



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

ANA PAULA CARNEIRO DOS SANTOS

**A PERCEPÇÃO DE EMPRESÁRIOS JUNIORES DA
GERAÇÃO Y SOBRE A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

Brasília – DF

2017

ANA PAULA CARNEIRO DOS SANTOS

**A PERCEPÇÃO DE EMPRESÁRIOS JUNIORES DA
GERAÇÃO Y SOBRE A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Leonardo S. Conke.

Brasília – DF

2017

Santos, Ana Paula Carneiro dos.

A Percepção de Empresários Juniores da Geração Y sobre a Relação Trabalho-Família / Ana Paula Carneiro dos Santos. – Brasília, 2017.

49 f.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2017.

Orientador: Prof. Leonardo Silveira Conke, Departamento de Administração.

Trabalho-Família, Geração Y, Empresa Júnior

AGRADECIMENTOS

Inicialmente eu expesso o meu sentimento de gratidão à Deus, o criador de todas as coisas e o responsável pela minha vida. Agradeço por sempre me guiar nos caminhos do bem e por me encorajar a superar todos os obstáculos da vida.

À minha mãe, que sempre esteve ao meu lado sendo a minha base, a minha fortaleza e fonte de amor inesgotável. Ao meu pai e eterno professor, sempre com os melhores ensinamentos e exemplos a serem seguidos. À minha irmã, que me dá motivos para que eu seja melhor a cada dia e força para nunca desistir. Ao meu namorado, pelo carinho, paciência e compreensão.

Agradeço ao professor Leonardo Conke, meu orientador, pela paciência durante todo o processo, pelo incentivo, correções, suporte durante todas as etapas e engrandecimento de vida.

Aos meus amigos e familiares, que estiveram comigo me dando forças para continuar e não desistir quando a aflição era maior do que a minha própria fé.

Por fim, a todos que voluntariamente participaram das minhas entrevistas e por terem partilhado comigo a essência e intimidade de suas vidas.

RESUMO

Conviver em família e trabalhar sempre foram dois fatos presentes na vida dos seres humanos, mas em cada contexto histórico, diferentes interações entre os dois são presenciadas. O equilíbrio entre essas duas esferas tem se tornado um desafio em decorrência das rotinas e da gestão do tempo. Nesse sentido, essa pesquisa buscou compreender a interação trabalho-família na percepção dos jovens das empresas juniores da UnB. Para tanto, foi realizada uma entrevista estruturada com 36 empresários juniores de 12 EJs diferentes que foram escolhidos de forma intencional. A entrevista contava com 24 questões relacionadas à trabalho, família, interação trabalho-família e algumas comparações com a geração X. A abordagem da análise foi qualitativa, pois tratava-se de um estudo complexo e que necessitava ser estudado em seu real contexto considerando características pessoais de cada entrevistado. Através dos resultados foi possível identificar situações de ganho em ambas as esferas, principalmente quando estas estão equilibradas, tendo o trabalho um efeito positivo na família e vice-versa. Também foi possível observar as facilidades oferecidas pelo atual mercado de trabalho para que essa interação seja harmoniosa. Os jovens já pensam nessa interação, pois muitos já possuem relações conflituosas entre estas duas esferas. Devido a isso, a geração Y está mais exigente quanto aos fatores para se permanecer em um emprego, e isso pode ser um dos motivos para que as empresas estejam mais preocupadas não só com o crescimento institucional, mas como também com o bem-estar de seus funcionários.

Palavras-chave: Trabalho-Família. Geração Y. Empresa Júnior.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - As Quatro Gerações no Mercado de Trabalho.....	15
Quadro 2 - Características da Geração Y no Ambiente de Trabalho	20
Quadro 3 - Problemas e Expectativas da Geração Y no Ambiente de Trabalho.....	21
Quadro 4 - Perfil dos Entrevistados.....	27
Quadro 5 - Questionamentos e Fontes para Entrevista.....	29

LISTA DE SIGLAS

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.

BJ – Brasil Júnior.

CDT – Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico.

EJ – Empresa Júnior.

MEJ - Movimento Empresa Júnior.

PC – Computador Pessoal.

PIB – Produto Interno Bruto.

PT – Programa Trainee.

UnB – Universidade de Brasília.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA	11
2.2. TIPOS DE GERAÇÃO.....	13
2.2.1. Geração Y.....	17
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	23
3.1. TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA	23
3.2. CARACTERIZAÇÃO DO SETOR E PARTICIPANTES DO ESTUDO	24
3.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA, PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	28
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
4.1. CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO Y	31
4.2. INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA	36
5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICES	48

1. INTRODUÇÃO

O estudo das gerações surgiu da necessidade em administrar os conflitos existentes dentro das organizações (KULLOCK, 2001), pois em uma mesma empresa é comum que se encontre pessoas de até 3 gerações distintas e saber lidar com os ideais e perfis de cada uma delas é um desafio para os gestores.

O conceito de geração, assim como a divisão entre os grupos, não é consensual entre todos os autores, mas saber das características e contribuições de cada uma delas para o mercado de trabalho é de extrema importância, para entender o avanço e as mudanças geracionais no perfil da sociedade como um todo. Quatro gerações são unanimidade em todas as literaturas: Veteranos, Boomers, Geração X e Geração Y.

Nas últimas décadas pôde-se observar uma mudança no que se refere à composição do mercado de trabalho e às práticas de conciliação entre trabalho e família. Apesar de, em alguns países, a mulher ainda ser a única responsável pelas atividades domésticas, em muitos, essa estrutura do homem provedor e da mulher dedicada exclusivamente aos cuidados da família está sendo modificada e conseqüentemente as relações conflituosas entre trabalho-família vêm aumentando (SORJ et al, 2007).

O número de pessoas que lidam com problemas familiares e profissionais parece ser cada vez maior, o que aumenta a emergência de resolução entre essa interação. As responsabilidades são grandes e muitas vezes não parece ter equilíbrio entre as partes. A conciliação entre essas duas importantes esferas da vida humana é um desafio enfrentado pela sociedade moderna. O equilíbrio deve existir por parte do indivíduo, mas a organização também pode contribuir para que este seja atingido, visto que o desequilíbrio proveniente dessa interação acarreta implicações não só para os colaboradores, mas para a organização como um todo.

Com todas as metamorfoses que estão acontecendo no mundo, a vida de muitos jovens, vem sendo impactada e muitos deles estão precisando reavaliar seus planos e mudar suas formas de enxergar o futuro. As relações sociais, educacionais, trabalhistas, pessoais tiveram que ser modificadas para, de alguma forma, conseguir acompanhar as mudanças.

Nesse sentido, esse trabalho tem como objetivo geral **analisar a percepção dos jovens sobre a interação trabalho-família**, pois examinar como os indivíduos gerenciam essas duas esferas e suas respectivas responsabilidades, para se manter o equilíbrio entre esses dois domínios, é relevante para todos os envolvidos.

Para que o objetivo geral fosse atingido, as 24 perguntas foram norteadas para cumprir com objetivos específicos, que auxiliaram na identificação da problemática deste trabalho. São estes:

- Compreender qual a importância que o trabalho tem na vida dos alunos.
- Compreender qual a importância que a família tem na vida dos alunos.
- Analisar as mudanças nas formas do jovem enxergar o futuro, seja ele profissional ou pessoal.

Analisar a interação entre trabalho-família nos jovens é um assunto ainda pouco estudado, pois a bibliografia, no geral, aborda os jovens e as diferenças geracionais ou apenas a interação conflituosa entre estas duas esferas. A relação entre jovens e trabalho-família não faz parte de um estudo unificado, sendo em alguns casos pouco aprofundado referencialmente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para dar início a bibliografia deste estudo, é abordada a interação trabalho-família nos jovens da geração Y, que foram os estudados neste projeto. Logo após, o tema geração, sua aplicação e como é feita a divisão entre os grupos de pessoas das gerações Veteranos, Boomers, X e Y e as características de cada um deles. A geração Y será melhor detalhada, para ter uma base teórica mais estruturada para a discussão dos resultados.

2.1. INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

A sociedade atual está permeada pela tecnologia e essa facilidade de conexão e comunicação aproximam a vida pessoal e a profissional, já que o trabalho pode ser realizado em qualquer horário e em qualquer local. As mudanças ocorridas no ambiente de trabalho são evidentes. As realidades econômicas advindas com a globalização exigem um quadro de funcionários cada vez menor, mas com a mesma produtividade, fazendo com que muitos trabalhadores comecem a dedicar um tempo consideravelmente maior para as empresas, talvez pelo medo de perderem postos de trabalho. Essa nova postura adotada por parte dos trabalhadores faz com que muitos decidam adiar a constituição de uma família (WALBER, 2009).

Walber (2009) afirma que os avanços tecnológicos possuem grande influência na sociedade moderna, porque ao mesmo tempo que facilitam as comunicações e estreitam relacionamentos, aumentam o número de recursos que mantêm o trabalhador conectado com as atividades laborais. Jackson (2005* apud Walber 2009) disse que devido ao avanço tecnológico e à falta de definição clara entre qual é o local de trabalho, de fato, o lar pode acabar perdendo o significado de intimidade e refúgio, pois com o trabalhador conectado 24 horas por dia, a qualquer momento pode aparecer uma demanda, e para a própria segurança de emprego é interessante que o chamado seja atendido o quanto antes.

Burke (2004** apud Walber 2009) afirmou que nas últimas duas décadas os estudos envolvendo as relações de trabalho e familiares cresceram bastante, sejam pesquisas sobre os

* JACKSON, Maggie. The Limits of Connectivity and 21st – Century Life. In: HALPERN, Diane F.; MURPHY Susan E. From Work-Family Balance to Work-Family Interaction. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers, 2005.

** BURKE, Ronald J. Work and Family Integration. Equal Opportunities International, v.23, n.1/2, 2004, s/p

conflitos existentes, que são mais comuns, ou até mesmo as formas de integrar esses diferentes domínios, que são tratados de formas interdependentes. No contexto atual, a sociedade é desafiada a conciliar seu tempo entre as diferentes demandas: trabalho, família, lazer, educação, alimentação e descanso. Lyness e Judiesch (2008) defendem que o equilíbrio pode possibilitar maiores ascensões na carreira e que isso significaria um maior índice de satisfação do indivíduo. Greenhaus et al (2003) conceituam o equilíbrio como a situação em que o indivíduo está igualmente satisfeito e engajado, com o seu papel na família e no trabalho.

