



Administração: Ensino e Pesquisa

ISSN: 2177-6083

raep.journal@gmail.com

Associação Nacional dos Cursos de
Graduação em Administração
Brasil

DIAS LAUER LEITE, IANI; DA SILVA MOREIRA, ALICE
EXPECTATIVAS QUANTO AO PRIMEIRO EMPREGO: A VISÃO DE UNIVERSITÁRIOS
DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E ECONOMIA
Administração: Ensino e Pesquisa, vol. 11, núm. 1, enero-marzo, 2010, pp. 11-29
Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração
Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533556780002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

**EXPECTATIVAS QUANTO AO PRIMEIRO EMPREGO: A VISÃO DE
UNIVERSITÁRIOS DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, SISTEMAS DE
INFORMAÇÃO E ECONOMIA**

***EXPECTATIONS RELATED TO THE FIRST JOB: VIEWS OF STUDENTS FROM
BUSINESS ADMINISTRATION, INFORMATION SYSTEMS AND ECONOMICS
COURSES***

IANI DIAS LAUER-LEITE (*ianilauer@yahoo.com.br*)
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

ALICE DA SILVA MOREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

RESUMO

Este trabalho teve como objetivos principais descobrir quais as expectativas do jovem ao escolher seu primeiro emprego. Foram pesquisados alunos de cursos de Sistemas de Informação, Administração e Economia, por apresentarem diferentes níveis de empregabilidade de seus egressos, segundo o Guia de Profissões e Mercado de Trabalho, da editora Oriente-se (2001). Participaram da pesquisa 431 universitários de uma faculdade particular, da cidade de Belém (PA) que responderam à Escala de Expectativas quanto ao Primeiro Emprego e preencheram uma folha de dados pessoais. Os resultados apontam que, entre as cinco variáveis pesquisadas, os alunos indicaram priorizar o relacionamento interpessoal na escolha do emprego, mostrando uma preocupação em ser aceito e conviver bem no ambiente de trabalho. Em segundo e terceiro lugar na relevância para a escolha estão, respectivamente, as diretrizes estabelecidas pela empresa em relação a suas metas e relacionamento com o funcionário e a possibilidade crescimento pessoal. Os dados apontam diferenças entre os alunos dos diferentes cursos. O conhecimento gerado poderá ser útil na criação de estratégias que busquem a congruência entre objetivos individuais e organizacionais e a manutenção dos jovens em empregos adequados no mercado de trabalho.

Palavras-chave: empregabilidade; escolha profissional; jovens.

ABSTRACT

This study had as its objective to find out the expectations of young people in relation to their first job and the influence of socio-demographic variables on their expectations. The sample population consisted of 431 students from the Administration, Information Systems and Economy courses of a private University in the city of Belem (PA). The students answered questions from the First Job Expectations Scale (EPE) and a socioeconomic questionnaire. The results showed that the subjects prioritized Interpersonal Relationships ($M=4.52$) in the choice of jobs, followed by Personal Politics and Processes ($M=4.36$), Growth ($M=4.14$), Personal Advantages ($M=3.60$) and Ease ($M=3.12$). The results of the Regression Analysis and the MANCOVA technique showed that the variables course, age, gender and professional performance were correlated with the EPE scale factors. The knowledge generated by this study may be useful in the creation of strategies that seek the congruence between individual and organizational goals and the retention of young people in appropriate jobs in the job market.

Keywords: *employability; professional choice; young people.*

INTRODUÇÃO

A busca do primeiro emprego e toda a complexidade que envolve o tema tem sido alvo de discussões em várias áreas do conhecimento. Economistas, estudiosos do mercado de trabalho têm se preocupado em entender como as experiências e treinos efetivos de trabalho afetam os ganhos de salário e benefícios na vida do jovem. Psicólogos e sociólogos procuram os efeitos do trabalho sobre o desenvolvimento social e psicológico na vida adulta. Educadores observam como o trabalho afeta o aprendizado e os resultados de outras atividades escolares (STONE; MORTIMER, 1998). Essa preocupação é notada ao se verificar a variedade de focos dados ao tema na literatura científica: Jovens e desemprego (WESTCOTT, 2002); Políticas de emprego para jovens (FOUGÈRE; KRAMARZ; MAGNAC, 2000; O'HIGGINS, 2002); Transição da escola para o trabalho (GENDA; KUROSAWA, 2001; VIEIRA; COIMBRA, 2006); Riscos e danos presentes nos empregos para jovens (DUNN et al, 1998; FRONE, 1998; EVENSEN et al, 2000); Experiências de vida como preditores de realização ocupacional (SNELL et al, 1994); Impacto negativo de trabalhos de meio-período para

adolescentes (STEINBERG; DORNBUSCH; SANFORD et al, 1993); Características do emprego e conflitos do trabalho-escola (MARKEL; FRONE, 1998); Adolescentes e saúde ocupacional (SIMOYI; FREDERICK; NIEZEN, 2001); Emprego e mortalidade de jovens (MORREL et al, 1999); Significado do trabalho e o processo de socialização no início da carreira (HARPAZ; HONIG; COETZIER, 2002); Preparo de jovens sob agência de cuidados com o bem-estar (COOK, 1994); O emprego de jovens e o desenvolvimento vocacional (STONE; MORTIMER, 1998). Mais recentemente discutem-se as questões psicológicas envolvidas na expectativa frente à inserção ocupacional (COELHO et al, 2008; BRANDÃO, 2009).

