se fragmentado e enfraquecido em suas estruturas organizadoras e duradouras” (Bendassolli, 2007 p.24).

Reflexões teóricas sobre o conceito do trabalho só passaram a ocupar lugar de destaque nos últimos 200 anos, uma vez que, antes disso, a maioria dos estudos lhe



conferiam uma posição secundária, como fenômeno social (Borges e Yamamoto, 2004).

De acordo com Borges e Yamamoto (2004), o universo do trabalho, na atualidade, apresenta muitas formalidades acerca da natureza do que o homem faz ou deve fazer, o que acaba por acarretar uma complexa classificação das profissões e ocupações. Isso fornece uma base para a estruturação das inúmeras formas de organização do trabalho propiciando, por consequência, o aparecimento das mais diversas formas de contratos de trabalho envolvendo empregados, patrões e autônomos.

Apesar do seu anseio natural por produzir, o homem confronta-se com a realidade sociopolítica e cultural que atua, em grande parte, como fator desestimulante, acarretando uma espécie de desorientação do indivíduo, como ser produtivo. Porém, o trabalho, além de realizar o homem como ser biológico, pode realizá-lo também no nível psicológico, a partir da premissa de que seja simultaneamente meio e fim: meio no sentido de que seu produto provê a subsistência individual e a produção social; e fim, no que concerne à sua capacidade de proporcionar, em algum patamar, a autorrealização e o crescimento dos indivíduos como seres humanos (Dimatos, 1999).

3. O SIGNIFICADO DO TRABALHO

Sobre o significado do trabalho podemos afirmar que:

[...] o trabalho pode ser definido como: toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais (Carmo 2001, p.15).

Uma outra definição de trabalho, com duas vertentes, é apresentada por Pocock, Skimer e Williams (2008, p.23): “as atividades fora do trabalho pago, incluindo-se as atividades domésticas e as atividades com a família, amigos e comunidade, inclusive atividades beneficentes e voluntárias”.



Tolfo e Piccinini (2007) ressaltam que o trabalho é rico de sentido individual e social, podendo ser considerado um meio de produção da vida de um indivíduo, ao prover sua subsistência, contribuir para estruturar sua identidade e subjetividade, bem como criar sentidos existenciais.

O significado do trabalho, como tema de pesquisa, vem ganhando importância nas últimas décadas, abrangendo, inclusive, algumas disciplinas acadêmicas. O seu constructo obteve uma maior influência na década de 1980, muito em função do estudo realizado por uma equipe de pesquisadores que, posteriormente, veio a ser identificado como MOW- *Meaning of Work Team* (1987). A pesquisa desenvolvida por essa equipe envolveu uma coleta dados em oito países, abrangendo, em sua amostra, mais de oito mil pessoas (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011).

Para os pesquisadores do grupo MOW- *Meaning of Work Research Team* apresentam três vertentes para a representação das tarefas executadas pelo trabalhador, a saber: individual, social e de grupo. No que diz respeito a vertente individual, esta tem seu foco no resultado da tarefa executada. A vertente social se sustenta na visão do trabalhador estar executando uma tarefa que impacta positivamente a sociedade. Por fim, no tocante a vertente de grupo, esta refere-se ao sentimento de pertença, por estar unido a outros trabalhadores na execução de uma mesma atividade (Tolfo e Piccinini, 2007).

Ainda segundo estes autores (p. 38), “o trabalho pressupõe uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Asseveram ainda que, “é por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza”.

A busca por significado do trabalho na vida das pessoas, deixou de ser algo opcional, tornando-se quase que uma necessidade na sociedade moderna. É difícil, na atualidade, dissociar o significado do trabalho, do significado da própria vida do trabalhador. Como consequência, mudanças profundas nos valores dos conceitos relacionados ao trabalho podem ser percebidas (MOW, 1987).



