

A Empregabilidade no Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano em Contextos de Vulnerabilidade

Marcelo Ferreira de Souza¹, Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos²,
Marilaine Quadros Becker de Souza³

¹ <http://orcid.org/0000-0003-2709-1072> / Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0003-3336-6001> / Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0001-9390-4946> / Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil

Resumo

Este estudo qualitativo busca, a partir do Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner, compreender como as características psicossociais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens. Para a coleta de dados, foram realizados dois grupos focais e doze entrevistas individuais com os jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, além de quatro entrevistas com profissionais que interagem com os jovens na instituição que participa do Programa Jovem Aprendiz. A partir da técnica de análise de conteúdo, foi possível compreender a influência negativa da adaptabilidade de carreira, da identidade de carreira e do capital humano e social na empregabilidade dos jovens. No âmbito dos fatores físicos, econômicos e sociais, a baixa renda, as condições de moradia e o bem-estar social são fatores determinantes no baixo desenvolvimento dos jovens, além de impactar negativamente nas expectativas educacionais e profissionais.

Palavras-chave: empregabilidade, jovens, vulnerabilidade social.

Employability in the Bioecological Model of Human Development in Vulnerability Contexts

Abstract

Based on Bronfenbrenner's Bioecological Model of Human Development, this qualitative study aims to understand how psychosocial characteristics influence young people's employability and future expectations. For data collection, two focus groups and twelve individual interviews were carried out with young people who live in a situation of social vulnerability, in addition to four interviews with professionals who interact with young people in the institution that participates in the Young Apprentice program. From the content analysis technique, it was possible to understand the negative influence of career adaptability, career identity, and human and social capital on the employability of young people. In terms of physical, economic, and social factors; low income, housing conditions, and social well-being are determining factors in the low development of young people, in addition to negatively impacting educational and professional expectations.

Keywords: employability, young, social vulnerability.

Empleabilidad en el Modelo Bioecológico de Desarrollo Humano en Contextos de Vulnerabilidad

Resumen

Basado en el Modelo Bioecológico de Desarrollo Humano de Bronfenbrenner, este estudio cualitativo tiene como objetivo comprender cómo las características psicossociales influyen en la empleabilidad y en las expectativas de futuro de los jóvenes. Para la recolección de datos se realizaron dos grupos focales y doce entrevistas individuales con jóvenes que viven en situación de vulnerabilidad social, además de cuatro entrevistas a profesionales que interactúan con jóvenes en la institución que participa en el Programa Jovem Aprendiz. A partir de la técnica de análisis de contenido, se pudo comprender la influencia negativa de la adaptabilidad profesional, de la identidad profesional y del capital humano y social en la empleabilidad de los jóvenes. En el ámbito de los factores físicos, económicos y sociales, los bajos ingresos, las condiciones de vivienda y el bienestar social son factores determinantes en el bajo desarrollo de los jóvenes, además de impactar negativamente en las expectativas educativas y profesionales.

Palabras clave: empleabilidad, joven, vulnerabilidad social.

A empregabilidade, compreendida como a chance de um indivíduo encontrar um emprego ou manter-se empregado, é uma questão central no contexto do trabalho (Insa, González-Navarro, & Zacarés-González, 2018), principalmente após a transformação do capitalismo durante o final do século XX, a globalização da economia e a atual crise econômica mundial. O baixo nível de empregabilidade e a falta de emprego são considerados graves problemas sociais que vêm afetando tanto as economias desenvolvidas quanto as em desenvolvimento.

De acordo com os dados da International Labour Office (2017), a taxa mundial de desemprego entre os jovens é de 13,1%, três vezes superior à taxa entre os adultos. No Brasil, segundo levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020), o desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos chegou a 27,1%, sendo referente a mais do que o dobro da taxa da população em geral, que ficou em 12,2%. Entre a população com idade de 14 e 17 anos, a taxa chegou a 46,5%, sendo mais que o triplo da taxa geral. Importante destacar que a Constituição Federal Brasileira (1988) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990) adotam o princípio da proteção integral da criança e do adolescente, proibindo o trabalho antes dos 16 anos. Entretanto, o jovem pode atuar na condição de aprendiz, a partir de 14 anos e, nestas condições, a experiência pode ser uma possibilidade para garantir a aprendizagem e a continuidade dos estudos.

O alto índice de desemprego entre os jovens, especialmente, entre os que vivem em situação de vulnerabilidade social, está frequentemente relacionado aos baixos níveis de escolaridade e de empregabilidade, além da instabilidade emocional, a falta de motivação, os ambientes familiares não estruturados, os péssimos hábitos de saúde, os recursos escassos e o medo do fracasso que os leva a acreditarem que não são suficientemente competentes para ocupar uma função no mercado de trabalho (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

Diante desse complexo cenário de exclusão laboral e baixos níveis de empregabilidade, especialistas e acadêmicos tentam identificar quais os recursos pessoais que promovem a empregabilidade (Peeters et al., 2019). Há um foco na visão micro da empregabilidade, que coloca grande parte da responsabilidade sobre o indivíduo, fomentando uma perspectiva centrada nas competências e nos comportamentos individuais (Fugate & Kinicki, 2008). Em seu estudo de 2017, Torri destaca que a importância da educação orientada ao desenvolvimento profissional de indivíduos pertencentes às classes populares e de minorias étnicas-culturais, diminuindo o risco de exclusão e aumentando a empregabilidade. Contudo, é fundamental pensar de forma mais ampla e que considere a empregabilidade não só como uma característica individual, mas também como resultado das condições econômicas, sociais e do mercado de trabalho.

Insa et al. (2018) entendem que a empregabilidade abrange questões individuais e contextuais. Diante desta complexidade, pode ser compreendida a partir da análise dos quatro componentes que integram o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano (MBDH) de Bronfenbrenner. Os quatro componentes são (i) Processo Proximal, (ii) Pessoa, (iii) Contexto e (iv) Tempo, considerando a empregabilidade como o resultado de fatores individuais e contextuais que combinam características pessoais e processos proximais. Com esse modelo, considera-se a empregabilidade uma metacompetência pessoal e, ao mesmo tempo, uma construção social. Sendo assim, entende-se a empregabilidade a partir de uma perspectiva multidimensional e com características subjetivas.