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho, muitas organizações tiveram que rever as suas estruturas e exigências, assim como muitas famílias tiveram que enfrentar conciliações de horário e atividades, envolvendo as figuras masculina e feminina. O mundo moderno está enfrentando reorganizações dos papéis masculinos e femininos no sistema de divisão de trabalho. A nova realidade exige que haja uma atuação de papel único, com homens e mulheres desempenhando as mesmas funções, pois é necessário que haja equilíbrio de responsabilidades para execução de papéis múltiplos (BARHAM E VANALLI, 2012). Devido a essas reestruturações, as novas gerações foram criadas em ambientes diversificados, mudando assim os seus valores, culturas familiares e até mesmo profissionais. Claro et al (2010) salientam que os jovens de hoje em dia estão mais preocupados com a autorrealização, já que todas as necessidades básicas foram e estão sendo supridas pelos pais.

Eby et al (2005) organizaram os impactos do conflito trabalho-família em três grupos. O primeiro trata de aspectos físicos e psicológicos, ou seja, depressão, hipertensão, ansiedade, mudanças repentinas de humor, estresse. O segundo abrange impactos sobre atitudes e comportamentos do trabalhador, inclui satisfação no trabalho, comprometimento com a organização ou até mesmo intenção em deixar a mesma. O terceiro e último grupo considera os efeitos sobre a satisfação com a família. Para Oliveira et al (2013), uma das causas para o conflito trabalho-família seria justamente a falta de suporte de um superior e a percepção de que a busca por um equilíbrio teria consequências negativas na carreira profissional, fator que representa práticas organizacionais informais, o que fugiria do controle da área de recursos humanos. McCarthy, Darcy e Grady (2010) mostraram que a criação de uma cultura organizacional que respeite a vida pessoal do trabalhador seria mais eficaz do que o desenvolvimento de políticas oficiais.

Para Sanjutá e Barham (2004) os conflitos existentes entre trabalho e família podem ser divididos em modalidades: aqueles que são relacionados ao tempo, que é quando envolve simultaneamente demandas de ambas as esferas – trabalho e família, e aqueles que são

relacionados à sobrecarga, que é quando há excesso de preocupações e responsabilidades em uma esfera (trabalho ou família), o que acaba afetando a outra esfera (família ou trabalho). De acordo com a pesquisa realizada por Sanjutá e Barham (2004), os conflitos entre trabalho e família originados no trabalho, tanto levando em consideração a modalidade tempo quanto a relacionada à sobrecarga, tiveram médias significativamente maiores do que os conflitos inicializados na família.

Como se sabe, o trabalho possui função econômica, pois é fonte de renda material, função social, função psicológica, pois é fonte de autoestima e realização, e também recebe um significado pessoal, que é influenciado por construções individuais (LASSANCE E SARRIERA, 2009). O trabalho como produtor de valor faz com que o homem se torne mais egoísta, pois ele estaria interessado em atribuir propriedades individuais e especializadas ao seu próprio trabalho, com isso começaria a associar geração de riqueza e acumulação de bens com a satisfação pessoal. Essa postura mais egoísta, em parte, é fruto da mudança de sociedade. O indivíduo precisa se destacar pelas suas próprias características e atribuições, porque o mercado competitivo exige. Muitos acabam enfrentando níveis altíssimos de estresses por causa da alta responsabilidade que é depositada em cada um deles. Diante desta realidade, a situação emocional do indivíduo é observada e estudada, pois muitos enfrentam situações conflituosas e necessitam de equilíbrio psicológico. Este é um dos motivos, observado pelo autor, para que os relacionamentos estejam se tornando mais superficiais (WALBER, 2009).

A relevância de recurso humano e intelectual nas organizações é alta e por isso fica difícil para que as empresas mantenham o nível de produtividade sem uma equipe de profissionais preparada e equilibrada, tanto fisicamente quanto psicologicamente. Para que haja esse bom engajamento da equipe com as organizações é necessário que o empregador esteja ciente que o empregado também possui outras esferas pessoais em sua vida e que este deve ter tempo hábil para execução de todas elas (BRAUN et al, 2016). Fu e Shaffer (2011) disseram que a busca do equilíbrio entre trabalho e família não deve ser responsabilidade única e exclusiva do trabalhador. O envolvimento da organização também é muito importante, pois as consequências dessa boa relação podem afetar ambas as partes.

2.2. TIPOS DE GERAÇÃO

O interesse no estudo das gerações surgiu da necessidade percebida pelos gestores em administrar os conflitos existentes dentro das organizações, dado que existem profissionais de diferentes faixas etárias trabalhando em conjunto. A partir deste interesse, diversos autores formaram conceitos, que não são unânimes, do que seriam as diferentes gerações. Dentre os pontos analisados por eles para a definição de cada grupo estão as datas de marco inicial para cada uma das gerações, os momentos da história determinantes para as mudanças comportamentais existentes e a forma de evolução de cada grupo (KULLOCK, 2001).

Para Westerman e Yamamura (2007) geração é um termo que se refere a um grupo de pessoas que nasceu em uma determinada época, que vivenciou os mesmos eventos históricos e sociais, que influenciaram seus valores, suas atitudes e crenças. Apesar de ser um termo que delimita um grupo específico de pessoas, para Chiuzi et al (2011) é essencial considerar as diferenças individuais de cada ser humano. Santrock (1998* apud Claro et al 2010), caracteriza geração como um conjunto único de indivíduos, que compartilham elementos espaciais e temporais, pois estes são submetidos a experiências similares. Kullock (2001) diz que geração é o conjunto de indivíduos nascidos na mesma época e que possuem comportamentos semelhantes, pois são influenciados pelo mesmo contexto histórico. Motta (2011) diz que a geração representa a posição do indivíduo em seu grupo de idade e/ou socialização no tempo.

Apesar de haver muita divergência bibliográfica entre o conceito de geração, é importante marcar que esta não pode ser exclusivamente definida levando em consideração somente o “ano de nascimento”, pois o contexto histórico, cultura, classe social e valores individuais influenciam muito. No geral, teve uma aceleração no tempo, no modo de fazer as coisas e conseqüentemente no modo de definir conceitos, foi o que aconteceu com a definição do que é geração, mesmo que em alguns países esse avanço não seja percebido de forma tão clara.

O estudo do conceito de geração é de extrema importância para que haja uma maior padronização entre determinados grupos de pessoas. Diversos autores tentam chegar a um consenso, mas não é possível, porque tanto a forma de pensar dos autores se difere, como uma mesma pessoa pode ter traços marcantes de duas ou mais gerações. Bronfenbrenner (1998) descreve sistemas em que dizem que os indivíduos são constantemente modificados, impedindo com que uma geração aceite completamente os valores, crenças e práticas

* Santrock, J. (1998). Child Development. Dubuque: McGraw-Hill.

vivenciadas pela geração anterior, pois o sistema vai se adaptando a novas culturas. Santos (2004) realizou uma pesquisa com jovens ao redor de todo o mundo visando analisar as diferenças entre eles; ele descobriu que os jovens, quando analisados como um todo, demonstram uma tendência à homogeneidade, mesmo tendo diferentes expectativas, ambições, comportamentos e opções. Para Tomizaki (2010) o contorno preciso e refinado da definição de uma geração só será possível se houver a conjugação de idade, situação de classe e experiências comuns. Tomizaki (2010) e Santos (2004) compartilham do mesmo pensamento, quando afirmam que os indivíduos que vivem em um mesmo campo tendem a desenvolver uma determinada forma de pensar e de agir, e é necessário que haja um conjunto de experiências compartilhadas, mesmo que isso não implique em uma homogeneidade absoluta dentro do grupo.

Zemke (2008* apud Batista 2010) considera 4 grupos geracionais diferentes: veteranos, boomers, geração X e geração Y. É necessário que cada geração seja entendida individualmente levando em consideração todo o seu contexto histórico, assim como a sua importância e contribuição para o mercado de trabalho. Apesar das grandes diferenças existentes entre cada uma delas, todas foram e ainda são fundamentais para entender não só a mudança das características e perfil dos indivíduos, como também o mercado de trabalho. No Quadro 1 é possível compreender algumas das diferenças existentes entre cada um desses grupos considerados por Zemke (2008).

Quadro 1 - As Quatro Gerações no Mercado de Trabalho

"VETERANOS"	"BOOMERS"	"GERAÇÃO X"	"GERAÇÃO Y"
1922/1943	1945/1965	1965/1977	1978/...
Conformista	Otimista	Cético	Interatividade
Não contestador	Lado positivo	Questionador	Contestadores
Trabalho: Crescimento se dá passo à passo; Não questiona autoridade	Trabalho: Razão de viver Envolvimento Crescimento pessoal	Trabalho: Independência Autoconfiança Questiona autoridade	Trabalho: Realização/consumo Diversidade Colaboração
Alheio às tecnologias	Têm conhecimento e experiência, mas são cercados de temor com a tecnologia	Adaptação rápida, hoje proficientes na tecnologia	Tecnologia é algo natural na vida Bem mais informados
Tradição e sabedoria	Ideal de reconstrução do mundo	Ideal da paz, liberdade sexual, anarquismo	Globalização Diversidade Multicultura

Fonte: adaptado de Batista (2010); Zemke (2008).

* ZEMKE, R. O.; Respeito às gerações. In: MARIANO, S. R. H.; MAYER, V. F. (Org). Modernas Práticas na Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.

Os grupos geracionais apresentados no Quadro 1 são considerados por quase todos os autores e têm mais ou menos as mesmas datas de início e de término. Santos (2004) diz que a geração Z não tem este mesmo consenso para as datas de marco, mas que para a maioria dos autores que a consideram, seu início é apontado para a primeira metade da década de 1990 e o término ainda não foi abordado pela literatura. Para este trabalho, será considerado apenas até a geração Y, pois esta é mais consensual. Mesmo não sendo considerada por todos, é importante também ser caracterizada, pois esta tem características diferenciadas em relação a geração Y. Ceretta (2011, p. 23-24) caracteriza este grupo como:

Um segmento apaixonado pela tecnologia, pela mídia e suas ferramentas de transmitir informações. Utiliza a televisão, ouve o rádio, acessa a internet e fala ao celular simultaneamente, sem qualquer dificuldade. Leva esse comportamento frenético, em ritmo fragmentado e acelerado, para as escolas e para as empresas nas quais trabalham, exigindo novas práticas educacionais e gerenciais, a fim de conduzir tais comportamentos para que se possa extrair o melhor desse segmento, extremamente criativo e inovador.

A geração X é formada por aqueles que nasceram no início de 1960 até o final dos anos 70. Historicamente é a geração nascida após a Segunda Guerra Mundial. Conseguem, mais facilmente, enfrentar as incertezas futuras, pois não foram acostumados com facilidades e benefícios concedidos pelos seus pais. Os membros dessa geração não gostam de ser gerenciados nos mínimos detalhes e gostam de aprender sobre como é feito todo o processo. É comum encontrar profissionais com ótimos cargos remunerados largarem suas profissões para fazerem aquilo que os fazem felizes, pois é uma geração que lutou muito para conquistar desde o básico e que não quer levar a mesma vida que seus pais levaram. Valorizam o espírito de equipe, comprometimento e cooperação (MEYER, 2014; CHIUZI et al, 2011).