De acordo com Kubo e Gouvêa (2012, p.541), uma análise do significado do trabalho na vida das pessoas no início do século XXI, tem que passar por um processo de “comparação das características do trabalho dos meados do século passado, com o trabalho à luz do modelo da sociedade da informação ou da economia baseada no conhecimento”. Já para Morin (2001), ao longo do século XX, o trabalho passou por novas formas de organização, que acabaram por modificar sua natureza. Empregos permanentes e duradouros desapareceram e, paralelamente, novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho, bem como novas formas de trabalho, floresceram.

Fatores como autonomia, reconhecimento, crescimento e desenvolvimento, acabam por fornecer aos indivíduos as bases para encontrar significado no trabalho. É importante frisar que nem sempre as organizações são capazes de oferecer esses importantes elementos ao longo de sua relação com seus funcionários (Tolfo; Piccinini, 2007).

Entender o trabalho como algo estritamente relacionado à obrigação e sobrevivência, acaba por interferir na percepção dele como fator fundamental na criação e no reconhecimento do indivíduo como ser social.

4. A CARREIRA PROFISSIONAL

No concernente às organizações, a carreira é sistematicamente associada à profissão e à ocupação, norteando a vida do indivíduo na busca do progresso pessoal e profissional, ao longo do tempo.

De acordo com Tolfo (2002), a trajetória profissional sempre foi marcada por fases similares ao ciclo do desenvolvimento humano, tendo seu início, no ingresso da pessoa no mundo do trabalho, e culminando no cessar das suas relações com a organização, seja pelo desligamento ou via aposentadoria. A autora acrescenta, ainda, que as organizações possuíam vários níveis hierárquicos, e os modelos tradicionais de carreira estavam alinhados com um contexto ambiental de



estabilidade, onde o emprego era interpretado como um sinônimo de trabalho e os empregados buscavam ascender em suas carreiras para obterem sucesso.

Segundo Coelho (2006, p. 103), após o indivíduo definir suas metas, expectativas e caminhos é que, efetivamente, a carreira começa. Acrescenta, ainda, que existe hoje uma desvinculação da experiência de trabalho, de uma organização específica, o que a torna descontínua, mais proativa, com menor previsibilidade e maior imprevisto.

A gestão de carreira tornou-se uma preocupação, tanto para os indivíduos quanto para as empresas, tendo estas tentado, sistematicamente, modernizar suas estruturas visando permitir que os profissionais recrutados permaneçam em seus quadros, na esperança de que encontrem estímulos à no que concerne à construção de suas carreiras corporativas.

Segundo Dutra (2002) há, no contexto brasileiro, uma resistência natural das pessoas ao planejamento de suas vidas profissionais, talvez, por não receberem estímulos para ações nesse sentido ao longo de suas vidas. Alie-se a isso uma tendência de dirigirem suas carreiras baseados mais por estímulos externos, tais como *status*, prestígio e remuneração, do que por suas preferências pessoais.

Dutra (2002) assevera, ainda, que as pressões socioeconômicas oriundas de cenários de crise e elevação da taxa de desemprego, impactam diretamente na forma como os indivíduos planejam suas carreiras. Em situações como essa, acrescenta, tendem a buscar conselhos, instrumentos e métodos que possam auxiliá-los nesse processo.

A visão de uma carreira construída pelo indivíduo, baseada em suas expectativas particulares e com controle sobre as inúmeras oportunidades para desenvolver suas competências, tende a ser confrontada com a imprevisibilidade do mercado de trabalho, permeada por ciclos econômicos recessivos, reestruturação de processos internos nas organizações, corte de postos de trabalho, e por fatos não previsíveis, como o é, atualmente, a pandemia de coronavírus.



5. PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS ATUAIS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é considerado o elemento que organiza as relações de troca, servindo de ponte entre aqueles que ofertam a força de trabalho e aqueles que a demandam, de acordo com Amaral *et al.* (2012). Os sistemas produtivos precisam ser providos com o trabalho necessário para a geração de riqueza, ao mesmo tempo em que os indivíduos, detentores da força de trabalho, precisam dos meios social e monetário que permitam sua sobrevivência.