Desse modo, compreende-se que a análise da empregabilidade da população jovem brasileira que vive em situação de vulnerabilidade social deve considerar as características

individuais e os aspectos contextuais, mas também, e sobretudo, as expectativas quanto ao futuro como um importante fator de proteção ao desenvolvimento saudável, pois pensar sobre o futuro motiva o comportamento cotidiano e influencia nas escolhas, nas decisões e nas atividades que afetarão a realização futura (Beal & Crockett, 2010; Gracioli, 2016).

Diante do exposto, é relevante compreender como os jovens, especialmente os que vivem em situação de vulnerabilidade social, percebem a sua empregabilidade, na medida em que enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho em relação aos jovens provenientes de outras classes com mais possibilidades. Desta forma, considerando que a literatura sobre empregabilidade tem se concentrado em grupos de estudantes universitários e trabalhadores mais qualificados (Barros, 2018; Clarke, 2018; Jackson, 2016), sendo raros os estudos que analisaram modelos em perfis mais vulneráveis (Insa et al., 2018), esse estudo tem como objetivo compreender como as características psicossociais influenciam a empregabilidade e a expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social a partir do MBDH de Bronfenbrenner e Morris (1998). Pretende-se, então, responder à questão de pesquisa: “como as características individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens em contexto de vulnerabilidade social?”.

Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano

No final da década de 1970, Bronfenbrenner publicou seu estudo, inicialmente chamado de Teoria Ecológica, que privilegiava uma compreensão de desenvolvimento de forma contextualizada e em ambientes naturais, visando apreender a realidade de forma mais abrangente, tal como é vivida e percebida pela pessoa no contexto em que se insere (Bronfenbrenner, 2005). Ao reformular sua compreensão para uma Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano (1997/2005), o autor passou a ressaltar, além da interdependência indivíduo-contexto, as características da pessoa em desenvolvimento considerando as influências de quatro aspectos multidirecionais inter-relacionados, que constituem o modelo PPCT – Processo, Pessoa, Contexto e Tempo, elementos centrais dessa teoria (Bronfenbrenner & Morris, 1998).

Segundo Bronfenbrenner e Morris (1998), todas as mudanças que acontecem no desenvolvimento da pessoa estão relacionadas ao núcleo do modelo, o *Processo*. O desenvolvimento humano ocorre a partir dos processos proximais, isto é, das formas peculiares de interação entre o organismo e o ambiente, que operam ao longo do tempo e que são os principais motores do desenvolvimento. A *Pessoa* é o segundo elemento do MBDH e envolve tanto as características biológicas e psicológicas constitucionalmente determinadas quanto aquelas que surgem como resultado das interações com o ambiente. Dessa forma, as características biopsicológicas da pessoa são tanto produtos quanto produtores de seu desenvolvimento.

O terceiro elemento do modelo, o *Contexto* ou Ambiente Ecológico onde se dá o desenvolvimento, é entendido como um componente complexo, composto por sistemas aninhados e interdependentes (micro, meso e macro). Bronfenbrenner (2005) apresenta o microsistema como um contexto imediato, em que a pessoa em desenvolvimento tem experiências diretas e onde ocorrem os processos proximais, como a família e a escola. O mesossistema é formado pelo conjunto ou rede de microsistemas dos quais a pessoa em desenvolvimento participa diretamente. O macrosistema envolve os sistemas políticos, econômicos e educacionais que contemplam os valores e as

crenças compartilhados pelos membros da cultura e que afetam, indiretamente, as relações interpessoais e a qualidade de vida das pessoas.

O último componente do MBDH é o *Tempo*, o qual permite examinar a influência de mudança e continuidades sobre o desenvolvimento humano. Esse elemento é analisado em três níveis no MBDH: micro, meso e macro. O microtempo refere-se à continuidade e à descontinuidade, observadas em pequenos episódios dos processos proximais. O mesotempo refere-se à periodicidade dos episódios dos processos proximais em intervalos maiores de tempo, como dias e semanas, sendo que os efeitos cumulativos desses processos podem produzir resultados significativos no desenvolvimento e o macrotempo abarca as expectativas e os eventos em mudanças dentro da sociedade ao longo do tempo (Bronfenbrenner & Morris, 1998).

Dentre os principais estudos que utilizaram o MBDH de Bronfenbrenner, destaca-se o estudo de Ferguson, Cassells, MacAllister e Evans (2013), que propõem uma abordagem holística, multidisciplinar e multinível. Eles utilizaram o modelo bioecológico de Bronfenbrenner e Morris (1998) para entender e reduzir os efeitos aversivos de vários fatores de riscos ambientais no desenvolvimento cognitivo e socioemocional de crianças em todo o mundo. Identifica-se, também, em Jones (2018), uma aplicação da teoria em experiências com alunos de graduação, na qual se conclui que, partindo do MBDH, é possível identificar as principais influências dos microsistemas que moldam as experiências dos discentes, concluindo que o aprendizado e o desenvolvimento ocorrem a partir dos resultados das interações significativas entre o aluno e os seus principais sistemas.

No Brasil, cabe destacar o estudo de Leme, Del Prette, Koller e Del Prette (2016), que propõe uma análise das habilidades sociais com o MBDH e sugere que a estrutura conceitual da perspectiva bioecológica contribui para a compreensão da aprendizagem e do desenvolvimento das habilidades sociais. O estudo destaca que as dimensões pessoal, situacional e cultural, do campo das habilidades sociais, podem ser relacionadas aos componentes Processo, Pessoa, Contexto e Tempo do MBDH.

A partir das diversas aplicações do MBDH, poucos estudos foram identificados no campo da empregabilidade, mesmo quando verificada a produção internacional. Entre esses, Insa, González e Inesta (2016) analisam o conceito da empregabilidade através dos elementos do MBDH e os benefícios trazidos desta relação. Bone (2015) destaca como o MBDH pode ser utilizado como sistema para abordar o bem-estar no local de trabalho de maneira holística, significativa e prática. No contexto brasileiro, até a realização desta pesquisa, não foram identificados estudos de empregabilidade que utilizaram o MBDH de Bronfenbrenner.

Construção Psicossocial da Empregabilidade

A empregabilidade emerge como um construto psicossocial e multidimensional, uma vez que inclui, simultaneamente, dimensões internas, como o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e no desempenho profissional, e dimensões externas, referentes às mais-valias associadas aos contextos de aprendizagem ou de trabalho (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009). Fugate et al. (2004) apontam que a empregabilidade é uma construção psicossocial que inclui uma série de construções centradas no próprio indivíduo e que são necessárias para lidar efetivamente com as mudanças relacionadas à carreira. A abordagem psicossocial mostra o papel do indivíduo em determinar, em parte, sua própria empregabilidade.