No Brasil comenta-se acirradamente essa temática, pois o jovem brasileiro não raro entra precocemente no mercado de trabalho. Pochmann (2000) afirma que as responsabilidades assumidas muito cedo pelo jovem comprovam a ideia da juventude como a configuração de um estilo coletivo de vida e de pensar, ao invés de ser uma etapa de preparação para a vida adulta. Dessa forma a entrada no mercado de trabalho sem a devida preparação técnica e acadêmica, resulta em subempregos que dificultam a escalada rumo a uma melhor situação de vida.

A educação nesse contexto pode tornar-se o instrumento para propiciar a mobilidade social necessária a uma melhor qualidade de vida. Em relação a outros países em desenvolvimento, o Brasil comemora avanços significativos no acesso ao ensino superior; contudo esse acesso representa apenas 5% do total de matrículas do sistema educacional. Segundo Pochmann (2000), apenas 13% dos jovens entre 20 e 24 anos estão na universidade. Dentre estes não é raro encontrar aqueles que já mantêm um emprego. No entanto, um emprego para o jovem deve ser dotado de algumas características que auxiliem na sua formação profissional.

Stone e Mortimer (1998) definiram algumas dimensões de um emprego de qualidade para jovens: possibilidade de utilizar o próprio conhecimento; treinamento e oportunidades para aprender coisas novas; tarefas variadas; oportunidades para trabalhar com pessoas; ajudar outros; bom salário; supervisores que possam fornecer informações sobre como o jovem está realizando as tarefas; e encorajamento para que desenvolva bons hábitos de trabalho. Essas características promovem o crescimento profissional do jovem e também propiciam que ele permaneça no emprego. Outros autores como Harpaz, Honig e Coetsier (2002) determinaram características como: oportunidade para aprender, relacionamento interpessoal, possibilidade de promoção, horas

trabalhadas, variedade, trabalho interessante, segurança do emprego, semelhança entre o trabalho e as habilidades próprias, pagamento, condições de trabalho e autonomia. A própria literatura empresarial apresentou componentes importantes do emprego como: desafios, salários e benefícios, estabilidade, qualidade de vida, responsabilidade social, carreira internacional e visibilidade. Diante desse tão grande espectro de componentes necessários ao emprego para o jovem, questiona-se: quais características inerentes ao emprego que o jovem considera importantes? Quais variáveis sócio-demográficas influenciam na escolha?

Este artigo tem dois objetivos: 1) Analisar quais são as características desejáveis ao primeiro emprego pós-universidade na opinião de jovens universitários; 2) Averiguar a influência de algumas variáveis sócio-demográficas sobre a escolha dessas características. Tais resultados poderão ser usados na busca de congruência entre as expectativas dos jovens quanto ao emprego e as expectativas das instituições empregadoras, facilitando assim a entrada do jovem no mercado de trabalho e a sua permanência no emprego.

Antes da apresentação dos resultados será realizada uma breve discussão das características desejáveis ao emprego, tanto na literatura científica quanto empresarial, com o objetivo de embasar a pesquisa empírica realizada. A seguir será apresentado o delineamento da pesquisa e os resultados encontrados.

Jovens e mercado de trabalho

A entrada dos jovens no mercado de trabalho é um dos muitos ritos de passagem da adolescência para a vida adulta. Nessa etapa da vida, não raro os jovens estão cheios de expectativas e sonhos. Em sociedades consideradas “primitivas”, a passagem da adolescência para a vida adulta é frequentemente marcada por rituais que envolvem medo e sofrimento físico. Contudo esses rituais são aguardados ansiosamente pelos jovens, que os vêem como uma oportunidade de provar seu valor perante a comunidade adulta de suas tribos (LEVISKY, 1995). Em tribos africanas, meninos adolescentes são raptados por homens mascarados, de sua própria tribo, e deixados na floresta durante dois meses para sobreviverem sozinhos. Este ritual conta com a aquiescência dos pais, embora os adolescentes não o saibam. Durante esse período, as meninas ficam na companhia das mulheres mais velhas da tribo e aprendem a cuidar da casa, do marido e demais atividades relacionadas ao papel feminino adulto. Após esse tempo, os meninos voltam da floresta e escolhem com

quem vão casar. Para a tribo, eles já são adultos, capazes de criar e manter uma nova família, independente dos pais. (MARCONDES, 2002).

Em outras tribos, o ritual de passagem para a vida adulta consiste em que o jovem do sexo masculino permita que um ancião da tribo arranque alguns de seus dentes, usando apenas instrumentos primitivos como um prego velho e uma pedra redonda, sem qualquer tipo de anestesia. Durante o processo, não é permitido que o jovem emita qualquer sinal de dor (ROBINSON, 1972).

Na sociedade ocidental, embora não haja ritos de passagem definidos, espera-se que o jovem cumpra alguns requisitos para ser aceito no mundo adulto. Levisky (1995) comenta sobre cinco pontos importantes que o indivíduo deve cumprir, relacionados ao *status* de adulto: maturidade, independência, autodeterminação, responsabilidade e atividade sexual efetivamente adulta (procriação e condições socioeconômicas para estabelecer uma família). A entrada no mercado de trabalho pode ser considerada um rito de passagem, pois, mediante esta, o jovem adquire independência financeira e torna-se um consumidor pleno.