Tecnologia e mão de obra barata têm se revelado insuficientes para garantir um posicionamento competitivo favorável e sustentável para as organizações, o que, por consequência, eleva o patamar dos indivíduos e suas competências, tornando-os elementos basilares de sustentação, no processo de diferenciação estratégica (Magaldi e Salibi Neto, 2018; Benvenuti, 2016).

Inúmeras discussões vêm sendo travadas no sentido de que os métodos de ensino e a preparação profissional sejam adequados ao mercado de trabalho. O fato das organizações estarem inseridas em contextos de intensa competitividade, as obriga a adequarem-se a essa dinâmica, passando, necessariamente, pela busca de profissionais competentes e flexíveis (Murad, 2017).

A necessidade de uma maior qualificação para inserção no mercado de trabalho, acarreta uma valorização da educação como fator de diferenciação competitiva, ao longo da construção da trajetória profissional do indivíduo. A busca por mão de obra qualificada, ampliou significativamente a demanda pelos chamados “funcionários multiprofissionais”, cujo percurso formativo educacional contempla duas ou mais profissões ou disciplinas intelectuais (Davis, 2001).

As escolhas profissionais e a inserção profissional são dois temas em ascensão, dentro do contexto educacional contemporâneo brasileiro. Diante desse cenário, a compreensão das expectativas quanto às escolhas profissionais e a inserção no mundo do trabalho, são de fundamental importância. Essas escolhas se apresentam



desafiadoras aos sujeitos, antes do seu ingresso no ensino superior. A influência dos fatores familiares e sociais nesse percurso é preponderante (Ostrovsky; Sousa; Raitz; 2015).

Evidenciam-se profundas transformações que imputam grandes desafios às organizações, no sentido de que estas sigam motivando e envolvendo suas forças de trabalho, cuja tendência, contraditoriamente, é a de não desenvolver laços de lealdade e compromisso (Berman, 1988).

A busca por recursos humanos com alta qualificação, aliada à competição muitas vezes predatória entre as empresas, e à cada vez maior instabilidade nas relações trabalhistas, delineiam um cenário onde emergem preocupações relacionadas aos elementos que possam impactar a motivação e o comprometimento da força de trabalho. Conforme destaca Castel (1998), as organizações têm o grande desafio de obter o comprometimento das pessoas, em meio às suas dificuldades, para oferecerem algo além de ganhos atraentes no curto prazo, em um cenário de crescente instabilidade empregatícia no longo prazo.

Um dos desafios, portanto, seria identificar os perfis esperados tanto das organizações como dos profissionais e, ainda, quais seriam suas expectativas ante os novos cenários. Há, também, a preocupação sobre a forma como essas tendências irão impactar, tanto o cotidiano organizacional, como a empregabilidade, a qualificação e o desempenho desses profissionais.

O elevado grau de complexidade das organizações, aliado às constantes mudanças e transformações, avanços tecnológicos e ao mundo sem fronteiras, acabam por fazer emergir um perfil de profissional munido de novas habilidades e aptidões para fazer frente a essas mudanças.

Os contínuos avanços tecnológicos e científicos das últimas duas décadas, vêm impactando fortemente a sociedade contemporânea e causando importantes mudanças nos modos de produção e nas relações humanas. A gestão dos processos de mudança obriga as organizações a adotarem novos valores e posturas, visando a



manutenção de sua competitividade, a retenção de talentos e a permanência no mercado.

Uma série de importantes transformações nas profissões e carreiras organizacionais, incluindo o desaparecimento de algumas, vem caracterizando as duas primeiras décadas do século XXI. Nesse novo cenário, as organizações vêm buscando novos ideais e valores nos seus profissionais, tais como postura, bom relacionamento interpessoal e espírito de equipe, aliados a uma intensa curiosidade intelectual para ir sempre além do proposto; esses elementos passaram a ser indispensáveis nos processos de captação de profissionais promovidos pelas empresas (Benvenuti, 2016).