Dada a sua aplicabilidade, sustenta-se que o modelo psicossocial é particularmente útil para ajudá-los a lidar com o

desemprego, podendo ser usado no auxílio para reconhecer que sua empregabilidade pode ser melhorada, apesar da ausência temporária de emprego (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). Logo, segundo Fugate et al. (2004), a construção psicossocial da empregabilidade centrada no indivíduo compreende três dimensões distintas, porém inter-relacionadas: (i) adaptabilidade de carreira, (ii) identidade de carreira e (iii) capital humano e social.

A *adaptabilidade de carreira (AC)* começou a ser definida por Savickas (1997) como a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no trabalho, bem como com os ajustamentos imprevisíveis induzidos pelas mudanças e condições deste, vinculando a adaptabilidade à plenitude e à disposição de explorar a si mesmo e ao ambiente. Fugate et al. (2004) referiram a adaptabilidade como a disposição e a capacidade de mudar comportamentos, sentimentos e pensamentos em resposta às demandas ambientais, sendo essencial para o sucesso na atual era de insegurança profissional.

Savickas e Porfeli (2012), definem adaptabilidade como um construto psicossocial que evidencia as formas como uma pessoa lida com as tarefas, transições e traumas em seus papéis sociais, de forma proativa ou situacional. Tais formas, segundo os autores, consistem nas capacidades de autorregulação aplicadas à resolução de problemas que podem aparecer durante seu desenvolvimento profissional. Assim, os indivíduos que demonstram aptidão e disponibilidade para mudar (prontidão adaptativa) e, ao mesmo tempo, possuem os recursos psicossociais (adaptabilidade de carreira) para gerir essas mudanças, exibirão mais crenças e comportamentos (respostas adaptativas) essenciais para as alterações nas condições ambientais e, como consequência, ocorrerá uma integração positiva nos papéis de vida a desempenhar e um maior ajustamento ao seu trabalho (resultados adaptativos).

Com relação às competências comportamentais essenciais para a adaptação, Savickas e Porfeli (2012) apontam quatro dimensões: (i) preocupação (*concern*), diz respeito ao grau em que o indivíduo está envolvido na preparação e nas competências para planejar o futuro; (ii) controle (*control*), associado à capacidade que o indivíduo tem em assumir a responsabilidade sobre a construção da sua carreira e de tomar decisões; (iii) curiosidade (*curiosity*) associada a atitude do indivíduo em explorar novas situações e procurar informação sobre novas oportunidades de emprego; e (iv) confiança (*confidence*), relacionada ao grau de certeza que o indivíduo tem da sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que for necessário para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao longo da sua vida profissional.

Segundo Godoy e Mendonça (2020), a confiança é, geralmente, desenvolvida a partir do domínio de um conhecimento que é alcançado com a experiência no trabalho e com o nível de escolaridade. Ademais, Gomes, Gamboa e Paixão (2019) apontam que a confiança para realizar com sucesso as ações necessárias para implementar e desenvolver as escolhas profissionais e educacionais adequadas é influenciada pelo senso de autoconsciência e igualdade em relação aos outros.

O tempo pode ser considerado um aspecto fundamental na AC, pois o indivíduo que têm capacidade para se projetar no futuro, de explorar as possibilidades, antecipar as escolhas e suas transições, vai desenvolver competências para tomar decisões que beneficie o seu autodesenvolvimento (Savickas, 1997). Nesse ínterim, o indivíduo com capacidade de adaptação preocupa-se com o futuro profissional, tem curiosidade em explorar possíveis cenários profissionais e procura o máximo de controle sobre a sua vida profissional (Savickas & Porfeli, 2012). Além disso, aumenta sua autonomia, assegura escolhas mais assertivas e melhora seu

planejamento de vida (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

A segunda dimensão da empregabilidade, a *identidade da carreira (IC)*, representa a forma como os sujeitos definem-se no contexto da carreira, podendo ser conceituada como uma “bússola cognitiva” usada para percorrer as oportunidades de carreira, incluindo os objetivos, as esperanças e os receios, traços de personalidade, valores, crenças e normas, estilos de interação e horizontes temporais (Fugate et al., 2004). A IC mostra o grau de incorporação do aspecto profissional à identidade pessoal, refletindo-se na motivação, no comprometimento e na satisfação com a escolha profissional realizada (Teixeira, Oliveira, Melo-Silva, & Taveira, 2019).

A terceira e última dimensão da empregabilidade centrada no indivíduo, proposta por Fugate et al. (2004), é o *capital humano e social (CHS)*. Os autores referem-se ao capital humano como as variáveis pessoais que podem afetar o avanço de uma carreira, incluindo educação, experiência de trabalho, treinamento, habilidades e conhecimento, podendo também ser compreendido como o conjunto dos investimentos destinados à formação educacional e profissional de determinada população. Nesse sentido, o CHS cumpre dois importantes papéis na promoção da empregabilidade. Por um lado, essas características individuais ampliam a capacidade do trabalhador em perceber novas oportunidades no mercado de trabalho e, por outro, tornam o indivíduo mais atraente para o empregador, além de contribuírem para o bem-estar durante o desemprego (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005).

O capital social é um recurso humano fundamental que reflete até que ponto os indivíduos estão conectados uns aos outros de maneira a criar valor, para eles, na conquista de seus objetivos (Coleman, 1988), já que as conexões têm se mostrado um aspecto importante no desenvolvimento de carreira dos jovens. As expectativas geradas dentro da rede social do indivíduo e o aconselhamento de outras pessoas são importantes para o desenvolvimento da carreira dos jovens (Kerpelman & Pittman, 2001). Nesse sentido, Nepomuceno e Witter (2010) apontam que o nível de escolaridade e profissional dos pais apresenta-se como um indicador de sucesso dos filhos, uma vez que influenciam no planejamento profissional dos jovens. Isto remete à percepção de que o nível socioeconômico das famílias acaba influenciando a expectativa do jovem. De maneira geral, o capital social está positivamente associado ao desenvolvimento saudável dos jovens, o que é importante para os ajustes no futuro e para o bem-estar social (Pettit, Erath, Lansford, Dodge, & Bates, 2011).