Para Ladeira (2013) essa geração é formada por indivíduos que dão ênfase à segurança no emprego, mesmo que isto acarrete em suas qualidades de vida e convivência no grupo familiar. São conservadores e comprometidos com os objetivos da empresa. Para Oliveira (2009* apud Ladeira 2013) essa geração ingressou no mercado de trabalho em um contexto de mudança organizacional, pois os funcionários estavam mais dinâmicos e a chefia estava sendo questionada e não mais completamente obedecida, como era na geração anterior. O autor ainda acrescentou que essa geração é formada por indivíduos egoístas, que valorizam as amizades e buscam um maior envolvimento na relação com seus líderes. Batista (2010) diz

* OLIVEIRA, S. Geração Y: A era das conexões – tempo dos relacionamentos. São Paulo: Clube dos Autores, 2009

que a geração X dedica menor lealdade às empresas e que gosta de trabalhos em equipes. Zemke (2008* apud Ladeira 2013) diz que a geração X no ambiente de trabalho tem necessidade de informação e de flexibilidade, mas que não conseguem devido as supervisões que são bastante rigorosas.

Essa geração viveu um período de mudanças sociais mundialmente marcantes, como: economia estagnada, reengenharia nas organizações, Guerra Fria, surgimento do vídeo game e do PC, epidemia de AIDS, movimento pelo direito das mulheres, mãe ausentes e aumento da taxa de divórcio, e que vivenciar esses acontecimentos fez com que aumentasse o sentimento de descrença nas organizações já estabelecidas e também o sentimento de insegurança futura. O aumento dos direitos das mulheres, e conseqüentemente a entrada dessa no mercado de trabalho, desencadeou um desequilíbrio na estrutura familiar, que até então não era conhecido (CAZALEIRO, 2011).

2.2.1. Geração Y

A adolescência é uma fase de desenvolvimento e costuma ser marcada por intensas e profundas transformações. É nessa fase que o indivíduo, ainda em metamorfose, constitui a sua própria identidade pessoal e também é direcionado para a escolha da identidade profissional, que requer certa maturidade para essa tomada de decisão (JUNQUEIRA, 2014). Na sociedade ocidental o marco de passagem do jovem para a vida adulta está no ingresso deste para o mercado de trabalho, mas mudanças estão ocorrendo, principalmente nos países desenvolvidos, o que leva à ampliação do tempo de estudos e em alguns casos o adiamento do ingresso no mercado de trabalho (OLIVEIRA et al, 2012).

Arnett (2000) e Bee (1997) dizem que há uma expectativa da sociedade sobre as tarefas a serem desempenhadas durante a transição jovem-adulto, as quais são: inserção no mercado de trabalho, independência econômica, saída da casa dos pais e estabelecimento de uma união conjugal estável. É sabido que nem todos os indivíduos conseguem concluir todas essas atividades, pois elas são variáveis e não há ao certo uma maneira apropriada de definição para “adulto”, levando em consideração características definidoras.

* ZEMKE, R. O.; Respeito às gerações. In; MARIANO, S. R. H.; MAYER, V. F. (Org). Modernas Práticas na Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.

Dib et al (2010) diz que no atual contexto histórico, em que o tempo de estudo é estendido, porque as pessoas buscam cada vez mais se aprimorar e se diferenciar do “comum” encontrado no mercado de trabalho, a saída da casa dos pais se torna cada vez mais tardia. Para Henriques et al (2006) as alegações utilizadas para que os jovens prolonguem a convivência na casa dos pais são as crises econômicas e as instabilidades social e emocional.

Para Meyer (2014), a geração Y desenvolveu-se em uma época de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica. São jovens que não se preocupam com as áreas meio, são mais empenhados em saber do resultado final e gostam de questionar cada feedback recebido.

Para Chiuzi (2011) essa geração, por estar conectada desde cedo com o mundo digital, aprendeu na prática do dia a dia novas competências, devido ao acesso à tecnologia. Essas competências aprendidas auxiliam no mercado de trabalho e os colocam “à frente” das demais gerações. São jovens considerados ambiciosos, confiantes e acreditam que têm capacidade para mudar o mundo.

Os jovens da geração Y cresceram sendo valorizados pelos pais e com uma educação mais sofisticada, conseqüentemente não se sujeitam a quaisquer atividades (MULLER E DEWES, 2012). Devido ao fato de ter sido uma geração que cresceu em meio tecnológico, são jovens que vivem e respiram inovação a todo momento, buscando sempre aprimorar todo o conhecimento adquirido e aperfeiçoar todas as suas atividades executadas. Eles primam pela novidade e liberdade de escolha (TAPSCOTT, 1999; CHIUZI, 2011).

Para Claro et al (2010) o mercado de trabalho pensa cada vez mais nas características geracionais dos consumidores e dos profissionais, a fim de manter um equilíbrio entre o atendimento às necessidades dos trabalhadores e das empresas, para que não comprometa a geração de riqueza e as expectativas diferentes. Dib et al (2010) observam que nas mais distintas cidades com os mais diferentes públicos e classes, a inquietação acompanha os jovens quando supostamente estes deveriam dar início à sua vida produtiva, e isso se dá devido às alterações nas dinâmicas de produção e de trabalho, que estão cada vez mais intensas.

Pochmann (2000) diz que os jovens enfrentam dificuldades para encontrar trabalho e se manterem, pois além de inexperientes, poucas oportunidades são ofertadas, e isso fica ainda mais evidente na classe baixa, pois eles necessitam de um emprego para a sua sobrevivência, ou até mesmo para ajudar com os custos da família. Essa necessidade de um trabalho pode comprometer a formação escolar, conseqüentemente uma maior qualificação profissional e sequencialmente uma carreira de trabalho. Em um cenário altamente

competitivo, onde o número de profissionais qualificados está cada vez maior, o ingresso dos recém-formados no mercado de trabalho está cada vez mais difícil, pois antes a posse de um diploma era praticamente a garantia para um espaço no mercado, hoje em dia não é mais assim. Conquistar um espaço no mundo de trabalho requer, além do diploma, características pessoais, competências específicas, bons relacionamentos interpessoais, além de uma boa visibilidade profissional e perfil para a vaga almejada.

Rifkin (1995) disse que as crises afetam os empregos de nível superior, mas que elas não são decorrentes apenas do crescente número de profissionais que deixam as faculdades. Com o aumento da tecnologia, muitas vagas estão exigindo conhecimentos técnicos que muitas vezes não são adquiridos na faculdade, fazendo assim com que muitos recém-formados saiam insatisfeitos, pois a teoria acadêmica e a realidade do mundo de trabalho são divergentes, em alguns casos.

Smithson et al (1998) abordam seis estratégias fundamentais usadas pelos jovens para construir e gerirem uma situação de emprego, quando se pensa na incerteza futura. São elas: evitar pensar a longo prazo, procurar objetivos alternativos, gerir a carreira, enfrentar desafios, adiar compromissos, redefinir o que é “segurança” e não ter estratégias coletivas.

Segundo Souza e Castro (2012), na estrutura socioeconômica contemporânea, prevalece a individualização, a culpabilização e a solidão. Os jovens se defrontam com inúmeras dificuldades ao se posicionarem quando são questionados a respeito do seu futuro de médio e longo prazo, mesmo que estratégias sejam construídas. Eles já não podem mais ter certeza de qual será o ponto de chegada de suas carreiras, pois o mundo do trabalho está mudando com grande intensidade e rapidamente.

Gerações anteriores à Y foram educadas em ambientes familiares estáveis e estruturados, onde o pai era o provedor e garantia o sustento familiar e a mãe cuidava dos serviços domésticos e dos filhos. Nos anos 60 e 70 o trabalho estava ligado ao objetivo de prover o sustento. O mesmo significado não é aplicado aos anos 90, pois este começa a significar a possibilidade de acesso à acumulação de bens, tornando o trabalho o principal responsável pela geração de valor (CLARO et al, 2010). Carvalho (2000) diz que atualmente o trabalho é visto como uma forma de distribuição de renda da sociedade, como status e como garantia de dignidade humana e de direitos, e que desde a década de 1990 evidencia-se um grande aumento do desemprego, uma baixa da renda assalariada, um aumento na economia informal e uma enorme dificuldade de ingresso de novos trabalhadores no sistema econômico.

Woodruff (2009* apud Claro et al 2010) relata que a Geração Y na constante busca pela autorrealização adquire alguns traços marcantes, principalmente nos ambientes de trabalho. Alguns deles são: ambição, franqueza, não sabem lidar com críticas ou falhas, apesar de apreciarem o feedback por parte dos seus supervisores (em parte devido à autoestima elevada), são ótimos com trabalhos em equipe, dominam as tecnologias e desejam equilíbrio em sua vida pessoal e profissional (o que não era um anseio nas gerações passadas).

Para Chiuzi (2011), os membros desta geração estão mais preocupados com suas próprias carreiras do que com o bom funcionamento das organizações, ou seja, a visibilidade de crescimento e promoções dentro da organização é o que os motiva a permanecer no mesmo trabalho. Não são muito bons em separar a vida profissional da vida pessoal, como faziam os membros das gerações anteriores, apesar de visarem o equilíbrio e muitas vezes acharem que estão no caminho certo para este. Para Ladeira (2013) essa geração trabalha com o que lhe dá prazer, isso faz com que eles mudem de emprego sempre que não estiverem se sentindo satisfeitos. São indivíduos mais exigentes em relação ao trabalho e não abrem mão da qualidade de vida, ou seja, não se sujeitam a qualquer tipo de trabalho apenas pelos benefícios financeiros. Não são acostumados com ambientes autoritários, burocráticos e não conseguem lidar muito bem com a hierarquia. Têm pressa em ascender profissionalmente (LADEIRA; COSTA; COSTA, 2013). No Quadro 2 estão as características da geração Y no mercado de trabalho.

Quadro 2 - Características da Geração Y no Ambiente de Trabalho

Características das Gerações no Ambiente de Trabalho	Geração Y
Valores e ética empresarial	O que está por vir; fazem diferentes atividades; apegados; obstinados a uma ideia, a um projeto; são persistentes; empreendedores; tolerantes; determinados
Trabalho é...	Vai acabar um dia; satisfação
Estilo de liderança	Está para ser definido
Comunicação	E-mails; mensagens de voz
Feedback, avaliação e prêmios	Quando eu quiser, pode ser agora Trabalho é significativo quando tem um objetivo importante
Mensagens motivacionais	Você vai trabalhar com outras pessoas inteligentes e criativas
Trabalho e vida familiar	Equilíbrio

Fonte: Wada; Carneiro (2010); Andrade (2012).

Muller et al (2012) sugerem que a relação da Geração Y com o trabalho é um pouco conflituosa, visto que muitos apresentam comportamentos imediatistas e intempestivos. Brum

* Woodruff, C. (2009). Generation Y. Training Journal. Ely: Jul, 2009 (p. 31-35).