Soares (2014) assevera que o panorama de hoje do mercado de trabalho é caracterizado pela aleatoriedade. Isso enseja uma maior flexibilidade e qualificação dos trabalhadores, aliadas à capacidade e motivação para um contínuo aprendizado, muito embora o fato de se possuir todas essas valências, não incorra numa garantia de ingresso no universo laboral.

Lemos e Sá (2012) desenvolveram estudos, com o objetivo de identificar os fatores valorizados pelos jovens, no concernente às suas carreiras, expectativas, bem como suas percepções do que seria a empresa ideal para trabalharem. Os resultados desses estudos apontaram para expectativas heterogêneas que incluíram: rápido crescimento profissional, reconhecimento, desafios, segurança e qualidade de vida.

Em estudos realizados no Japão, com o objetivo de controlar as preferências dos trabalhadores, em relação aos critérios mais importantes quando da escolha de um emprego, Genda e Kurosawa (2001) elencaram os seguintes: satisfação com o emprego ou ocupação; porte ou credibilidade da empresa no mercado; perspectivas futuras; valor social do emprego; condições salariais; boas condições de trabalho; boa localização e mérito por bom serviço.

Utilizando-se do conceito de centralidade do trabalho para jovens executivos, Morin, Tonelli e Pliopas (2007) desenvolveram uma pesquisa, com o objetivo de identificar



as características que um emprego deve possuir para ser atraente. O resultado apontou as seguintes categorias que podem dar sentido ao trabalho: aprendizagem, segurança, variedade nas tarefas, reconhecimento e autonomia. Tanto os estudos de Genda e Kurosawa (2001) quanto os de Morin, Tonelli e Pliopas (2007) atestaram, portanto, a existência de critérios de decisão para a escolha de empregos.

No contexto brasileiro, é corriqueira a entrada prematura do jovem no mercado de trabalho, notadamente, no informal. Uma inserção inadequada e antecipada, tende a comprometer a trajetória profissional; daí a importância de ela ser pensada, discutida e analisada, levando-se em consideração, também, a perspectiva do jovem (Pochmann, 2000).

6. CONCLUSÃO

Neste estudo, ficou evidenciado que as organizações vêm revendo seus processos, visando tornarem-se mais ágeis e flexíveis. Para dar sustentação a esse movimento, estão buscando junto ao mercado um novo perfil de profissional, centrado em valores, ideais e capacidades, diferentes dos demandados há alguns anos.

Em paralelo, verificou-se, na literatura, que as expectativas e percepções dos jovens, com relação à sua inserção no mercado, bem como ao significado do trabalho e ao desenvolvimento de suas carreiras, são, em alguns casos, heterogêneas, transitando pela satisfação com o emprego e um rápido crescimento profissional, pelos desafios inerentes à ocupação em si, até a segurança, o reconhecimento e a qualidade de vida.

Espera-se que as abordagens teóricas, aqui apresentadas, sirvam de estímulo ao aprofundamento constante sobre o tema do trabalho na atualidade, tendo em vista que mudanças, talvez mais profundas e impactantes já estão ocorrendo ou, talvez, ainda estejam por vir em um futuro bem próximo, aceleradas pela pandemia atual. Em função disto, acredita-se que sejam necessárias pesquisas constantes e sistemáticas sobre a gestão de pessoas e as relações de trabalho, para auxiliarem tanto a academia quanto o mercado, na busca de soluções que beneficiem a todos.



REFERÊNCIAS

AMARAL, I. G. *et al.* Carreira, mercado de trabalho e as lições de “DonAna” no processo de ensino-aprendizagem e pesquisa em Administração. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM**, v. 11, n. 1, p. 95-114, 2012.

BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. Introdução. In: **Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006. p. 1-8.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 2, n.51, p.143-159, 2011.