No Brasil, é comum que a entrada no mercado de trabalho aconteça prematuramente, não raro, no mercado informal. Jovens que trabalham e estudam é uma situação rotineira. Pochmann (2000) comenta que a inserção no mercado de trabalho feita de maneira inadequada e antecipada, pode comprometer a trajetória profissional do jovem. Como rito de passagem, a entrada no mercado de trabalho deve ser pensada, discutida e analisada, incluindo nessa discussão o ponto de vista do jovem.

Jovens e primeiro emprego: indicativos da literatura científica e empresarial

Na literatura científica e também na empresarial encontram-se indicativos da existência de múltiplos aspectos relevantes para o jovem no momento da escolha do primeiro emprego. Alguns autores como Stone e Mortimer (1998), em revisão de literatura sobre desenvolvimento vocacional, pontuam algumas características necessárias a um emprego para jovens. Conforme esses autores, um emprego de qualidade para esse público específico deve ter algumas características como: possibilidades de desenvolver e utilizar o conhecimento adquirido, chances para apreender novos conhecimentos, diversidade de tarefas, supervisão adequada do trabalho, fornecimento de *feedback*, bom salário e possibilidade de ajudar outras pessoas.

Nota-se, contudo, carência de dados empíricos que comprovem essas dimensões. A seguir serão relatados estudos relacionados ao tema, sendo um deles encontrado na literatura empresarial e dois encontrados na literatura científica.

Indicativos de expectativas quanto ao emprego na literatura empresarial

A literatura empresarial é prolífica quanto ao tema “emprego”. Nos últimos anos o tema jovens e emprego tem sido bastante abordado. Contudo, na maioria das vezes, a literatura aborda as dimensões do desejável quanto ao emprego, do ponto de vista da empresa. Em outros casos, a origem da dimensionalidade não está clara. Como exemplo da literatura empresarial, a revista *Você S/A* publicou em 2001 uma reportagem de capa sob o título: “Qual a empresa ideal para você trabalhar?” (SILVEIRA, 2001) Foram definidos sete grupos de características desejáveis ao candidato: desafios, remuneração e benefícios, estabilidade, qualidade de vida, responsabilidade social, carreira internacional e visibilidade. Essas características são detalhadas a seguir:

a) Desafios: É preciso gostar de assumir riscos, ser motivado a trabalhar com parceiros e objetivos diferentes, ter flexibilidade, aprender com facilidade;

b) Salários e benefícios: Sentir-se à vontade em mercados agressivos e competitivos, disponibilidade para trabalhar fora do país, saber transformar planos em realidade, ter boas redes de relacionamento, facilidade para lidar com mudanças e gostar de riscos;

c) Estabilidade: Preferir cargos que exijam desempenho previsível e constante, gostar de benefícios em longo prazo, preocupar-se mais com o contexto do trabalho, ser leal;

d) Qualidade de vida: Ter boas relações dentro e fora do trabalho, ter saúde emocional, física, espiritual e profissional;

e) Responsabilidade social: Ser politizado, não encarar o salário como item fundamental para ficar no emprego, ter alta resistência à frustração, ser perseverante, generoso e organizado, gostar de trabalho em grupo, ser proativo;

f) Carreira internacional: Ter boa capacidade de comunicação, ter alta sociabilidade, ter flexibilidade cultural, saber negociar de forma colaborativa;

g) Visibilidade: Gostar de ficar em evidência, planejar a carreira, ser independente, assertivo, saber equilibrar vida pessoal e profissional, assumir riscos.

O artigo apresentou ainda resultados de uma pesquisa realizada *online* com internautas, na qual eles deveriam responder à pergunta: *Se você tivesse de escolher uma nova empresa, que critério utilizaria?* Os resultados mostraram que 42% dos 684 respondentes preferiram empresas que dessem maiores chances de desenvolvimento e desafios; 20% optaram por trabalhar numa organização que tivesse salários acima da média e oferecesse benefícios especiais; 15% preferiram empresas que oferecessem estabilidade no emprego; 8% escolheram empresas com maior qualidade de vida; 7% afirmaram preferir organizações socialmente responsáveis; 5% escolheram empresas que dessem oportunidade de carreira internacional e 3% queriam trabalhar em companhias que permitissem maior visibilidade no mercado. A ideia da reportagem foi possibilitar ao leitor a identificação do próprio perfil profissional com o das empresas participantes do guia Exame – As 100 melhores empresas para você trabalhar (2001). No entanto, no artigo não foram encontradas referências que mostrassem base teórica ou empírica para a formação de tais categorias, inferindo-se que sua criação foi arbitrária.

Indicativos das expectativas quanto ao emprego na literatura científica

Dois estudos da literatura científica apresentaram alguns indicativos das prioridades dos indivíduos em relação ao emprego. Esses estudos não versaram diretamente sobre o tema expectativas quanto ao primeiro emprego, mas mostraram evidências da multidimensionalidade desse construto.

Harpaz, Honig e Coetsier (2002) realizaram um estudo transcultural sobre o significado do trabalho e o processo de socialização em início de carreira, utilizando nesse estudo o conceito de Significado do Trabalho (MOW – *meaning of work*). Segundo esses autores, o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências individuais e pelo contexto organizacional e ambiental nos quais o indivíduo vive e trabalha. Nesse sentido, o significado do trabalho é mensurado por três aspectos: a) a centralidade do trabalho; b) normas sociais sobre o trabalho e c) importância dos objetivos de trabalho. Esses três aspectos ou domínios dão origem ao significado do trabalho. O domínio “Objetivos de Trabalho” se refere a objetivos e valores que são priorizados pelos indivíduos em sua vida profissional. Foram

apresentados 11 objetivos de trabalho aos indivíduos participantes da pesquisa: oportunidade para aprender, relacionamento interpessoal, possibilidade de promoção, horas trabalhadas, variedade, trabalho interessante, segurança do emprego, semelhança entre o trabalho e as habilidades próprias, pagamento, condições de trabalho e autonomia.