(2011) diz que além da dificuldade no mercado de trabalho, o jovem está tendo dificuldades de encarar a própria vida pessoal também, por desconhecer a fragilidade da vida e intensificar sofrimentos, muitas vezes perdendo o foco de que, para grandes conquistas, é necessário passar por algumas dores e dificuldades.

A geração Y é completamente diferente das anteriores, mas ingressa em um mercado de trabalho que muitas vezes é liderado por pessoas de gerações passadas, o que em alguns casos pode gerar certo impasse. No Quadro 3 são mostrados alguns problemas encontrados por esta geração no mercado de trabalho e suas respectivas expectativas para a solução desses obstáculos.

Quadro 3 - Problemas e Expectativas da Geração Y no Ambiente de Trabalho

Questões Temáticas	Expectativas da Geração Y
O chefe não conhece seu funcionário	Conhecer melhor seu funcionário
Hierarquia	Ser tratada com igualdade
Choque de experiência	Ser reconhecida por sua experiência cultural, como viagens
A geração Y é muito jovem para ser gestora de algum departamento	Ser reconhecida por suas habilidades e talento
Imaturidade quanto à independência de aplicação de tarefas	Ter orientação sobre o que fazer
Feedback	Obter feedback positivo e rápido, pois não se dá bem com críticas
Independência	Ter orientação constante, mão dupla de aprendizado, troca de conhecimento
Promessas feitas	Obter cumprimento das promessas
Financeiro	Receber benefícios, como planos de aposentadoria
Distância do trabalho	Trabalhar perto de casa ou home office
Monotonia	Fazer algo inovador
Flexibilidade de horário	Ter horário flexível
Planos de carreira	Ter planos de carreira
Mudança frequente de emprego	Quer mudar de emprego com frequência
Problemas da empresa	Resolver os problemas com rapidez, sem burocracia
Projetos dentro da empresa	Participar de projetos globais

Fonte: Wada (2010); Carneiro (2010); Andrade (2012).

É uma geração com muito foco no sucesso pessoal, que significa sucesso no trabalho, pois não veem limites claros e definidos entre a vida e o trabalho, fazendo com que muitas vezes vivam apenas o trabalho, deixando a vida pessoal para um segundo plano. A carreira para eles é vista em curto prazo, pois estão sempre mudando de trabalho e não costumam fazer planos a longo prazo. Devido ao seu alto contato com a tecnologia, estão sempre esperando demandas do trabalho, aumentando o trabalho virtual e ocasionando uma maior

flexibilidade no tempo e local de serviço. Eles valorizam essa autonomia (CHIUZI, 2011). Pode-se dizer que um dos diferenciais dessa geração é a rede de relacionamentos criadas por meio da internet, telefonia e networking.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Para a análise, compreensão e validação do objetivo deste projeto, os métodos e técnicas de pesquisa foram estruturados da seguinte forma: tipo e descrição geral da pesquisa, caracterização do Movimento Empresa Júnior (MEJ), participantes do estudo, categorização dos instrumentos de pesquisa e descrição dos procedimentos de coleta e de análise de dados.

3.1. TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA

A pesquisa possibilita uma aproximação e um melhor entendimento da realidade a ser investigada e é um processo permanentemente inacabado, pois está sempre podendo ser aprimorada e renovada (GERHARDT et al, 2009). Quanto aos seus objetivos, ela pode ser dividida de três formas: exploratória, explicativa e descritiva.

A presente pesquisa, cuja população foi de integrantes do Movimento Empresa Junior da Universidade de Brasília, visa analisar duas diferentes esferas presentes na vida destes jovens: o trabalho e a família. Através dessa análise foi possível perceber qual a importância que cada área tem na vida destes alunos e como eles lidam com as interações, que muitas vezes são conflituosas. Para isso, foi feita uma pesquisa descritiva, pois foram estudadas as características gerais de uma parcela desse público, que é a geração Y.

Gil (1994) afirma que as pesquisas descritivas têm como característica principal o fato de serem mais padronizadas quanto à coleta de dados, diferenciando-se da exploratória. Elas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Para Triviños (1987) em alguns casos também pode faltar um senso crítico por parte do investigador de saber filtrar as informações coletadas e observadas a fim de que não deixe a análise de resultados enviesada.

As pesquisas também podem ser classificadas como qualitativas, quantitativas ou mistas. Este estudo tem caráter qualitativo. Gerhardt et al (2009) diz que a pesquisa com abordagem qualitativa busca explicar o porquê das coisas e que seu objetivo é produzir informações aprofundadas. Para Creswell (2007) esse tipo de pesquisa fornece lentes que auxiliam o pesquisador na escolha e direcionamento de questões que são importantes e devem ser analisadas, além de também ajudar na definição da amostra que deverá ser estudada e dar

direcionamentos de como a análise de dados e as interpretações de resultados devem ser escritas. Segundo Gerhardt et al (2009) as características da pesquisa qualitativa são:

Objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências (p.32)

Godoy (1995) afirma que diferentemente da pesquisa quantitativa, que conduz o trabalho a partir de um plano preestabelecido com hipóteses especificadas e variáveis definidas, a abordagem qualitativa parte de questões ou focos de interesses amplos, que vão sendo direcionados à medida que o estudo se desenvolve. Para que isso aconteça, esse tipo de pesquisa trabalha com a perspectiva dos fenômenos estudados tendo como referência os participantes em estudo.

Essa pesquisa é qualitativa porque a relação existente entre trabalho e família é bastante complexa e necessita ser estudada em seu real contexto, levando em consideração características pessoais dos entrevistados em diferentes situações.

A abordagem utilizada foi o levantamento. Para Gil (2011), “as pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer” (p.55). O autor diz que os levantamentos são apropriados para os estudos descritivos. A pesquisa de levantamento se mostrou necessária, pois foi feito um questionamento direto aos membros das empresas juniores sobre família e trabalho, a fim de conhecer o comportamento deles perante a interação existente entre essas duas esferas.

3.2. CARACTERIZAÇÃO DO SETOR E PARTICIPANTES DO ESTUDO

Para esta pesquisa foram escolhidos os membros das empresas juniores, pois estes já possuem uma relação direta com o mercado de trabalho. São aprendizes com alto grau de responsabilidade em um grupo onde a faixa etária é mais ou menos a mesma. O desempenho e efetividade do serviço é conquistado pelo grupo, não tendo apenas um responsável por ditar as metas e tarefas.

O MEJ iniciou-se na França na década de 60 e difundiu-se rapidamente no meio acadêmico, fazendo com que no ano de 1969 surgisse a Confederação Nacional das Empresas

Juniores, também na França. Na década de 80, esse modelo consolidou-se e começou a se expandir internacionalmente. No Brasil, o movimento foi trazido no final da década de 80 pela Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira. (SOUZA, 2002).

Esse movimento é composto por três instâncias de atuação: Confederação de empresas juniores (Brasil Júnior ou BJ), Federação de empresas juniores (Empresas Juniores Estatais) e as Empresas Juniores (EJs). A Brasil Júnior (BJ) é responsável por todas as questões de âmbito nacional que fortalecem o MEJ. A federação é a ponte entre as diretrizes da BJ e as EJs, além de ser a maior responsável pelo aumento da representatividade regional. A EJ é a porta de entrada para o aluno de graduação que quiser se incluir ao Movimento Empresa Júnior, que se enquadra na categoria de voluntariado, ou seja, é um movimento que não possui fins lucrativos (LOYOLA, 2013).

Um dos maiores desafios da vida universitária é conseguir ultrapassar o conteúdo teórico que é ensinado nas faculdades. Conhecer a prática e saber exercê-la é uma grande experiência acadêmica de alto valor para a esfera profissional. O contato com as empresas juniores é uma possibilidade de crescimento pautado na teoria aliada à prática.

O MEJ proporciona aos empresários juniores oportunidades únicas que dificilmente são encontradas em estágios, pois os sucessos e os fracassos dependem exclusivamente deles, que estão em um tipo de ambiente onde todas as pessoas são jovens e estão aprendendo em conjunto. Eles têm a possibilidade de mudar o rumo da organização e corrigirem as supostas falhas, durante o processo de aprendizagem, antes de entrarem no mercado de trabalho propriamente dito (LOYOLA, 2013).

Segundo o artigo n. 7 do conceito nacional de EJ do MEJ a empresa júnior deverá:

- i. Promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados.
- ii. Promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade, através de suas atividades.
- iii. Fomentar o espírito empreendedor.
- iv. Promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho.
- v. Promover o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados.

As empresas juniores visam impactar a educação, pois oferecem uma oportunidade de usar todo o conceito aprendido durante a graduação em práticas e serviços reais do mercado de trabalho. Elas cumprem seus objetivos com consultorias em diferentes áreas.

No ano de 2016 o Movimento Empresa Júnior teve um crescimento de 106% comparado ao ano de 2015. Realizou 4.865 projetos em 2016 e apenas 2.015 no ano anterior. A meta era de R\$ 11.200.000,00 e o faturamento foi de R\$ 11.096.620,77 (BJ, 2016).

Segundo dados da Brasil Júnior no ano de 2016, existiam mais de 24 federações, mais de 510 empresas juniores, foram realizados mais de 6 mil projetos e mais de 16 mil empresários juniores passaram por alguma EJ no ano em análise. No Relatório de 2016 também foi possível observar que 134 EJs se juntaram à rede, significando um aumento de 44% no MEJ.

Segundo dado do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico (CDT), departamento da UnB responsável pela formalização de contratos e administração das empresas juniores, hoje são 35 EJs ativas na UnB e 1 está no processo de formalização. Segundo dado do Concentro, das cerca de 35 empresas do DF, 27 são da UnB. A contabilização média da quantidade de EJs existentes no país, no DF e na própria UnB não pôde ser precisa porque para formalizar a criação de uma empresa júnior não é necessário ter vínculo com a Brasil Junior e nem com a Concentro, o que dificulta um pouco a contagem exata de EJs.

O público visado para esta pesquisa consistiu nos alunos das 35 EJs ativas da UnB. A escolha foi por conveniência, chegava-se na porta das empresas juniores, explicava-se o tema e o objetivo da pesquisa, com isso, através da adesão dos empresários, a entrevista era realizada. Foram visitadas 15 EJs diferentes, mas nem todas contribuíram para o estudo. Foram entrevistados 36 empresários juniores de 12 EJs diferentes. Inicialmente tinha-se determinado que as entrevistas ocorreriam em pelo menos 10 empresas juniores diferentes, para que pudesse ter uma visão mais abrangente entre diferentes cursos. A quantidade de entrevistados foi definida após a realização das perguntas. Viu-se que por estar se tratando de um grupo homogêneo houve saturação e as respostas não estavam mais sendo tão divergentes.