Método

A presente pesquisa tem natureza qualitativa, permitindo maior familiaridade com o problema e flexibilidade no planejamento (Gil, 2008). Adotou um caráter exploratório e corte transversal, possibilitando fazer um recorte do objeto estudado dentro de um determinado tempo (Flick, 2009). A pesquisa foi dividida em três fases principais. Na primeira fase foram realizados dois grupos focais, com caráter exploratório e com o objetivo de compreender o contexto e as características em comum dos jovens, empregados e desempregados, bem como criar subsídios ao roteiro das entrevistas individuais. Na segunda fase foram realizadas as entrevistas individuais com os jovens desempregados, e por fim, na terceira fase foram realizadas as entrevistas com as especialistas.

Participantes

O estudo teve como ponto de apoio e de interação com os jovens a Instituição Pequena Casa da Criança, que é uma instituição não governamental, sem fins lucrativos, filantrópica, educacional e de assistência social. Foi fundada em 15 de agosto de 1956 e está localizada no centro da comunidade Vila Maria da Conceição, Porto Alegre / RS. Nesta instituição acontece a capacitação do Programa Jovem Aprendiz, além de caracterizar-se como o ponto focal das empresas para identificação dos jovens a serem contratados.

Para a primeira fase da pesquisa, foram selecionados 20 jovens, de 14 a 17 anos, dos gêneros masculino e feminino, da comunidade Vila Maria da Conceição, Porto Alegre / RS e que vivem em condições de vulnerabilidade socioeconômica. Após a seleção dos respondentes, eles foram divididos em 2 grupos focais distintos. A escolha pelo grupo focal ocorreu para que os jovens se sentissem mais à vontade para exporem suas percepções, uma vez que estavam entre pessoas da mesma idade. Os critérios para seleção dos jovens foram (i) a idade e (ii) a condição de empregabilidade. O primeiro grupo focal (G1), foi composto por 09 jovens entre 14 e 17 anos que, naquele momento, estavam inseridos do Programa Jovem Aprendiz (PJA) e atuavam em alguma empresa; o segundo grupo focal (G2), foi composto por outros 11 jovens da mesma faixa etária do primeiro grupo que estavam desempregados no momento da pesquisa. Os jovens foram selecionados a partir da indicação dos profissionais da instituição Pequena Casa da Criança.

A segunda fase da pesquisa foi composta por 12 entrevistas individuais realizadas no mês de janeiro de 2020. Foram selecionados jovens que atendessem aos mesmos critérios de vulnerabilidade socioeconômica, que não tivessem participado de algum grupo focal e que estivesse cursando o ensino fundamental ou médio em alguma escola pública. (Tabela 1). Com relação ao intervalo de idade entre 14 e 17 ser pré-requisito para participar, tanto dos grupos focais quanto das entrevistas, se fez necessário porque o estudo buscou compreender as percepções da população que mais sofre com o desemprego e com a conquista do primeiro emprego (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Foram adotados todos os procedimentos éticos previstos na Resolução CNS 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde e a nova Resolução CNS 510/2016, que estabelece que os projetos desenvolvidos na área das Ciências Humanas e Sociais também deverão receber apreciação pelo Comitê de Ética e Pesquisa. Os procedimentos éticos, adotados para pesquisa, foram avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número 9.466 em 04/08/2019.

Os grupos focais, G1 e G2, foram realizadas nos dias 25/09/2019 e 02/12/2019, respectivamente. Foi utilizado um gravador de áudio e uma câmera filmadora para que posteriormente as falas fossem transcritas e submetidas à análise. Já o instrumento de coleta de dados compreendeu um roteiro de entrevistas dividido em quatro blocos: (i) orientações de como funcionaria o grupo e qual era o seu objetivo, (ii) apresentação dos participantes e quebra-gelo, (iii) questões centrais que exploravam as características individuais dos jovens, como o capital humano e social, seus níveis gerais de autoestima e de autoeficácia na busca por emprego e suas capacidades de adaptação e identificação com a carreira (fatores relacionados com a percepção de empregabilidade), e questões que levam os

Tabela 1
 Perfil dos jovens respondentes (N = 12)

J	Gênero	Idade	Cor	Série	Ensino	Situação
J1	Masculino	14	Branca	9º ano	Fundamental	Participante do PJA
J2	Masculino	14	Preta	5º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J3	Masculino	15	Preta	9º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J4	Masculino	15	Preta	6º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J5	Masculino	16	Preta	9º ano	Fundamental	Participante do PJA
J6	Masculino	17	Preta	9º ano	Fundamental	Participante do PJA
J7	Feminino	14	Preta	8º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J8	Feminino	14	Branca	8º ano	Fundamental	Participante do PJA
J9	Feminino	15	Preta	1º ano	Médio	Participante do PJA
J10	Feminino	15	Preta	7º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J11	Feminino	16	Preta	7º ano	Fundamental	Não Participante do PJA
J12	Feminino	17	Preta	1º ano	Médio	Participante do PJA

Nota. Fonte: Dados da pesquisa

jovens a refletirem sobre o futuro e o que pensam sobre o que é ter uma carreira bem-sucedida e (iv) fechamento, solicitando que apontassem quais os aspectos mais importantes que eles destacavam na conversa realizada no grupo. Todos os integrantes tiveram espaço para apresentarem suas ideias e a escolha por um roteiro aberto se deu pelo fato de resultar na geração de mais dados uma vez que permitem relato mais aprofundado dos participantes.

Na sequência dos grupos focais, foram realizadas as entrevistas individuais com os jovens. O roteiro de entrevista foi utilizado com a finalidade de oferecer um guia para a condução das entrevistas, considerando que a técnica de entrevistas semiestruturada possui moderado nível de objetividade, permitindo ao entrevistado relatar, de forma mais livre, as suas percepções quanto aos temas propostos para a conversa com o pesquisador (Bardin, 2009). Após as entrevistas com os jovens, foi realizada coleta de dados junto às especialistas que atuam ou atuaram de forma direta com os jovens da comunidade, o que foi de extrema importância, considerando a limitação nas respostas dos jovens na fase das entrevistas individuais.

Procedimentos de Análise de Dados

Para analisar os dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo da perspectiva de Bardin (2009), adotando a codificação e categorização dos materiais coletados. Para organizar os dados foi utilizado o *software* NVivo® 12, permitindo que sua apresentação fosse demonstrada com maior qualidade e confiabilidade. As categorias estabelecidas para a análise dos dados foram estabelecidas, a priori, considerando as três dimensões das características psicossociais da empregabilidade propostas por Fugate et al. (2004): (i) adaptabilidade de carreira,

(ii) identidade de carreira e (iii) capital humano e social. Foram considerados, também, os fatores do contexto macroambiental: (i) econômicos, (ii) físicos e (iii) sociais. Por fim, foram analisadas as expectativas de futuro de jovens, tanto (i) educacionais quanto (ii) profissionais. As categorias de análise foram utilizadas para tratar todos os dados coletados, uma vez que o foco era a percepção dos diferentes participantes sobre a empregabilidade dos jovens.