BENVENUTTI, M. **Como Empreendedores de Garagem engolem tradicionais Corporações e criam oportunidades transformadoras**. São Paulo: Gente, 2016.

BERMAN, M. **Tudo o que é sólido desmancha no ar**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Orgs.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed, 2004.

CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salariado**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas Gerações no Mercado de Trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cad. EBAPE**, v.10, nº1, artigo 9, Rio de Janeiro, março, 2012.

COELHO, J. A. Organizações e carreiras sem fronteiras. In: **Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

DAVIS, K. **Comportamento Humano no Trabalho**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2001.

DE MASI, D. **Desenvolvimento sem trabalho**. São Paulo: Esfera, 1999.

DIMATOS, A. A. M. **Prazer no trabalho**. Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1999.



DUTRA, J. S. A gestão da carreira. In: Fleury, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GENDA, Y.; KUROSAWA M. Transition from School to work in Japan. **Journal of the Japanese and International Economics**, v.15, n. 4, p.465-488, 2001.

HACKMAN, J.R.; SUTTLE, J.L. **Improving life at Work**. Glenview, Ill: Scott, Foresman, and Co., 1977.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração de São Paulo**. São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez. 2012.

LEMONS, A. H. D. C.; SÁ, P. F. D. Expectativas de Carreira na Contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais. **ANAIS XXXVI ENCONTRO DA ANPAD**, Rio de Janeiro, p. 22-26, setembro 2012.

MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J. **Gestão do Amanhã**. São Paulo: Ed. Gente, 2018.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE — Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19, 47-56, 2007.

MURAD. I. O Mercado de trabalho na área de Administração: analisando a formação profissional e as demandas das organizações. **Revista Foco**, v. 10, n. 2, jan./jul., 2017.

MOW - Meaning of Work Research Team. San Diego: **Academic Press**, 1987.

OSTROVSKY, C. S.; SOUSA, C. M.; RAITZ, T. R. A escolha e as expectativas dos acadêmicos formandos do Curso de Pedagogia quanto à inserção no mercado de Trabalho. **ANAIS EDUCERE – XII CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**. PUC-PR, p. 26-29, 2015.

PARREIRAS, A. L. **Eu, Empresário**. Curitiba: Appris, 2018.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

POCOCK, B.; SKINNER, N.; WILLIAMS, P. Work-life outcomes in Australia: concepts and policy. In: WARHURST, C.; EIKHOF, D. R.; HAUNSCHILD, A. **Work less, live more?** London: Palgrave MacMillan, 2008.



SOARES, A. P. **Satisfação com a formação superior e transição do ensino superior para o mercado de trabalho:** percepções de estudantes de psicologia da região do grande Porto. Tese de Doutorado. Universidade do Porto, 2014.

TOLFO, S. R. A Carreira Profissional e seus Movimentos: revendo conceitos e formas de gestão. **Revista RPOT – Psicologia Organizações e Trabalho**, n.2, v.2, p.39-63, jul/dez, 2002.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v.19 (ed. esp.), p. 39–46, mai, 2007.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Enviado: 15 de setembro, 2023.

Aprovado: 19 de setembro, 2023.

¹ Mestrado em Sistemas de Gestão pela UFF - LATEC - UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. MBA em Marketing Empresarial pela Universidade Federal Fluminense; MBA em Tecnologia para Negócios: AI, Data Science e Big Data ; PósGraduado em Filosofia e Autoconhecimento pela PUC-RS. Especialista em Gestão de Negócios do Esporte pela UNESA. ORCID: 0009-0003-7841-2187. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7109947356350986>.

² Orientadora. Pós-doutorado pela EAESP/FGV. Doutorado em Administração pela Fundação Getúlio Vargas - EBAPE, RJ (2009). Possui graduação em Psicologia, bacharelado e bacharelado pela Universidade Federal Fluminense (1983). ORCID: 0000-0001-8378-7117. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/919836696977026>.