O Quadro 4 mostra de uma forma resumida o perfil dos entrevistados e as informações contidas nele são: idade, se este possui ou não cargo de liderança, se mora sozinho, qual o sexo do entrevistado, qual a empresa júnior que ele faz parte, quanto tempo de empresa ele tem (nesse item conta-se também o tempo como trainee, que é quando estes conhecem melhor sobre o MEJ e sobre as atividades desempenhadas pela empresa) e quais são os cursos que cada EJ abrange.

Quadro 4 - Perfil dos Entrevistados

Nº	Idade	Cargo de Liderança	Mora Sozinho	Sexo	Empresa Júnior	Tempo de Empresa	Curso
1	17	NÃO	NÃO	Feminino	Pupila	6 meses	Publicidade e Audiovisual
2	18	SIM	NÃO	Masculino	Estat Consultoria	1 ano	Estatística
3	18	NÃO	NÃO	Feminino	Pupila	1 ano	Publicidade e Audiovisual
4	19	NÃO	NÃO	Feminino	AD&M	6 meses	Administração
5	19	SIM	NÃO	Masculino	Concreta	1 ano	Arquitetura/Engenharia Civil/Ambiental
6	19	NÃO	NÃO	Feminino	DoisNovemeia	7 meses	Comunicação Social
7	19	NÃO	NÃO	Masculino	EcoFlor	1 ano	Engenharia Florestal
8	19	SIM	NÃO	Feminino	Facto	1 ano e 8 meses	Jornalismo
9	19	NÃO	NÃO	Feminino	Facto	5 meses	Jornalismo
10	19	NÃO	NÃO	Masculino	Lamparina Design	1 ano e 6 meses	Desenho Industrial
11	20	NÃO	SIM	Feminino	AD&M	6 meses	Administração
12	20	NÃO	SIM	Feminino	Concreta	1 mês	Arquitetura/Engenharia Civil/Ambiental
13	20	SIM	NÃO	Masculino	Cráton	6 meses	Geologia
14	20	SIM	NÃO	Feminino	EngNet	10 meses	Engenharia de Redes
15	20	NÃO	NÃO	Masculino	EngNet	1 ano e 6 meses	Engenharia de Redes
16	20	NÃO	NÃO	Masculino	Mecajun	2 anos	Engenharia Mecatrônica
17	21	SIM	NÃO	Feminino	AD&M	2 anos	Administração
18	21	NÃO	NÃO	Feminino	AD&M	2 anos e 3 meses	Administração
19	21	NÃO	NÃO	Feminino	Cráton	2 meses	Geologia
20	21	NÃO	NÃO	Masculino	DoisNovemeia	6 meses	Comunicação Social
21	21	SIM	NÃO	Masculino	Estat Consultoria	2 anos	Estatística
22	21	NÃO	NÃO	Masculino	Facto	1 ano e 4 meses	Jornalismo
23	21	NÃO	NÃO	Masculino	Mecajun	1 mês	Engenharia Mecatrônica
24	21	SIM	NÃO	Masculino	Mecajun	6 meses	Engenharia Mecatrônica
25	21	SIM	NÃO	Feminino	Praxis	2 anos e 6 meses	Psicologia
26	21	SIM	NÃO	Masculino	Pupila	1 ano e 2 meses	Publicidade e Audiovisual
27	22	SIM	NÃO	Masculino	AD&M	1 ano	Administração
28	22	NÃO	NÃO	Masculino	DoisNovemeia	1 ano e 3 meses	Comunicação Social
29	22	SIM	NÃO	Masculino	Praxis	1 ano e 3 meses	Psicologia
30	22	SIM	NÃO	Feminino	Praxis	2 anos e 6 meses	Psicologia
31	23	NÃO	NÃO	Masculino	Concreta	5 meses	Arquitetura/Engenharia Civil/Ambiental
32	23	SIM	SIM	Masculino	Concreta	1 ano	Arquitetura/Engenharia Civil/Ambiental
33	23	NÃO	NÃO	Masculino	Cráton	1 ano e 5 meses	Geologia
34	23	NÃO	SIM	Feminino	Lamparina Design	4 meses	Desenho Industrial
35	24	SIM	NÃO	Masculino	Cráton	2 anos	Geologia
36	25	SIM	NÃO	Masculino	Concreta	1 ano	Arquitetura/Engenharia Civil/Ambiental

3.3. INSTRUMENTO DE PESQUISA, PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados neste projeto foi a entrevista estruturada com respostas abertas baseada na utilização de um guia, que se encontra no Apêndice A. Para abordar as questões propostas, a entrevista foi composta por 24 perguntas relacionadas ao trabalho, à família, à interação entre essas duas esferas presentes na vida desses alunos, aos projetos futuros e 2 de dados pessoais dos entrevistados.

Esse tipo de entrevista segue uma sequência exata de perguntas, que já são determinadas previamente. Todos os entrevistados são submetidos às mesmas questões e na mesma ordem, isso facilita a comparabilidade de respostas, pois todos são induzidos a darem respostas completas e precisas, fazendo com que não haja vieses para duplas interpretações e nem respostas incompletas (PATTON, 1990). Por mais que este instrumento não dê abertura para que as respostas fujam do que se foi questionado, muitos entrevistados sentiram-se à vontade para relatar experiências íntimas.

Com as perguntas relacionadas ao trabalho buscou-se entender melhor a relação, o grau de comprometimento do entrevistado com este, quais são os principais fatores utilizados pelo entrevistado para escolha ou permanência em um emprego e a relação entre o que permanece e o que mudou levando em consideração o cenário profissional atual e o de seus respectivos pais. As relacionadas à família abordaram o tempo disponível de cada entrevistado para atividades familiares e a opinião da família em relação ao trabalho, por este não ser remunerado. Aquelas sobre a interação trabalho-família tinham como intuito compreender qual a relação do entrevistado com essas duas esferas, visando analisar se há alguma relação conflituosa ou não, e em caso positivo, qual é a área que possui maior dominância. As questões sobre projetos futuros, abordam os planos profissionais e pessoais para daqui 10 anos e suas respectivas barreiras para realização.

As questões foram todas abertas, o que permitiu com que o entrevistado oferecesse o maior número de informações possíveis. O instrumento utilizado para captação das respostas foi o notebook. Todas as respostas foram digitadas simultaneamente e posteriormente analisadas. Para composição do roteiro desta entrevista algumas fontes e questionários já validados foram utilizados, como Smithson, Lewis e Guerreiro (1998), Strobino (2009), Ferez (2010), Maia (2012), Pinto et al (2000), Torres (2009) e Teixeira (2002). No Quadro 5 é possível observar todas as perguntas realizadas e suas respectivas fontes.

Quadro 5 - Questionamentos e Fontes para Entrevista

PERGUNTA	FONTE
01. Há quanto tempo você está na Empresa Júnior?	-
02. Você possui algum cargo de chefia?	-
03. Quantas horas por dia, em média, você dedica ao trabalho?	Strobino (2009)
04. Quais os principais fatores que você considera para procurar/permanecer em um emprego?	Smithson, Lewis e Guerreiro (1998)
05. O que é ter sucesso na carreira para você?	Ferez (2010)
06. O que você acredita ser diferente do mundo do trabalho da época dos seus pais?	Ferez (2010)
07. Você já teve relações conflituosas familiares por conta do trabalho? Com que frequência? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).	Strobino (2009)
08. Você acredita que as demandas do seu trabalho atrapalham os seus estudos?	-
09. De que forma a empresa que você trabalha te ajuda a conciliar a vida profissional com a pessoal?	Pinto et al (2000)
10. O seu trabalho já fez com que você perdesse eventos familiares importantes? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).	Torres (2009)
11. Quantas horas do dia, em média, você dedica à família?	Strobino (2009)
12. O que a sua família pensa do trabalho não remunerado que você faz?	-
13. Quando ocorrem conflitos na sua família, quais consequências trazem para o seu trabalho?	Maia (2012)
14. Quando ocorrem conflitos no seu trabalho, quais consequências trazem para a sua família?	Maia (2012)
15. Você acredita que consegue equilibrar bem o seu tempo de trabalho e o tempo de família?	-
16. Você já chegou em casa sem energia para interagir com a família, por conta do trabalho? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).	Torres (2009)
17. Os seus compromissos familiares já fizeram com que você se atrasasse para o trabalho ou perdesse reuniões importantes? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).	Torres (2009)
18. Como você espera estar profissionalmente daqui 10 anos?	Teixeira (2002)
19. Quais as principais barreiras que você percebe para que o seu projeto profissional dê certo?	Teixeira (2002)
20. Qual é o seu projeto pessoal para daqui 10 anos?	Teixeira (2002)
21. Quais as principais barreiras que você percebe para que o seu projeto pessoal dê certo?	Teixeira (2002)
22. Considerando os seus projetos, você pretende trabalhar no mesmo ritmo daqui 10 anos?	-
23. Qual a sua idade?	Strobino (2009)
24. Qual semestre da faculdade você está cursando?	Strobino (2009)

As entrevistas foram feitas nas próprias EJs no mês de outubro de 2017. Estas foram feitas em turnos diferentes, pois dependiam da disponibilidade de tempo dos alunos. Algumas EJs foram mais receptivas do que as outras, como é o caso da AD&M e da Concreta, pois os alunos se interessaram pelo tema e tiveram curiosidade em responder a entrevista. As entrevistas tiveram uma duração média de 13 minutos.

Como as questões eram abertas, mas o questionário estruturado, o estudo foi realizado por meio da análise de conteúdo e algumas respostas puderam, inclusive, ser quantificadas, o que facilitou uma percepção geral das respostas. Na maioria dos casos, os entrevistados mostraram-se bastante interessados e pareciam estar à vontade para falar e dar exemplos relacionados à própria vivência.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa serão apresentados e discutidos em dois tópicos. No primeiro será apresentado uma visão das características da geração Y, com focos nos comportamentos familiares e profissionais. Por último serão abordadas as consequências das interações entre trabalho e família.

4.1. CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO Y

A maioria dos entrevistados não tinha noção da quantidade de horas que eram dedicadas a família, mas afirmaram que poderiam passar mais tempo com esta. Dos que responderam, a maioria disse que passava em média 2 horas por dia. O entrevistado número 21 alegou não ter nenhum momento com a família e que a única hora em que estes estavam juntos era antes de dormir.