Resultados e Discussão

Como a primeira dimensão da característica psicossocial da empregabilidade, a *adaptabilidade de carreira* molda a extensão do indivíduo ao seu ambiente social, na medida em que se conecta com a sociedade e regula o seu próprio comportamento profissional. Esse comportamento pode ser compreendido a partir das quatro subcategorias trazidas por Savickas e Porfeli (2012): (i) preocupação (eu tenho um futuro?), (ii) controle (a quem pertence o meu futuro?), (iii) curiosidade (o que posso fazer com o meu futuro?) e (iv) confiança (eu sou capaz?).

A preocupação, como a primeira subcategoria da AC consiste no sentimento otimista sobre o futuro profissional, lidando com questões de orientação para o futuro e a importância da preparação para o amanhã. Para os jovens deste contexto de vulnerabilidade social, o desafio em resolver os problemas do hoje faz com que tenham dificuldade de pensar no amanhã. Como já apontavam Fugate et al. (2004), os impactos relacionados à carência desse recurso geram, nos jovens, atitudes de indiferença sobre sua carreira profissional, apatia, pessimismo e falta de planejamento, bem como falta de atenção ou esperança para o futuro, evidenciando emoções negativas e comportamentos problemáticos. O relato da ex-coordenadora de projetos e aprendizagem profissional (E1) corrobora esta percepção. “Diante de tudo que a gente recebe todos os dias, da convivência que temos com eles e do conhecimento que temos da comunidade, essa perspectiva está muito distante, a gente não consegue identificar o que eles querem para o futuro”.

A segunda subcategoria da AC é o controle. O controle de carreira envolve a autorregulação por meio da tomada de decisões na carreira e na responsabilidade sobre o futuro profissional, envolvendo um senso de autodireção e propriedade pessoal do futuro, juntamente com uma atitude decisiva e uma capacidade de tomar decisões sobre as atividades educacionais e profissionais (Savickas & Porfeli, 2012). Seguindo essa lógica, os jovens demonstram uma nítida falta de controle, o que consequentemente não estimula seus comportamentos assertivos, gerando uma diminuição na autonomia e na autoconfiança (p. ex., Duffy et al., 2016). Sendo assim, o jovem que carece do controle da sua carreira profissional desenvolve uma capacidade limitada para controlar o seu futuro, gerando problemas de indecisão, confusão, incertezas sobre suas escolhas de trabalho e impulsividade. “Difícilmente eles têm autonomia para tomar decisões, eles ficam muito inseguros, a insegurança é algo que brota muito neles”. (Relato da E2).

A curiosidade de carreira, como a terceira subcategoria da AC emerge da exploração do ambiente produtivo, permitindo que o jovem explore de forma realista as opções profissionais e vislumbre um futuro mais realista. Emerge a iniciativa para aprender sobre os tipos de trabalho que deseja realizar, bem como as oportunidades que deseja encarar (Savickas & Porfeli, 2012). Por esse ângulo, os jovens apresentam uma escassez desse senso de curiosidade, o que limita a exploração das oportunidades e cria expectativas irrealistas sobre o futuro profissional, e consequentemente uma imagem inadequada sobre si mesmos:

[...] O jovem ele muitas vezes vai porque a família mandou, “ó tem uma vaga...”, “tem uma oportunidade”, a família comentou para ele ir, não que seja uma iniciativa dele [...] geralmente essa iniciativa vêm por uma necessidade de sobrevivência (Relato da E1).

A última subcategoria da AC é a confiança na carreira, que envolve uma atitude eficaz e uma capacidade de resolver problemas e romper os obstáculos para construir o futuro. A confiança pode ser gerada pelo domínio específico de um conhecimento que é alcançado com a experiência no trabalho e com o nível de escolaridade (Godoy & Mendonça, 2020). O comportamento de resiliência e dedicação aumenta o senso de autoconsciência e igualdade em relação aos outros, o que caracteriza a confiança por sentimentos de autoeficácia para realizar com sucesso as ações necessárias para implementar e desenvolver as escolhas profissionais e educacionais adequadas (Gomes et al., 2019).

Diante da postura dos jovens durante as entrevistas, e principalmente pelos relatos das especialistas, um dos maiores desafios para os jovens na busca por emprego está relacionada à falta de confiança na escolha da carreira, o que, conseqüentemente, cria maiores dificuldades para alcançar os objetivos, além de levar à inibição e à timidez na escolha do futuro. Isso pode ser evidenciado no relato da especialista.

[...] um adolescente com 17 anos, ainda sente receio de ir pra fora (da comunidade), porque eles lá fora eles acham que vão receber muitos “não”, eles têm medo da rejeição, então é aqui dentro (da Instituição) que eles mais buscam essa confiança (Relato da E1).

A segunda categoria da característica psicossocial é a *identidade de carreira*. Ela define “quem eu sou” ou “quem eu quero ser”, o que, de forma cognitiva, motiva os indivíduos a terem comportamentos que permitam criar ou identificar oportunidades semelhantes às suas aspirações de carreira (Fugate et al., 2004). Contudo, para a realidade desses jovens, a idealização de uma carreira parece algo ainda muito distante, ou melhor, fora de qualquer horizonte. A resposta imediata e a necessidade urgente de sair da condição de vulnerabilidade social e econômica cria nesses sujeitos o sentimento de que não adianta pensar no futuro se o problema está no presente e, portanto, “qualquer trabalho serve desde que seja agora” (Relato do J3).

A IC é normalmente criada a partir de narrativas, ou seja, de histórias que os indivíduos criam para ajustar o significado e dar continuidade às experiências relacionadas ao passado, em articulação com o presente e com o futuro. Nessa lógica, a IC, por meio da cognição, fornece subsídios para orientar os jovens a assumirem comportamentos consistentes com os seus desejos. Mas, quais são esses desejos? Para a maioria dos jovens que vive em condições de vulnerabilidade, o principal desejo e, às vezes, o único, é tirar a família da situação de pobreza, como destaca fala de uma das jovens entrevistada. “Meu objetivo é trabalhar para ajudar a minha família e a minha avó” (Relato J8).