Um segundo estudo, no qual consta a temática “expectativas quanto ao emprego”, foi realizado por Genda e Kurosawa (2001) no Japão, tendo como uma das finalidades analisar determinantes de probabilidade para deixar um emprego. O estudo controlou as preferências dos trabalhadores em termos do mais importante critério para escolher um emprego. Os critérios apresentados foram: satisfação com o emprego ou ocupação, tamanho da empresa ou valor do nome da empresa no mercado, perspectivas futuras, valor social do emprego, mérito por tempo de serviço, bom pagamento, boas condições de trabalho (horas, feriados), boa localização, sem transferências ou transferência limitada, conveniente para substituição e outros critérios não mencionados.

No Brasil, alguns estudos mais recentes apontam para a variedade de características que o emprego deve ter, para ser desejável. Morin, Tonelli e Pliopas (2007) realizaram pesquisa utilizando o conceito de centralidade do trabalho para jovens executivos e encontraram que as categorias variedade nas tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e segurança eram necessários para dar sentido ao trabalho.

Os estudos citados, apesar de focarem outros aspectos da relação jovem-trabalho, forneceram a ideia de que existem critérios de decisão na escolha do emprego. Embora a ideia sobre a existência de critérios de escolha esteja confirmada pela literatura empresarial, nota-se, contudo, ausência de teste empírico sistematizado para verificar quais são os critérios que de fato norteiam o jovem no momento da escolha.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

São necessárias duas definições preliminares à descrição do método: quem é o jovem; e o que é o primeiro emprego. Jovem é aqui definido como o sujeito entre 17 e 30 anos, que ainda está na faculdade. O primeiro emprego é definido como o emprego que o jovem universitário obterá após concluir seus estudos no ensino superior, tendo ele experiências anteriores de emprego ou não. Após a conclusão da graduação, o jovem possui um conhecimento mais específico, que possibilitará a ele ter mais opções de escolha no mercado de trabalho.

Quanto às limitações, o estudo foi restrito a uma faculdade particular da cidade de Belém (PA). Optou-se pela faculdade particular em virtude de haver maior possibilidade de controle da variável nível sócio-econômico, já que foi delimitado no desenho de pesquisa que a amostra seria obtida predominantemente no nível de classe média. A faculdade particular, onde o estudo foi realizado, é considerada de classe média, e comumente estudam pessoas com maior poder aquisitivo. Além disso, nessa instituição, a amplitude de faixa etária é menor, o que atende a outra limitação do desenho de pesquisa, que é o fato de se propor a pesquisar apenas jovens. O estudo deixa possibilidades de novas pesquisas com estudantes do ensino médio e estudantes de instituições da rede pública de ensino.

Amostra

A amostra foi selecionada, segundo o critério de conveniência, em uma universidade particular na cidade de Belém, Pará. Três cursos foram escolhidos representando graus de empregabilidade (alta, média e baixa), conforme o Guia de Profissões e Mercado de Trabalho, da editora Oriente-se (2001), um manual de profissões para jovens. Os cursos escolhidos foram: Administração (média empregabilidade), Sistemas de Informação (alta empregabilidade) e Economia (baixa empregabilidade). Participaram 431 universitários que responderam os instrumentos de pesquisa. De cada curso participaram: Administração (207), Sistemas de Informação (116), e Economia (108). Todos os sujeitos estudavam entre o primeiro e terceiro ano, estando assim distribuídos: 225 (52,2%) pertenciam ao primeiro ano, 89 (20,6%) ao segundo ano e 117 (27,1%) ao terceiro ano. Não fizeram parte dessa amostra sujeitos do quarto ou quinto ano (conforme o curso), por não existirem na faculdade pesquisada turmas cursando essas etapas do curso. A média de idade dos participantes foi de 21,73 (DP 2,91). A renda familiar média geral foi de 5.847,85, não havendo diferenças estatisticamente significativas entre os cursos. Mediante o teste do qui-quadrado, observou-se diferença significativa de gênero entre os cursos ($\chi^2_{(5, N=431)} = 34,13, p < 0,001$). O curso Sistemas de Informação apresentou maior percentagem de pessoas do gênero masculino e menor percentagem do gênero feminino. Os cursos de Administração e Economia apresentaram maior porcentagem de alunos do gênero feminino, e menor de alunos do gênero masculino.

Os resultados apontaram ainda que a maior parte da amostra residia com os pais, não se caracterizando, ao menos aparentemente, uma situação de independência financeira.

Quanto à atuação profissional, procedeu-se à classificação dos resultados segundo duas categorias: “não trabalha”, que agregou os indivíduos que nunca trabalharam; já trabalharam, mas no período de coleta de dados não estavam trabalhando e aqueles que faziam estágio. A categoria “trabalha” uniu as respostas de indivíduos que estavam trabalhando na área de formação ou fora dela. Os resultados indicaram que a grande maioria dos sujeitos, em todos os cursos, não trabalhava. Pelo teste do *Qui-quadrado*, verificou-se a não existência de diferenças significativas entre os cursos para esta variável, ou seja, grande parte dos sujeitos dos cursos pesquisados não trabalhava. Esse resultado mostra a adequação da amostra ao objetivo geral dessa pesquisa, que é verificar as expectativas desses jovens na escolha do primeiro emprego.

Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos: Uma ficha com solicitação de informações sobre idade, gênero, situação de moradia e atuação profissional e a Escala de Expectativas quanto ao Primeiro Emprego.

A escala de expectativas quanto ao primeiro emprego foi desenvolvida no Brasil em 2003, como parte do projeto de mestrado da primeira autora (LAUER-LEITE, 2003), tendo em vista a inexistência de um instrumento que mensurasse quais as características desejáveis em um emprego, do ponto de vista do jovem. A escala foi construída tendo como base a literatura científica, literatura empresarial e entrevistas prévias realizadas com universitários. O instrumento foi aplicado e validado com a mesma amostra deste estudo. Os resultados apresentados aqui são, portanto, parte desse projeto. Para a validação da escala foram realizadas análises fatoriais, que objetivam fazer emergir a estrutura latente do construto. Os resultados mostraram uma estrutura com cinco fatores, com alphas de Cronbach que variaram de 0,61 a 0,75. Os fatores são definidos a seguir:

- a) Políticas e processos:** Diretrizes estabelecidas pela empresa em relação a suas metas e relacionamento com o funcionário;
- b) Vantagens pessoais:** Priorização de aspectos relacionados à obtenção de vantagens que propiciem ganho pessoal;
- c) Crescimento:** Características embasadas nas políticas de trabalho da empresa que propiciam crescimento profissional;
- d) Relacionamento Interpessoal:** Convívio com todas as pessoas ligadas à empresa, direta ou indiretamente e a necessidade de satisfação pessoal daí derivada;

e) Facilidades: Preocupação com o bem-estar próprio, desejo de facilidades e possibilidade de obter benefícios/crescimento com pouco esforço.

A escala é composta por 81 itens, que devem ser avaliados por uma escala de cinco pontos e que varia de (1) concordo fortemente a (5) discordo fortemente.

Coleta de dados

Os dados foram coletados na própria universidade, nas salas de aula, mediante prévia autorização dos coordenadores de curso e agendamento realizado com os professores das disciplinas. No dia marcado para a coleta, um membro pesquisador convidava os estudantes a participar da pesquisa, informando da participação voluntária e da não-necessidade de identificação dos participantes. Os alunos que aceitaram participar responderam aos questionários em sala de aula e o entregaram ao pesquisador.

Análise dos dados

Os dados foram analisados mediante recursos da estatística descritiva e, para avaliar a relação entre o curso e as expectativas quanto ao emprego, foram realizadas análises de regressão e testes MANCOVA. O programa SPSS 11.0 foi utilizado para a análise dos dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados das médias dos fatores das Expectativas quanto ao Primeiro Emprego apontaram o fator Relacionamento Interpessoal como o mais priorizado pela amostra (M=4,52), seguido por Políticas e Processos (M=4,36), Crescimento (M=4,14), Vantagens Pessoais (M=3,60) e, por último, Facilidades (M=3,12).

O fator Relacionamento Interpessoal, que obteve maior média, demonstrou que os estudantes de todos os cursos pesquisados estão preocupados em trabalhar em locais nos quais seja possível desenvolver relacionamentos, nos quais encontrem aceitação e compreensão por parte de seus chefes e colegas. Os itens desse fator demonstram a preocupação com o ser aceito, como *“Anseio conviver num lugar onde as pessoas gostem de mim”* e *“bons colegas de trabalho e um chefe legal é o que eu espero”*. A literatura confirma a necessidade do ser humano,

especialmente quando ainda adolescente, de ser aceito em um grupo e da importância para ele de fazer parte de determinado grupo (WEBLEY et al, 2001). Assim, é possível que nessa fase da vida os relacionamentos sejam vistos como critérios prioritários na hora de escolher um emprego.

O segundo fator com maior média foi Políticas e Processos. Os itens desse fator deixam transparecer a imagem da empresa moderna, que se preocupa não apenas com o funcionário, mas com a comunidade. Dá a ideia de nitidez e transparência, o que significa segurança para quem deseja trabalhar nesse tipo de empresa. Logo, quem prioriza esse fator, quando vai escolher um emprego, deseja trabalhar em um local onde haja clareza de informações para o funcionário, o que bane em grande parte as inseguranças de quem está começando a trabalhar.

O fator seguinte, que é Crescimento, está relacionado a Políticas e Processos, pois mostra o desejo de trabalhar em um local que, por suas políticas e processos, propicie o crescimento profissional do funcionário, como ser uma empresa de grande porte e oportunidades de carreira internacional.

Os fatores Vantagens Pessoais e Facilidades alcançaram as menores médias. O fator Vantagens pessoais parece estar também ligado à imagem de empresa moderna, que propicia altos salários e inúmeras vantagens para quem lá trabalha. Pessoas que priorizaram esse fator estão em busca de poder, alta remuneração e visibilidade. Empresas com essas características são encontradas em mercados de trabalho muito competitivos e agressivos.