O fato do movimento empresa júnior não ter fins lucrativos, levou a um questionamento a respeito da opinião da família em relação ao trabalho não remunerado. Com as respostas foi possível perceber a mudança da percepção de trabalho entre as gerações, pais e filhos, pois na geração X as pessoas entravam no mercado de trabalho ainda jovens e era visando o dinheiro, pois trabalhavam pela necessidade. Apesar dessa mudança de visão da geração X, 11% dos entrevistados responderam que os pais não apoiam, mas que respeitam as decisões dos filhos e 12% que os pais entendem a importância do movimento, mas que preferem que seja algo remunerado, como pode ser visto na fala da entrevistada 3 “meus pais respeitam a minha decisão, mas acham que eu estou desperdiçando o meu potencial e o meu tempo em um trabalho que é voluntário, apesar de entenderem a importância”. Aqueles que responderam que os pais não se importam ou desconhecem o trabalho totalizam 6%, inclusive a entrevistada 22 acrescentou “os meus pais não se importam pelo fato da não remuneração, mas por eu ser de classe média. Talvez o pai de um empresário júnior com a classe mais baixa não pense da mesma forma. O movimento empresa júnior é elitista”. A maioria (66%) respondeu que os pais sabem qual a importância, são apoiadores e alguns, inclusive, se sentem orgulhosos pelo trabalho dos filhos. Os pais de 5% dos entrevistados só começaram a respeitar as opiniões e entender a real importância do movimento, depois que os filhos

começaram a mostrar os resultados da empresa mudando suas percepções de vida e agregando conhecimentos à sua vivência.

Na fala de muitos entrevistados e no próprio contexto do MEJ foi possível perceber que os empresários juniores trabalham pensando no impacto social que cada atividade desempenhada por eles pode ocasionar. Pensando nisto, a questão que abordava sobre o significado de carreira buscou compreender o comportamento e engajamento do trabalhador em relação à sua satisfação pessoal. Hughes (1937) disse que carreira é a forma como o indivíduo vê sentido em sua passagem pela vida e esse conceito pode ser comprovado com a fala do entrevistado 18 “sucesso na carreira não se resume a cargo, e sim em você olhar para trás e ver que fez um bom trabalho e está feliz onde está, com a sensação de dever cumprido”. A maioria dos entrevistados (51%) respondeu que ter sucesso na carreira é ser bom no que faz e ser reconhecido por isso, seguir de referência e exemplo para outras pessoas e com isso conseguir impactar de forma positiva a vida de terceiros. Para 38% dos entrevistados esse sentido na vida se dá por estar trabalhando na sua área de preferência e fazendo o que gosta e para 11% dos entrevistados o sucesso na carreira se deve ao aprendizado adquirido e que este nunca deve parar. Poucos entrevistados citaram o quesito financeiro e alguns até disseram que este não seria relevante para a definição de sucesso na carreira, mas caso estas mesmas entrevistas fossem realizadas em um outro público, que não fosse EJs, as respostas poderiam ter sido diferentes. Como explica Costa (2011),

A percepção de sucesso na carreira é a interpretação das pessoas sobre as suas realizações em relação à carreira, à sequência de posições ocupadas, atitudes e comportamentos, trabalho, estudos e outras experiências de vida que refletem o desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho de maior complexidade, em constante transformação e que são influenciadas e negociadas em função de motivos e aspirações individuais, expectativas e imposições da organização e da sociedade. (p.21).

O conceito dado por Costa (2011) reflete muito na fala de uma entrevistada: “sucesso na carreira é fazer algo que esteja alinhado com os meus valores e que mude a realidade em que estou inserido”.

Nas entrevistas, os participantes também foram indagados quanto ao seu futuro profissional e pessoal e quais suas respectivas barreiras para que esses projetos não fossem executados. Muitos jovens responderam que gostariam de estar independentemente financeiramente, e esses correspondem a aproximadamente 25% dos entrevistados, enquanto 40% das respostas foram relacionadas a estarem fazendo o que gosta e na área que gosta, mas não necessariamente estando nos empregos ideais. O empreendimento próprio foi resposta de

14% dos entrevistados e 11% responderam que querem concurso público. Apesar de não ter sido colocada nenhuma barreira para a resposta desta pergunta, 5% dos entrevistados responderam que em 10 anos não esperam estar nos empregos dos sonhos, mas que querem estar se profissionalizando e em empregos que sirvam de ponte para o trabalho “ideal”. A minoria dos entrevistados (5%) chamou atenção quando responderam que querem trabalhar para terceiros e que não querem ser donos do próprio negócio.

Em relação às barreiras aos planos profissionais, a maioria respondeu que a concorrência e a situação financeira do país podem ser os maiores empecilhos para que eles realizem seus projetos profissionais, inclusive um jovem alegou que tinha medo de precisar mudar de área devido à crise financeira que o país vive atualmente. Rifkin (1995) explica que com o surgimento da tecnologia muitas vagas começaram a exigir conhecimentos técnicos que não são aprendidos na faculdade. Essa seria uma dificuldade que a empresa júnior, em parte, consegue minimizar devido ao fato dos alunos estarem imersos no mercado de trabalho desde a graduação, fazendo com que eles aprendam um pouco mais na prática, diferentemente da teoria que é ensinada na graduação. A disciplina e a gestão do tempo também foram muito citadas, principalmente depois de já terem sido questionados a respeito do tempo trabalho-estudo e trabalho-família. Uma entrevistada alegou que sentia medo do mercado de trabalho e quando questionada, ela respondeu que o movimento empresa júnior, como um todo, dá uma injeção de ânimo, mas que o mundo não está preparado para receber esses jovens no mercado de trabalho, porque mesmo com todas as inovações, ainda existem muitas empresas que estão fechadas e receosas em relação à geração Y. Algumas entrevistadas também alegaram que uma gravidez indesejada seria uma barreira para realização profissional, pois o filho passaria a ser a prioridade.

Muitos entrevistados não sabiam o que responder quando questionados a respeito do projeto pessoal para daqui 10 anos, pois diziam que este teria uma relação direta com o projeto profissional. Chiuzi (2011) explica essa dificuldade dos entrevistados em responder sobre o projeto pessoal, pois para ele essa é uma geração com muito foco no sucesso profissional e que saber diferenciar os limites existentes entre vida pessoal e trabalho não é uma das suas características. As respostas não foram tão divergentes e a maioria se resumiu em viajar, ter casa própria e saber conciliar trabalho, família e lado pessoal. Apenas 11% dos entrevistados respondeu que queriam casar e ter filhos. A entrevistada 34 alegou “nada de pensar em casar e ter filhos, quero focar no trabalho”, e essa foi uma visão muito recorrente durante a realização das entrevistas. Foi perceptível que muitos jovens encaram a vida pessoal como uma consequência da profissional. Empreender para 8% dos entrevistados seria um

projeto pessoal, pois este empreendimento funcionaria como um hobby e não como fonte principal de renda.

As barreiras que os entrevistados encontraram para realização destes projetos pessoais foram o fato de conseguir um emprego, para que tenham boa condição financeira e conseqüentemente realizar os planos e dedicação, para que não haja procrastinação de demandas e seja possível a conciliação entre as esferas familiar, profissional e pessoal.

Apesar de muitos entrevistados terem alegado que precisavam de um tempo maior para tarefas individuais ou até mesmo para passar mais tempo com a família, pois não conseguiam equilibrar essas duas esferas, mais da metade (53%) respondeu que pretendia trabalhar até mais do que trabalha hoje. Um percentual menor, de 36%, respondeu que quando finalizasse os estudos, o tempo dedicado ao trabalho seria maior, pois o tempo que anteriormente era demandado para os estudos, seria distribuído para as horas de trabalho e também para um pouco de tempo livre, “hoje o estudo ocupa a maior parte do meu tempo, então eu pretendo trabalhar no mesmo ritmo que trabalho hoje, mas em compensação terei mais tempo livre, porque não vou contar com uma carga horária de estudos pesada”, disse a entrevistada 7. A minoria dos entrevistados (11%) respondeu que pretende diminuir um pouco mais o ritmo, mas que pretende saber gerenciar melhor o tempo, assim trabalharia menos, mas com uma produtividade maior.

A primeira questão em relação ao trabalho referia-se à quantidade de horas trabalhadas por cada empresário júnior. Em média, eles trabalham aproximadamente 3 horas por dia. Vale ressaltar que a participante 11 não informou a quantidade aproximada de horas trabalhadas diariamente, pois alegou que a maior parte do seu tempo é dedicado ao trabalho: “Eu não consigo responder essa pergunta com exatidão, porque quando eu não estou em sala de aula ou dormindo, eu estou trabalhando. Isso quando eu não estou tentando dormir e pensando no trabalho”, brincou. Alguns entrevistados ainda citavam as horas trabalhadas nos finais de semana, mas a maioria disse que não abriria mão de estar com a família, em um final de semana para estar no trabalho.

Devido ao fato da amostra ser de estudantes, uma das questões visava saber se as demandas do trabalho atrapalhavam ou não as atividades acadêmicas e 39% dos entrevistados responderam que atrapalhavam e que eles priorizavam a empresa júnior, “A EJ é mais interessante e prática, não vejo como uma questão de ‘atrapalhar’ os meus estudos, vejo mais como uma questão de escolha”, acrescentou a entrevistada 21. Aqueles que responderam que não atrapalhava e que conseguiam gerir o tempo correspondiam a 30% dos entrevistados, 17% responderam que atrapalhavam mais no final do semestre e 14% responderam que eles

não conseguiam administrar as demandas e que priorizavam os estudos. O fato de 39% dos entrevistados terem respondido que priorizavam os estudos, justifica o que Loyola (2013) diz, que o MEJ proporciona oportunidades únicas e que os sucessos e fracassos dependem exclusivamente dos empresários juniores, fazendo com que o nível de cobrança individual e em conjunto seja intensificada.

A questão que abordava os principais fatores que eram considerados pelos jovens para procurar/permanecer em um emprego não teve apenas uma resposta por entrevistado, mas os fatores mais citados foram: salário, trabalhar na área de preferência, bom ambiente de trabalho, constante aprendizado e plano de carreira. Muitos entrevistados citaram que o salário seria um fator importante a ser considerado para se procurar um emprego, mas na maioria das respostas esse não foi o mais importante, como pode ser visto na fala da entrevistada 1 “para mim o primordial é ter interesse na empresa em que vou trabalhar, não adianta ter um bom salário se os valores da empresa não são os mesmos que os meus e se esta não tem impacto na era social”. Outra resposta que também foi comum é que o emprego tenha um propósito igual ao do MEJ, ou seja, que o trabalhador consiga ver a mudança acontecer, que ele seja peça fundamental na mudança e não apenas mais um empregado. Através desta questão foi possível perceber uma mudança no perfil comportamental das gerações X e Y, pois a geração passada trabalhava mais pela necessidade, então as exigências para procurar ou permanecer em um emprego eram poucas, o mesmo não acontece com a atual geração.