A falta de interesse em construir uma carreira profissional pode estar associada às condições socioeconômicas das famílias. Quanto maior for a necessidade pessoal, maior será a urgência por conseguir qualquer trabalho que possa conferir renda. Portanto, sem grandes aspirações, o trabalho é visto apenas como uma fonte para gerar receita.

A terceira categoria é o *capital humano e social*. O capital humano é considerado um dos principais fatores para a construção da empregabilidade, pois abriga o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que favorecem o indivíduo na conquista e

na posterior manutenção do emprego (p. ex., Fugate et al., 2004; McKee-Ryan et al., 2005). Essa é a principal visão da abordagem do capital humano sobre os jovens, uma vez que a decisão de estudar pode ser entendida como um investimento de longo prazo. Por esse ângulo, entende-se que os jovens têm o pleno conhecimento da importância do estudo, embora entendam que o desenvolvimento do seu capital humano está limitado às condições econômicas e sociais.

Apesar do entendimento sobre a importância de estudar, o desenvolvimento do capital humano para os jovens que vivem em condições desfavoráveis é um desafio. A maioria deles tem a convicção de que sua defasagem educacional é fator determinante para o insucesso profissional. Como relatado no G1. “[...] falta algum curso, alguma coisa e eu acho isso muito injusto entendeu? Eu acho que as empresas são muito exigentes, pra gente que é pobre fica muitos passos atrás”.

Ao contrário da limitação de conhecimentos, é reconhecido pelas especialistas que os jovens têm muitas habilidades e muita vontade de aprender, mas isso só será possível se tiverem uma oportunidade. Assim, o capital social reflete a presença das relações sociais que conferem vantagens ou desvantagens no desenvolvimento dos jovens em virtude da confiança e da reciprocidade. As relações são desenvolvidas no meio social em que vivem, em casa, na escola ou na comunidade, por exemplo.

A família, e em especial as figuras parentais, tem um papel fundamental no desenvolvimento profissional dos jovens, na medida em que constitui o primeiro e o principal contexto de influência. Portanto, entende-se que o estímulo familiar é de suma importância, principalmente para encorajá-los a não desistirem após as seguidas negativas que recebem depois das várias entrevistas de emprego fracassadas. Gracioli (2016) já apontou que o nível de escolaridade e profissional dos pais acaba influenciando o planejamento profissional e o sucesso dos filhos.

Indo além do âmbito familiar, a rede de relacionamento é um elemento importante quando se analisa a relação entre o capital social e a empregabilidade. Nesse sentido, entende-se que o poder da influência indireta das redes de relacionamento fora do contexto familiar e escolar pode ser operacionalizado a partir da participação dos indivíduos em grupos ou associações. Posto isso, tais relacionamentos são importantes porque conectam os jovens a uma maior quantidade de informações e conhecimentos relativos a emprego. Assim, o apoio das associações e das instituições não governamentais são cruciais no desenvolvimento da empregabilidade dos jovens, pois agem como facilitadoras e intermediadoras entre eles e o mercado de trabalho.

Os jovens destacam a importância dessas instituições como intermediadoras com o mercado de trabalho e como apoiadoras em todo o processo, mas reforçam o papel dos educadores sociais. Pela proximidade, eles passam a ter esses profissionais como referência e como grandes incentivadores. Ressalta-se também a importância dos educadores que tiveram experiências ou vivências parecidas com as dos jovens, pois isso desperta um sentimento de que eles também podem ter sucesso, ou ao menos uma vida melhor, pois se o educador conseguiu, ele também consegue.

[...] há pessoas que influenciam positivamente [...] o professor, o educador são pessoas incentivadoras e de referência, ou seja, principalmente quando eles têm um educador que tem uma referência racial com ele [...] eles dizem: “bah então em posso conseguir porque eu tenho um professor negro igual a minha que conseguiu” (Relato da E3).

Com relação ao ambiente externo, a análise macroambiental no contexto dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social foi tratada a partir dos fatores econômicos, físicos e sociais. Os fatores econômicos foram relacionados às condições financeiras e econômicas tanto dos jovens e de seus familiares quanto da comunidade de modo geral. Nessa perspectiva, a baixa renda das famílias é um limitador no desenvolvimento profissional dos jovens, contudo, a importância do apoio familiar no seu desenvolvimento é fundamental. Assim como relato da J8. “Alguns anos atrás eu tive uma prima que se inscreveu e conseguiu uma vaga, daí minha mãe falou “vou tentar contigo”, daí eu vim em maio e me chamaram para a entrevista”.

Além disso, como Nepomuceno e Witter (2010) apontaram, o nível de educação e profissional dos pais é determinante na construção do planejamento profissional e no sucesso, ou seja, a condição socioeconômica das famílias influencia diretamente nas expectativas de formação dos jovens. Assim, os pais tendem a transmitir aos filhos as suas valorizações da realidade do mundo do trabalho e as dimensões que eles próprios consideram importantes para o sucesso profissional.

Outro fator do contexto macroambiental, os fatores físicos, englobam a localização e o ambiente no qual os jovens estão inseridos, em realidades de extrema vulnerabilidade social, de violência, tráfico de drogas e interiorização de outros tipos de vulnerabilidades que envolvem o dia a dia desses jovens. Quanto à essa realidade de violência, relatos das especialistas apontam que os jovens são negativamente impactados, gerando instabilidade emocional na sua formação educacional e, conseqüentemente, profissional.

[...] A realidade de violência do território que estão inseridos [...] da questão do tráfico, da marginalização [...] são influências negativas e esse é o grande desafio [...] aquele jovem que passa o final de semana a noite com tiroteio, que condições ele vai ter de fazer uma boa entrevista no outro dia”. (Relato da E1).

Comum em praticamente todas as falas dos jovens, e corroborado pelas especialistas, o simples fato de os jovens morarem em comunidades carentes já diminui a probabilidade de conseguirem um emprego formal, ou seja, mesmo que de forma velada, o preconceito é evidente e um fator decisivo de contratação das empresas. Como afirma a especialista E4 “Vou ser bem sincera, tem empresas que quando os jovens falam: ‘eu moro no Partenon, na Vila Maria da Conceição’, eles não contratam, não adianta a gente maquiagem, essa é a realidade”.