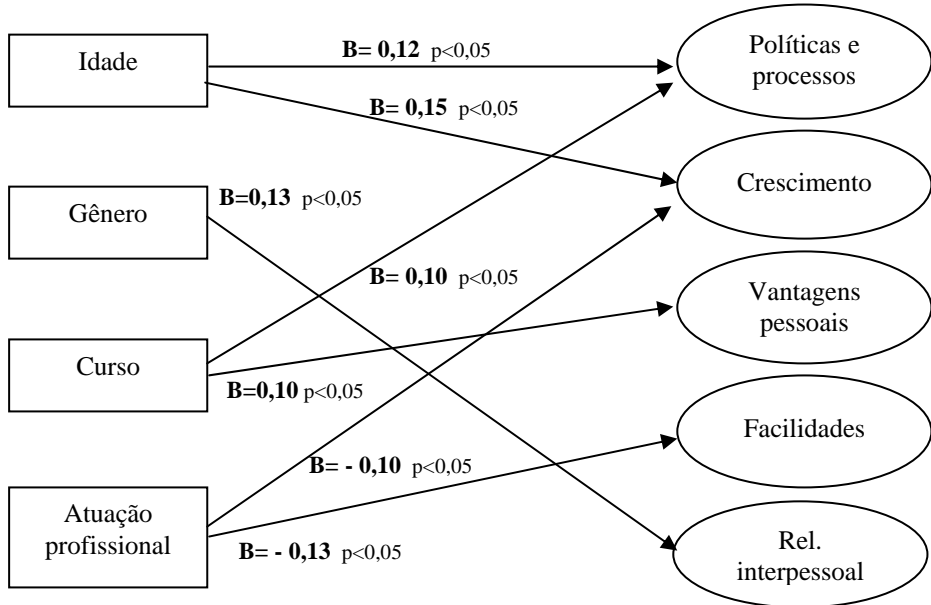
O fator Facilidades parece estar ligado a empresas que não têm características muito agressivas no mercado. Pessoas que priorizaram esse fator preferem estabilidade e tranquilidade e não parecem estar buscando uma carreira meteórica e competitiva.

Em relação à literatura buscada observou-se que os fatores citados, que indicam multidimensionalidade do construto, de forma geral estão incluídos nos fatores da escala EPE. As categorias encontradas na literatura empresarial e científica foram contempladas, sendo que a maior parte delas está de acordo com as categorias políticas e processos e crescimento. No estudo de Harpaz, Honig e Coetzier (2002) destaca-se a categoria Relacionamento Interpessoal, que foi encontrada também na Escala de Expectativas quanto ao emprego. Quanto aos fatores Vantagens Pessoais e Facilidades, não foram encontrados correlatos na literatura pesquisada.

Para análise das variáveis que estão relacionadas às expectativas quanto ao emprego foram realizadas análises de regressão e testes

MANCOVA. Os resultados dessas análises podem ser vistos graficamente na figura 1.

Figura 1: Preditores dos fatores das expectativas quanto ao emprego



Para análise das variáveis que estão relacionadas às expectativas quanto ao emprego, foram realizadas análises de regressão e testes MANCOVA. Para o fator Políticas e processos ($R^2 = 3\%$) foram preditores significativos curso ($B=0,10$, $p<0,05$) e idade ($B=0,12$, $p<0,05$). No teste multivariado da MANCOVA, idade foi significativo nos 04 testes (*Pillar's Trace*, *Wilks' Lambda*, *Hotelling's Trace* e *Roy's Largest Root*), com $p<0,01$. Esse resultado indica que quanto maior a idade, maior a preocupação com aspectos do trabalho relacionados ao bem-estar coletivo. Na análise do curso como preditor foi verificado que Administração é o curso no qual os estudantes obtiveram os maiores escores. É possível que este resultado tenha se dado pelas características do curso, que por sua natureza é voltado para todas as questões que envolvem as políticas e processos da empresa, sendo a administração eficiente desta, a maior preocupação e objetivo dos estudantes desse curso.

Para Crescimento ($R^2 = 13\%$), a variável idade foi significativa como preditora ($B=0,15$, $p<0,01$), indicando que pessoas com mais idade priorizaram mais "Crescimento" quando da escolha do primeiro emprego

que as pessoas com menos idade, talvez pelo fato de as primeiras terem mais claramente em vista seus objetivos, que as pessoas mais novas.

A variável Atuação Profissional ($R^2 = 13\%$) entrou como preditora com beta negativo ($B = -0,10$ $p < 0,01$), talvez como indicativo de que estudantes que trabalham são menos propensos a dar prioridade à possibilidade de crescimento na escolha de um emprego, quando comparados a estudantes que não trabalham. Possivelmente, isso se deva ao fato de pessoas que já trabalham tenham uma noção mais exata do quanto podem crescer na empresa; sendo possível que isso não aconteça com aqueles que não trabalham ou estão em busca do primeiro emprego. Contudo, a diferença entre as médias não foi significativa.