Após serem questionados sobre os fatores que eles mais consideravam em um emprego, foram instigados a pensar quais eram as principais diferenças do mercado de trabalho da época dos pais para o que se tem hoje em dia. As respostas mais recorrentes foram que a geração X começava a trabalhar cedo, pois tinham a necessidade de sustentar a família ou ajudar em casa e que hoje em dia isso já está bem diferente. “Hoje em dia valoriza mais o ser do que o ter, o foco está na qualidade de vida e a riqueza engloba muito mais do que o dinheiro”, foi a resposta do entrevistado 13 para o mercado de trabalho atual. A maioria (51%) respondeu que hoje em dia os jovens, no geral, têm mais chances de tentar, de se arriscar e de trabalhar na área de sua preferência, o que não era um privilégio antigamente. O jovem 2 relatou uma dificuldade no mundo do trabalho hoje em dia, “antigamente entrava-se “cru” no mercado de trabalho e o trabalhador aprendia e se aprimorava dentro da própria empresa. Hoje em dia, antes de entrar no emprego desejado, já é preciso ter uma série de pré-requisitos, a concorrência está muito maior e a necessidade de aprendizagem é contínua”.

4.2. INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Quando os entrevistados foram questionados com que frequência eles tinham relações conflituosas com a família por conta do trabalho, a maioria dos entrevistados (58%) relatou nunca ter tido algum tipo de conflito com a família por conta do trabalho, 15% disseram que eram raros os momentos de insatisfação e que eles aconteciam mais no final do semestre, que era quando tinha uma carga maior de exigência nos estudos e muitos empresários juniores acabavam não conseguindo conciliar, o que gerava certa insatisfação na família. Alguns entrevistados alegaram que às vezes tinham problemas com a família e muitas vezes eram relacionados a não aceitação dos pais em relação ao trabalho voluntário e estes representavam 15%. A minoria (12%) relatou que tem conflito frequentemente. Alguns casos foram mais extremos, como a entrevistada 30 que relatou o término de um namoro de anos porque estava muito envolvida com a EJ e o namorado não gostava porque dizia que ela desperdiçava o tempo dela fazendo um trabalho não remunerado e que este muitas vezes atrapalhava o tempo que eles poderiam ter juntos.

Eles também foram questionados em relação ao tempo que dedicavam a família, se este era exclusivo ou se o trabalho interferia nos eventos familiares. Em 53% dos casos o trabalho nunca foi um fator determinante para que o entrevistado deixasse de ir a um evento familiar. Afirmaram ainda que o trabalho deveria ser feito durante a semana e que os finais de semana deveriam ser dedicados à família. Aqueles que responderam que raramente o trabalho fez com que eles perdessem eventos familiares importantes correspondeu a 30% dos entrevistados e essa porcentagem se dá geralmente a algumas reuniões que eles julgavam ser mais importantes do que alguns eventos. Em 14% dos casos às vezes o trabalho atrapalhava e apenas 3% alegou que já perdeu eventos familiares frequentemente. Fazendo uma análise das entrevistas, essa minoria, que respondeu frequentemente, é a parcela de entrevistados que dedica menos tempo à família, apenas nos horários de almoço e/ou jantar.

Os entrevistados mostraram uma postura muito profissional quando o assunto se tratava de entrega de demandas e produtividade na empresa. Contudo, levando em consideração os imprevistos, eles foram questionados com que frequência os compromissos familiares já fizeram com que eles perdessem ou chegassem atrasados a reuniões importantes, 50% responderam que isso nunca tinha acontecido, 39% responderam que era raro isso acontecer, mas que em casos extremos já ocorreu e 11% disseram que às vezes acontecia.

Apesar de a média ser quase a metade da relacionada ao trabalho, os jovens, quando questionados sobre o equilíbrio entre trabalho e família, alegaram que o baixo tempo dedicado à família não se devia exclusivamente ao trabalho, e sim a junção do trabalho e do estudo. Em 45% dos casos, os respondentes disseram que conseguiam conciliar todas as atividades e 55% responderam que não conseguiam. O entrevistado 25 acrescentou “eu acredito que consigo conciliar e equilibrar o meu tempo com a família e o dedicado ao trabalho, mas sinto falta de um tempo só para mim, e este é muito importante, mas devido a rotina, acaba sendo impossível”. Nesta questão, alguns entrevistados também incluíram o fator estudo como motivo para que não houvesse equilíbrio entre as esferas.

Segundo Fu e Shaffer (2011), a organização tem um papel fundamental no auxílio ao equilíbrio entre trabalho e família de cada funcionário e através das entrevistas foi possível perceber que 95% dos entrevistados sentem que suas respectivas empresas estão preocupadas com esse equilíbrio. Os outros 5% disseram que nunca precisaram do auxílio da empresa para conciliar suas atividades, então não sabiam como responder. As respostas mais citadas como mecanismos de auxílio e gerenciamento de esferas foram que as EJs oferecem treinamentos de gestão de tempo ainda no Programa Trainee, que elas são flexíveis com os horários e que reconhecem a importância da vida pessoal e familiar. A entrevistada 18 fez uma crítica nessa pergunta: ela disse que a empresa não ajuda e que por mais que exista essa cultura de que são estudantes e que possuem outras prioridades, muitas vezes as demandas da EJ possuem prazos rigorosos e que caso haja algum imprevisto o empresário fica malvisto por parecer estar mostrando desinteresse. Pela comparação das respostas, isso parece um caso isolado entre os respondentes, mas que deve ser considerado, pois pode representar a situação daqueles empresários juniores que não participaram do estudo.

Barbosa et al (2013) dizem que a falta de equilíbrio entre trabalho e família seria um dos fatores para consequências negativas na carreira profissional. Através das entrevistas foi possível validar esse conceito, pois apenas 30% dos entrevistados disseram que os conflitos na família não atrapalhariam a produtividade no trabalho. Os outros 70%, inclusive os que moram sozinhos, disseram que dependendo do conflito, afetaria sim o dia no trabalho. Eles alegaram que há mudanças de comportamento quando estão diante de determinadas demandas ao mesmo tempo em que há alguma situação para ser resolvida em casa. Há perda no foco do que deve ser feito, preocupações que impedem que o trabalho seja realizado, perda de produtividade e em alguns casos até a ausência ao trabalho, como foi abordado pela entrevistada 16: “a família tem muito peso na minha vida, então quando eu estou diante de um

conflito, prefiro faltar ao trabalho para resolvê-lo e só depois eu volto e consigo lidar com as minhas demandas profissionais”.

Quando a situação se inverte, foi possível perceber que os entrevistados conseguem separar melhor as duas esferas, pois 64% dos empresários juniores responderam que não há mudança de humor ou que nem chegam a levar o problema para casa, que estes são resolvidos antes mesmo de sair do trabalho. Em 14% dos casos, os entrevistados disseram que compartilham o problema com a família como uma forma de desabafo, mas sem deixar que este influencie na relação familiar. Os que responderam que não afeta diretamente a família, mas sim o pessoal, a saúde física e mental correspondem a 11% e os outros 11% alegaram que quando estão com algum conflito no trabalho levam este para a família e que há mudanças no humor e muitas vezes o isolamento dentro de casa. O equilíbrio maior nessa situação pôde ser explicado com a fala de alguns entrevistados em que diziam, “eu já passo pouco tempo com a minha família, não posso deixar que os problemas profissionais atrapalhem o meu momento com eles”.

Outra questão tratava da frequência com que o entrevistado chegava em casa sem energia para interagir com a família devido ao trabalho, e foi a que mais teve diversidade nos resultados. Dos entrevistados, 33% responderam nunca, 25% alegaram que raramente isto acontecia, 11% às vezes, 11% várias vezes e 20% frequentemente. Um dos fatores para esta divergência de resultados ser a dificuldade que muitos encontraram de separar as atividades entre família, trabalho e estudos. “Eu sempre chego em casa cansado e vou direto para o meu quarto, mas não estritamente devido ao trabalho, e sim devido a rotina de acordar cedo, pegar ônibus, assistir aulas, ir para a EJ, assistir aulas, pegar ônibus...”.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo procurou-se analisar a percepção dos jovens sobre a interação trabalho-família, a partir de relatos obtidos por entrevistas estruturadas com jovens das empresas juniores. Essas interações podem ser múltiplas e variadas e o entendimento de cada uma delas depende do contexto histórico em que cada geração viveu. Essas mudanças e diferenças acarretam principalmente o mercado de trabalho, como pôde ser visto em quadros comparativos das gerações.

A escolha do curso de graduação nem sempre é feita de maneira consciente isolando completamente os aspectos: status da profissão, mercado de trabalho, pressões familiares. Essa fase, em muitos casos, serve como a consolidação da identidade do jovem, e foi possível perceber em alguns entrevistados que o movimento empresa júnior serviu para que estes se conhecessem melhor e descobrissem quais seriam as suas diretrizes para a carreira profissional e pessoal.

O lado profissional foi mostrado pelos entrevistados como uma realização pessoal, pois essas duas esferas estão intimamente ligadas e não são excludentes entre si. Através da análise de resultados foi possível perceber que os jovens buscam no trabalho a sua valorização pessoal e que veem neste uma oportunidade de crescimento intelectual, visto que muitas respostas foram em relação ao contínuo aprendizado que o mercado de trabalho poderia oferecer.

Também foi possível perceber em alguns momentos que muitos entrevistados não possuem um pensamento futuro, ou seja, planos a longo prazo. Alguns alegaram que as entrevistas provocaram uma reflexão, pois devido a rotina estressante e muito corrida, eles estavam apenas levando um dia após o outro e isso é comprovado no texto de Souza et al (2012).

Através da entrevista qualitativa, foi possível fazer uma análise mais profunda do perfil de cada entrevistado, pois as características individuais de cada jovem são observadas, facilitando a análise. Foi possível perceber que os jovens que menos se afetavam nos conflitos familiares, conseqüentemente eram os que mais dedicavam-se aos trabalhos e menos às famílias. Percebe-se que essa interação nem sempre é conflituosa, porque muitos escolhem uma das esferas para priorizar, muitas vezes não sendo necessário uma conciliação de tarefas ou até mesmo uma melhor distribuição de tempo.

Este estudo contribuiu para melhor entender a postura dos empresários juniores perante a interação trabalho-família e qual é o perfil da geração Y na conciliação dessas duas esferas.

Já em relação às limitações desta pesquisa, os resultados foram limitados aos empresários das empresas juniores da UnB, não sendo possível generalizar para todos os jovens da geração Y. Talvez os resultados pudessem ser diferentes se os entrevistados tivessem filhos, se fossem de outras Universidades ou se fossem de uma renda mais baixa, o que não foi observado em nenhum dos entrevistados.

Para estudos futuros, recomenda-se que leve em consideração uma amostra maior e mais variada de jovens da geração Y, abrangendo não só empresários juniores, mas como também estagiários ou jovens que já estejam trabalhando com o regime de carteira assinada, pois dessa forma pode-se ter diferentes visões e interações.

É relevante o desenvolvimento de uma pesquisa comparativa entre homens e mulheres e adicionar algumas variáveis aos objetivos, como: renda (baixa, média e alta), se tem dependentes ou não e qual o grau de dependência deste e posição hierárquica no trabalho (tem cargo de liderança ou não).