Por fim, os fatores sociais que estão relacionados com as questões do bem-estar, gênero, saúde, alfabetização, segurança, acesso aos direitos humanos, equidade social, valores tradicionais e crenças são condições definitivas e cruciais no desempenho profissional dos jovens. Estas questões compõem os fatores que impactam negativamente na empregabilidade dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

[...] Impacta muito, a cor, a raça o gênero, tudo isso influencia demais [...] isso acontece muito nas seleções e que impacta na autoestima, então no quesito de comparação com outras meninas, as vezes tem uma menina branca de cabelo liso que está na entrevista e um menino negro, ou vice e versa, eles já sentem e tem uma postura de inferioridade, como se aquela outra pessoa fosse melhor (Relato da E3).

Diante de todos os aspectos individuais e contextuais apresentados, para finalizar a análise da percepção dos jovens

quanto à empregabilidade, fez-se necessário trazer, de forma geral, como são abordadas as expectativas desses sujeitos em relação ao futuro, tanto educacional quanto profissional. No percurso da vida, o tempo presente comprime-se entre o passado e a expectativa de viver o futuro. Raramente, vive-se o tempo presente sem projeções ou esperanças, e, normalmente, todas as faixas etárias possuem certas expectativas em relação ao futuro. Mas, talvez, seja a juventude a categoria social em que os horizontes sejam marcados pela produção de significados mais intensos (Gracioli, 2016). Não é diferente para os jovens em vulnerabilidade social; contudo, suas expectativas educacionais e profissionais são mais limitadas e desesperanças por conta da realidade social vivenciada.

Acerca das expectativas educacionais, os jovens compreendem a relação direta entre o investimento em educação e a empregabilidade, e quanto mais capacitados e preparados estiverem, melhor será o seu sucesso profissional, o que vai ao encontro do observado em Torri (2017), que destaca que a educação dos indivíduos de classes populares e de minorias étnico-culturais quando orientada ao desenvolvimento profissional, diminui o risco de exclusão e aumenta a empregabilidade.

Eles entendem claramente que sem o estudo, o avanço deles não vai muito longe, mas eles sabem também o quanto é difícil essa continuidade no estudo né [...] eles sabem que é importante, mas é outro desafio, é algo grande ainda pra eles, é algo que eles precisam de um suporte, eles precisam de uma ajuda e um incentivo” (Relato da E2).

Entretanto, eles também sabem que, com a realidade social e econômica que vivem, a probabilidade de uma educação de qualidade e continuada é dificultada. Nesse sentido, tendem a apresentarem expectativas de futuro não positivas, apesar de acreditarem ter certas capacidades, habilidades e muita vontade de vencer profissionalmente.

[...] eu não digo que é a maioria, mas as expectativas não são positivas, eles acreditam que não vão superar, ainda existe um sentimento, uma expectativa de futuro e de profissionalização muito baixa ainda... eles estão vivendo cada dia um dia, essa expectativa, esse projeto de vida, eles não têm, eles vivem o hoje, pensando “será que vou estar aqui amanhã? [...] eles estão desesperançosos, então nós precisamos trazer esperança através do fortalecimento de redes, de articulações dos empresários, de melhores políticas de inclusão no mercado de trabalho (Relato da E1).

As difíceis perspectivas do mercado de trabalho, o déficit educacional e econômico dos jovens e o preconceito social e racial ainda são fatores que limitam os jovens a pensarem no futuro. Portanto, diante dessas expectativas, cabe destacar que, apesar da consciência da importância do estudo para a conquista de um futuro melhor (e.g., Beal & Crockett, 2010), os jovens não acreditam que conseguirão ir além do Ensino Médio e, pelas condições sociais e econômicas, em sua maioria não vislumbram boas expectativas em relação ao futuro profissional. Assim, após a análise das características psicossociais, dos fatores econômicos, físicos e sociais e das expectativas educacionais e profissionais dos jovens, a Figura 1 ilustra o Diagrama de Empregabilidade para Jovens em Vulnerabilidade Social a partir do MBDH Bronfenbrenner e Morris (1998).

Os processos proximais, como o motor do desenvolvimento, interagem em todos os níveis, entre a pessoa e o ambiente e ao longo do tempo. Por isso, compreender o processo proximal das

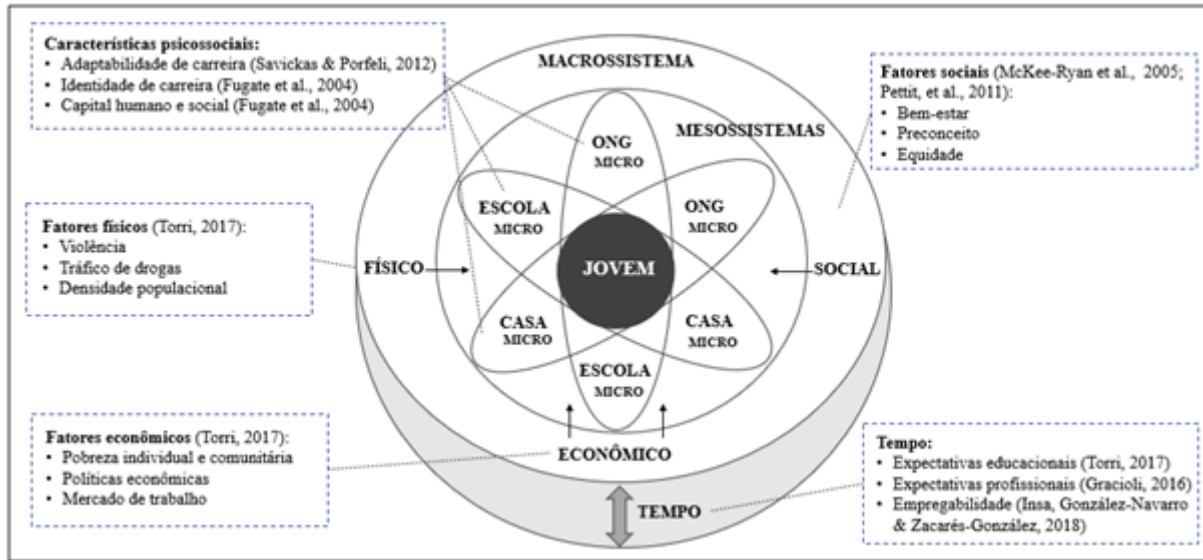


Figura 1. Diagrama de Empregabilidade para Jovens em Vulnerabilidade Social. Fonte: Dados da pesquisa.

interações entre a pessoa e os ambientes é fundamental para o entendimento do desenvolvimento humano e profissional dos jovens. A Pessoa, identificada pelo jovem, ocupa a posição de destaque no diagrama. Por estar ao centro, sofre a influência de todos os níveis socioambientais caracterizados pelos microsistemas, mesossistemas e macrosistema.