O fator Vantagens Pessoais não teve preditores demográficos ou sócio-econômicos na Análise de Regressão. Contudo, no teste MANCOVA o curso teve efeito significativo ($p < 0,05$). Houve diferenças significativas ($p < 0,05$) nas comparações *pairwise* entre as médias dos cursos: Economia ($M = 3,66$) e Administração ($M = 3,51$) e Administração ($M = 3,51$) e Sistemas de Informação ($M = 3,68$). Os alunos de Economia e Sistemas de Informação buscaram mais Vantagens Pessoais que os alunos de Administração. Analisando sob a ótica da empregabilidade, é interessante observar que o curso mais empregável (Sistemas de Informação) e o menos empregável (Economia) buscaram mais Vantagens Pessoais que o curso de média empregabilidade. A resposta para essa aparente contradição pode ser encontrada no raciocínio de que quem procura um curso com alta possibilidade de emprego deseja vantagens pessoais, tanto quanto quem procura um curso com baixa possibilidade de emprego. A diferença entre esses dois grupos (alta e baixa empregabilidade) talvez esteja no tipo de empresa procurada para se obter vantagens pessoais. Pessoas que escolhem cursos mais empregáveis atualmente, como Sistemas de Informação, esperam trabalhar em empresas modernas, agressivas no mercado, que ofereçam muitos benefícios, mas que exijam muito do profissional. Então, ao mesmo tempo em que a empresa oferece vantagens, ela também “cobra alto” por essas vantagens. Pessoas que escolhem cursos menos empregáveis, como Economia, buscam em geral mais estabilidade e um espaço menos agressivo no mercado de trabalho. Empresas consideradas menos agressivas são mais tradicionais e também oferecem vantagens pessoais, como salários altos e poder. Contudo, a política e os processos para a distribuição dessas vantagens pode ser diferente das empresas consideradas mais modernas.

Para o fator “Facilidades” ($R^2 = 13\%$) a variável atuação profissional apresentou efeito significativo ($B = -0,13$, $p < 0,01$). O teste *t*

indicou diferença significativa ($p < 0,01$) entre as médias dos universitários que não trabalham ($M=3,18$), comparado àqueles empregados ($M=2,97$). Isso evidencia a priorização de “Facilidades” por aqueles não trabalham. Possivelmente, as pessoas que já trabalham tenham mais noção da realidade das empresas e, por isso, priorizam outros aspectos mais relevantes e reais para suas carreiras. Por outro lado, pessoas que não trabalham, como as que estão buscando seu primeiro emprego, não vivenciaram o dia-a-dia do mercado de trabalho e por isso, muitas vezes, possuem ideias equivocadas acerca da realidade existente lá.

Para o fator Relacionamento Interpessoal ($R^2 = 3\%$) a variável gênero apresentou efeito na MANCOVA e foi preditora na Análise de Regressão ($B=0,13$, $p < 0,05$). As mulheres ($M=4,58$) tiveram médias mais altas que os homens ($M=4,43$), significando que priorizam mais os relacionamentos que os homens na escolha do emprego. Contudo, do ponto de vista prático, a diferença entre as médias foi muito pequena, ainda que estatisticamente significativa. Tal resultado pode ter sido influenciado pelo tamanho da amostra, conforme afirma Hair et al (2005), ao comentar sobre a significância estatística.

CONCLUSÃO

Este estudo objetivou conhecer as expectativas quanto ao primeiro emprego de estudantes universitários dos cursos de Administração, Sistemas de Informação e Economia. Observou-se que a amostra como um todo priorizou Relacionamento Interpessoal na escolha do emprego, indicando uma preocupação em ser aceito e conviver bem no ambiente de trabalho. As variáveis curso, idade, gênero e atuação profissional correlacionaram-se com as expectativas, sendo possível compreender melhor de que forma estas interferem na escolha do emprego.

Como limitações apontam-se o fato de o estudo ter abarcado apenas estudantes de uma faculdade particular localizada no norte do país e também a pesquisa ter sido realizada apenas com estudantes do 1º ao 3º ano das graduações escolhidas. A partir dessas limitações, várias possibilidades de pesquisa tornam-se possíveis e necessárias: a pesquisa comparativa entre estudantes de universidades particulares e públicas, entre calouros e finalistas, entre estudantes de outros cursos e até mesmo estudantes do ensino médio, uma vez que a entrada no mercado de trabalho acontece muito cedo no Brasil.

Ainda nesse sentido, observou-se que as relações encontradas entre as variáveis independentes: gênero, idade, curso e atuação

profissional, e as variáveis dependentes foram estatisticamente fracas, e algumas diferenças encontradas entre médias foram pequenas. Como exemplo cita-se a diferença estatisticamente significativa encontrada nas médias de homens e mulheres para o fator Relacionamento Interpessoal. Tal diferença, ainda que apontada como significativa, foi muito pequena na prática (0,15) e pode ter se dado como consequência do tamanho da amostra. Segundo Hair et al (2005), ainda que haja significância estatística, isso não é sinônimo de significância na prática. Portanto, sugere-se que em pesquisas futuras sejam incluídas outras variáveis, como aquelas relacionadas à personalidade, para averiguar seu poder de predição sobre as expectativas quanto ao emprego.

Apesar das limitações citadas, o estudo em questão e os demais que se seguirão podem propiciar conhecimentos válidos para o universo acadêmico e empresarial. De fato, conhecer as expectativas quanto ao emprego de jovens universitários de diferentes cursos fornecerá subsídios para pelo menos três segmentos: para o universo acadêmico, em especial as universidades, possibilitará conhecimento que poderá ser útil na reformulação dos elementos constituintes de cada curso, de forma a preparar melhor esses jovens para o mercado de trabalho que os aguarda. Para o mercado de trabalho, em especial as empresas, conhecer o que o jovem prioriza na escolha do emprego permitirá o desenvolvimento de estratégias organizacionais que busquem congruência entre os objetivos individuais e organizacionais, além de políticas de manutenção do jovem no emprego. Para o jovem, permitirá que conheça suas prioridades e estabeleça objetivos mais alinhados com o seu perfil, de modo a alcançar o sucesso no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

As 100 melhores empresas para você trabalhar. *Exame*, Edição especial, 2001.