Mesmo com as limitações da presente pesquisa, foi possível atingir os objetivos e observar a importância que cada área, trabalho e família, tem na vida destes alunos e como eles lidam com as interações. Também foi possível observar as mudanças de gerações perante o mercado de trabalho e o quanto isto influencia no perfil e anseios de toda uma geração. Por fim, analisou-se a forma que esses jovens pensam no futuro, não visando apenas o lado financeiro, mas prezando pelo aprendizado contínuo e satisfação no trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Sanete Irani et al. Conflito de gerações no ambiente de trabalho em empresa pública. **International Conference on Information Systems and Technology Management**. São Paulo, p.13.

ARNETT, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. **American Psychologist**, v. 55, p. 469-480.

BARHAM, Elizabeth J.; VANALLI, Ana C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. Brasília/DF, v.12, n. 1, p. 47-59, 2012.

BATISTA, F.H.A. **Grupos Geracionais e o Comprometimento Organizacional: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul**. 111 f. Dissertação. Faculdade de Administração. Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul/RS. 2010.

BEE, H. **O ciclo vital**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

BJ, Relatório de 2015. Disponível em: https://issuu.com/brasiljunior/docs/bj_relatorio_do_identidade_2015. Acesso em: 10/11/2017.

BJ, Relatório de 2016. Disponível em: <http://brasiljunior.rds.land/censo-identidade-relatorio-2016>. Acesso em: 10/11/2017.

BRAUN, Ana Claudia; VIERHELLER, Brenda; ZIEBELL DE OLIVEIRA, Manoela. Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Porto Alegre/RS, v. 17, n. 1, p. 19-30, 2016.

BRONFENBRENNER, U., & Morris, P. A. (1998). The ecology of developmental processes. In: Damon, W.; Lerner, R. M. (Orgs.). **Handbook of child psychology**, Vol. 1: Theoretical models of human development. New York: John Wiley, p. 993-1028.

BRUM, Eliane. Meu filho, você não merece nada. **Revista Época**. Rio de Janeiro/RJ. 2011.

CARVALHO, J. A. S. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil**. Curso de Formação Política da Escola de Governo de São Paulo. Universidade do Estado de São Paulo. São Paulo/SP. 2004.

CAZALEIRO, L. E. F. **Práticas da liderança: um contraste entre Geração X e Geração Y**. 70 f. Monografia. Universidade de Brasília. Brasília/DF. 2011.

CERETTA, Simone Beatriz; FROEMMING, Lurdes Marlene. Geração Z: Compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. **RAUnP**, v. 3, n. 2, p. 15-24, 2011.

CDT, Programas e Projetos. Disponível em: <http://www.cdt.unb.br/programaseprojetos/empresajr/mej/?menu-principal=programas-e-projetos&menu-action=mej>. Acesso em: 10/11/2017.

CHIUZI, Rafael M.; PEIXOTO, Bruna R. G.; FUSARI, Giovanna L. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 2, p. 579-590, 2011.

CLARO, José Alberto C. et al. Estilo de vida do jovem da “Geração Y” e suas perspectivas de carreira, renda e consumo. **Seminários em Administração-SEMEAD**. São Paulo. 2010.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 216 p. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2007.

DIB, Sandra K.; CASTRO, Lucia R.; O trabalho é projeto de vida para os jovens? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. Universidade de São Paulo, v. 13, n. 1, p. 01-15, 2010.

EBY, L. T., CASPER, W. J., LOCKWOOD, A., BOURDEAUX, C., & BRINLEY, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002).

FEREZ, Luciana C. **Trabalho, carreira e flexibilidade: perspectivas de jovens profissionais**. 189 f. Tese. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo/SP. 2010.

FU, Carmen K.; SHAFFER, Margaret A. The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, v. 30, n. 5, p. 502-522, 2001.

GERHARDT, Tatiana E.; SILVEIRA, Denise T. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo/SP, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GREENHAUS, Jeffrey H; COLLINS, Karen M; SHAW, Jason D. The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal os Vacation Behavior*, n.63, 2003, p. 510-531.

HENRIQUES, Celia R.; CARNEIRO, Terezinha F.; MAGALHÃES, Andrea S. Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. **Scientific Eletronic Library Online**. São Paulo, v. 16, n. 35, p. 327-336, 2006.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, v.43, p.404-413, 1937.

JÚNIOR, Brasil. Conceito nacional de empresa júnior. v. 12, n. 10, 2012.

JUNQUEIRA, Maria L. Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço

de orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional. Periódicos Eletrônicos em Psicologia*. Ribeirão Preto, v. 15, n. 2, p. 187-199, 2014.

KULLOCK, E. Por que as gerações estão no nosso foco? *Revista Foco em Gerações*. 2011.

LADEIRA, L. B.; COSTA, D. V. F.; COSTA, M. P. do C. O conflito de gerações e o impacto no ambiente de trabalho. IN: **IX CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO**. Rio de Janeiro, 2013.

LASSANCE, Maria Célia; CASTELLÁ SARRIERA, Jorge. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. Porto Alegre/RS, v. 10, n. 2, p. 15-31, 2009.

LOYOLA, Rodrigo M. **Gestão do conhecimento em uma empresa júnior do Distrito Federal**. 36 f. Monografia. Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2013.

LYNESS, Karen S. JUDIESCH, Michael K. Can a Manager Have a Life and a Career? *Journal of Applied Psychology*, v. 93, n. 4, p. 789-805, 2008.

MAIA, Kadma L.S. **Trabalho e família: um estudo da interação de papéis com secretários executivos**. 112 f. Dissertação. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal/RN. 2012.

McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158-167.

MEYER, M. Quais as diferenças entre as gerações X, Y e Z e como administrar os conflitos? *Oficina da Net*. Santa Cruz do Sul/RS. 2014.

MOTTA, A. B. A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sobre o envelhecimento. *Revista Sociedade e Estado*. São Paulo, v. 25, n. 2, p. 225-250, 2010.

MÜLLER, Jéssica; DEWES, F. O. Impacto da Inserção da Geração Y no Mercado de

Trabalho. **Revista Universo Acadêmico**, Taquara/RS, v. 5, n. 1, 2012.

OLIVEIRA, Lucia B.; CAVAZOTTE, Flávia S. C. N.; PACIELLO, Raul R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba/PR, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.

OLIVEIRA, Sidinei R.; PICCININI, Valmiria C.; BITENCOURT, Betina M. Juventudes. Juventudes, gerações e trabalho: É possível falar em geração Y no Brasil? **Revista Organizações & Sociedade**. São Paulo, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.

PATTON, N. Q. **Qualitative evaluation methods**. 2nd ed. Newbury Park: Sage, 1990.

PINTO, A. M. et al. **As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família**. 212 f. Tese de Doutoramento. Universidade do Minho. Portugal. 2000.

POCHMANN, M. (Org.). **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. Rio de Janeiro: Makron Books, 1995.

SANJUTÁ, Graziela; BARHAM, Elisabeth J. Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. **Revista Nucleus**, Ituverava/SP, v. 3, n. 1, 53-62, 2004.

SANTOS, Fernando A. S. N. **Juventude, consumo e globalização: uma análise comparativa**. 391 f. Tese. Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa-Portugal. 2004.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

SMITHSON, Janet; LEWIS Suzan; GUERREIRO Maria D.; Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. **Sociologia – Problemas e Práticas**. Lisboa-Portugal, v. 27, p. 97-113, 1998.

SOUZA, Gustavo. Empresa Júnior: uma ferramenta facilitadora do processo de aprendizagem através da aplicação imediata de conceitos e teorias à realidade empresarial no ensino de administração no Brasil. **Revista ANGRAD–Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração**, v. 3, n. 4, p. 98-111, 2002.

SOUZA, Marina; CASTRO, Lucia. Projeto profissional: articulações entre juventude, trabalho e futuro na contemporaneidade. **V Simpósio Internacional sobre a Juventude Brasileira/JUBRA** – Recife, 2012.

STROBINO, M. R. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba**. 137 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

TAPSCOTT, D. **Geração digital: a crescente e irreversível ascensão da geração net**. São Paulo: Makron Books, 1999.

TEIXEIRA, Marco A. P. **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adulez jovem**. 168 f. Tese. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS. 2002.

TOMIZAKI, K. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Revista Educação & Sociedade**. Campinas/SP, v. 31, n. 111, p. 327-346, 2010.

TORRES, E. F. **Uma análise exploratória da jornada flexível de trabalho sob a perspectiva de tutores na educação a distância**. 123 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WADA, Elizabeth K.; CARNEIRO, Natalie A. As necessidades da geração Y no cenário de eventos empresariais. **Eumed-net**. 2010.

WALBER, Ana L. S. **A interação trabalho-família nas histórias de vida de gestores intermediários**. 114 f. Dissertação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS. 2009.

WESTERMAN, J. W., & YAMAMURA, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12, 150-161.

APÊNDICES

Apêndice A – Questionário de Entrevista



UnB – Universidade de Brasília

Entrevistado n° _____

Sexo:

Horário de Início:

Término:

EJ:

01. Há quanto tempo você está na Empresa Júnior?
02. Você possui algum cargo de chefia?
03. Quantas horas por dia, em média, você dedica ao trabalho?
04. Quais os principais fatores que você considera para procurar/permanecer em um emprego?
05. O que é ter sucesso na carreira para você?
06. O que você acredita ser diferente do mundo do trabalho da época dos seus pais?
07. Você já teve relações conflituosas familiares por conta do trabalho? Com que frequência? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).
08. Você acredita que as demandas do seu trabalho atrapalham os seus estudos?
09. De que forma a empresa que você trabalha te ajuda a conciliar a vida profissional com a pessoal?
10. O seu trabalho já fez com que você perdesse eventos familiares importantes? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).
11. Quantas horas por dia, em média, você dedica à família?
12. O que a sua família pensa do trabalho não remunerado que você faz?
13. Quando ocorrem conflitos na sua família, quais consequências trazem para o seu trabalho?
14. Quando ocorrem conflitos no seu trabalho, quais consequências trazem para a sua família?

15. Você acredita que consegue equilibrar bem o seu tempo de trabalho e o tempo de família?
16. Você já chegou em casa sem energia para interagir com a família, por conta do trabalho? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).
17. Os seus compromissos familiares já fizeram com que você se atrasasse para o trabalho ou perdesse reuniões importantes? Com que frequência isso ocorre? (Nunca, raramente, às vezes, várias vezes, frequentemente).
18. Como você espera estar profissionalmente daqui 10 anos?
19. Quais as principais barreiras que você percebe para que o seu projeto profissional dê certo?
20. Qual é o seu projeto pessoal para daqui 10 anos?
21. Quais as principais barreiras que você percebe para que o seu projeto pessoal dê certo?
22. Considerando o seu projeto pessoal, você pretende trabalhar no mesmo ritmo daqui 10 anos?
23. Qual a sua idade?
24. Qual semestre da faculdade você está cursando?