BRANDÃO, C. Expectativas sociais e projetos para o futuro: um retrato da juventude paraibana. *XIV Congresso Brasileiro de Sociologia – Sociologia: consensos e controvérsias*. Rio de Janeiro, 2009.

COELHO, J.; ALBUQUERQUE, F.; MARTINS, C.;
D'ALBUQUERQUE, H.; NEVES, H. Coping em jovens frente à expectativa de inserção ocupacional e indicadores de depressão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 24, n. 4, p. 527-534, 2008.

COOK, R. J. Are we helping foster care youth prepare for their future? *Children and Youth Review*, v.16, n. 3/4, p.213-229, 1994.

DUNN, K. R.; CAROL W.; COHEN, L. R.; SCHULMAN, M. D. Teens at work: A statewide study of jobs, hazards and injuries. *Journal of Adolescent Health*, v.22, n.1, p.19-25, 1998.

EVENSEN, C. T. S.; MICHAEL D.; RUNYAN, C. W.; ZACOKS, R. C.; DUNN, K. A. The downside of adolescent employment: hazards and injuries among working teens in North Carolina. *Journal of Adolescence*, v.23, n. 5, p.545-560, 2000.

FOUGÈRE, D.; KRAMARZ, F.; MAGNAC, T. Youth employment policies in France. *European Economic Review*, v.44, n. 4-6, p.928-942, 2000.

FRONE, M. R. Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, v.83, n.4, p.565-576, 1998.

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.

Guia de profissões e mercado de trabalho. São Paulo: Editora Oriente-se, 2001.

HAIR JR., J.F.; BABIN, B.; MONEY, A.H.; SAMOUEL, P. *Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARPAZ, I.; HONIG, B.; COETZIER, C. A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, v.37, n. 1, p.230-244, 2002.

LAUER-LEITE, I.D. *Expectativas quanto ao primeiro emprego: estrutura conceitual e relação com valores*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Federal do Pará, Belém- PA, 2003.

LEVISKY, D. L. *Adolescência: Reflexões psicanalíticas*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

MARCONDES, T. *Adolescência tardia compromete desempenho profissional*. Disponível em <www.catho.com.br> Acesso em: 25/03/2002.

-
- MARKEL, K. S.; FRONE, M. R. Characteristics, work-school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model. *Journal of Applied Psychology*, v. 83, n.2, p.277-287, 1998.
- MORIN, E.; TONELLI, M.; PLIOPAS, A. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.
- MORREL, S. T.; QUINE, S.; KERR, C.; WESTERN, J. A case-control study of employment status and mortality in a cohort of Australian youth. *Social Science & Medicine*, v.49, n. 1, p.383-392, 1999.
- O'HIGGINS, N. Youth unemployment and employment policy: a global perspective. *Economics of Education Review*, v.21, n.4, p.394-395, 2002.
- 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.
- ROBINSON, A. Quem é louco? (Ed.) *Juventude Ameaçada*. São Paulo: CPB, 1972.
- SILVEIRA, M. Qual a empresa ideal para você trabalhar? *Revista Você S/A*, ed. 39. São Paulo: Abril, 2001.
- SIMOYI, P.; FREDERICK, L.; NIEZEN, C. Teenagers' experience with occupational health and safety issues in West Virginia. *Human and Ecological Risk Assessment*, v. 7, n. 7, p.1945-1956, 2001.
- SNELL, A. F. S.; GARNETT, S.; SANDS, M. M.; MCBRIDE, J. R. Adolescent life experiences as predictors of occupational attainment. *Journal of Applied Psychology*, v.79, n.1, p.131-141, 1994.
- STEINBERG, L. F.; DORNBUSCH, S.; SANFORD, M. Negative impact of part-time work on adolescent adjustment: Evidence form a longitudinal study. *Developmental Psychology*, v.29, n.2, p.171-180, 1993.
- STONE, J. R.; MORTIMER, J. T. The effect of adolescent employment on vocational development: Public and educational policy implications. *Journal of Vocational Behavior*, v.53, n. 1, p.184-214, 1998.
- VIEIRA, D.; COIMBRA, J. Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 7, n. 1, p. 1-11, 2006.
- WEBLEY, P.; BURGOYNE, C. B.; LEA, S. E. G.; YOUNG, B. M. *The Economic Psychology of everyday life*. Hove: Psychology Press, 2001.
-

WESTCOTT, D. N. The nation's youth: an employment perspective.
Children and Youth Services Review, v.1, n.1, p.87-100, 2002.

DADOS DOS AUTORES

IANI DIAS LAUER-LEITE (ianilauer@yahoo.com.br)

Graduação em Administração de Empresas, mestrado e doutorado em Teoria e Pesquisa do Comportamento pela Universidade Federal do Pará
Instituição de vinculação: Professora Adjunta I do Instituto Multidisciplinar em Saúde Anísio Teixeira/ Universidade Federal da Bahia

Vitória da Conquista/BA – Brasil

Áreas de interesse em pesquisa: Valores Individuais e Desenvolvimento Humano, Socialização Econômica.

ALICE DA SILVA MOREIRA (alicesm@ufpa.br)

Graduação em Psicologia e mestrado em Teoria e Pesquisa do Comportamento pela Universidade Federal do Pará e doutorado em Psicologia pela Universidade de Brasília

Instituição de vinculação: Professora aposentada do Programa de Pós Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento pela Universidade Federal do Pará

Belém/PA – Brasil

Áreas de interesse em pesquisa: Valores, Psicologia Econômica.

Recebido em: 11/04/2008 • **Aprovado em:** 28/12/2009