Entende-se que as fontes que influenciam os jovens a tomarem suas decisões estão nos microsistemas diretos - as organizações não governamentais (ONG) de apoio, na escola e em casa, já que as conexões mais importantes para o desenvolvimento profissional são geradas nesses ambientes. Nesses espaços são desenvolvidos os laços de confiança e reciprocidade. Todavia, cabe também destacar que são nos mesossistemas que estão as maiores fontes de apoio, pois são nas relações entre os microsistemas que surgem as oportunidades e o desenvolvimento do capital humano, das pontes do capital social, o fortalecimento da capacidade de adaptação e a construção de uma IC.

Nesse âmbito, o déficit de capital humano (Gracioli, 2016), pela perspectiva dos jovens, é o maior responsável pelo desemprego, pois os insucessos se devem à baixa escolaridade, ao pouco conhecimento e à falta de experiência profissional. Por outro lado, eles reconhecem que estudar é um investimento de longo prazo e fundamental para o desenvolvimento profissional. Entretanto, é nesse momento da vida que as famílias decidem se o jovem deve permanecer nos estudos ou ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista que podem ser potenciais geradores de renda no presente.

A influência do capital social é de suma importância para o desenvolvimento profissional dos jovens. Contudo, dentro do ciclo de amizade desses indivíduos, é frequente os estímulos negativos e a falta de apoio na busca por emprego. Assim, as redes de relacionamentos impróprias e a proximidade dos jovens com influências negativas são preocupações constantes dos familiares, dos educadores e dos profissionais que convivem diariamente com eles.

A partir da análise das subcategorias da AC nos jovens, assim como estabelecem Savickas e Porfeli (2012), a falta de otimismo (preocupação) em relação ao futuro gera atitudes de indiferença em relação à carreira profissional. A falta de capacidade (controle) em tomar decisões sobre as atividades educacionais e profissionais, diminui a autonomia e a autoconfiança. A limitada capacidade (curiosidade) para explorar as diferentes oportunidades de trabalho diminui o interesse dos jovens pelo mundo profissional, e por fim, a falta de suporte (confiança) para escolher uma carreira profissional evidencia nos jovens maiores

dificuldades na escolha do futuro profissional.

No âmbito dos fatores físicos, econômicos e sociais, destaca-se a baixa renda familiar como fator determinante em todos os sentidos em relação ao desenvolvimento profissional dos jovens. As condições de moradia, localização, distância, falta de segurança e violência, geram impactos negativos na empregabilidade. Como ainda, o bem-estar, a saúde e as equidades sociais também são condições definitivas para o impacto negativo no desenvolvimento profissional dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

O tempo, um dos pilares para o desenvolvimento humano e profissional, é um grande desafio enfrentado pelos jovens, pois as expectativas estão voltadas apenas ao presente, no hoje. A falta de estruturação familiar e a necessidade imediata de recursos financeiros para a sustentação básica da família criam, nos jovens, a responsabilidade de contribuir financeiramente com a renda familiar. Esse imediatismo limita os jovens a pensarem em uma carreira profissional e terem uma expectativa positiva em relação ao futuro, restando-lhes um único objetivo, que é o de trabalhar com qualquer coisa e desde que seja agora.

De modo geral, os jovens compreendem a importância da educação na melhora da empregabilidade e no desenvolvimento profissional, mas acreditam que devido a seus baixos níveis educacionais e suas condições de vulnerabilidades sociais e econômicas suas perspectivas de êxito na conquista do emprego ou na sua manutenção futura são baixas.

Em contrapartida, compreendem a importância dos estímulos familiares e das redes de apoio no seu desenvolvimento humano e profissional. Assim como defendido por Bronfenbrenner, nos micro e mesossistemas estão as principais fontes de apoio dos jovens. Desta forma, conforme os achados dessa pesquisa, as oportunidades e o desenvolvimento do capital humano, as pontes do capital social, o fortalecimento da capacidade de adaptação e a construção de uma IC surgem, em um contexto de empregabilidade, a partir destas relações.

Considerações Finais

Ao iniciar esta pesquisa, pretendia-se compreender como as características psicossociais influenciam a empregabilidade e a expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social. Para tanto, vale destacar que o MDBH vem sendo aplicado em diversas áreas do conhecimento, a exemplo de estudos voltados à psicologia infantil, à educação e ao comportamento. Nesse sentido, pôde-se perceber que, no

campo da empregabilidade, sua aplicação é também pertinente e aceitável, pois o desenvolvimento profissional se desenvolve tal qual o desenvolvimento humano.

Logo, compreender todos os aspectos que envolvem o desenvolvimento dos jovens pode facilitar e encurtar os caminhos para o sucesso pessoal e profissional. Assim, destaca-se a importância de traçar políticas que possibilitem que os jovens sejam capacitados e possam ter sua entrada no mundo do trabalho para promover a mudança no cenário de desigualdade social. Bem como políticas que estimulem investimentos, públicos e/ou privados, em projetos de pesquisa que focalizem na empregabilidade desses jovens que hoje vivem em situação de vulnerabilidade social.

Algumas limitações podem ser observadas. Desde o primeiro momento, logo após a definição da questão de pesquisa, tinha-se em mente que a melhor forma para compreender a realidade dos jovens seria através de suas próprias percepções. Contudo, após a realização dos grupos focais e, principalmente, das entrevistas individuais, notou-se que as informações estavam extremamente limitadas e que talvez não fosse possível fazer uma análise mais aprofundada e fidedigna da real situação. As respostas evasivas evidenciaram características marcantes, como apatia, descrença, timidez, distração e pouco entendimento de mundo; em vista disso, entendeu-se necessário entrevistar os profissionais que trabalham na instituição e convivem diariamente com eles.

Esse trabalho trouxe uma visão mais ampla sobre as principais características individuais dos jovens que impactam na empregabilidade. Nessa continuidade, acredita-se ser necessário fazer uma análise mais aprofundada de cada dimensão individual a fim de trazer avanços mais específicos. Além disso, compreender diferentes contextos pode trazer novas contribuições teóricas e gerenciais, pois acredita-se que diferenças regionais apontem para diferentes resultados, bem como uma futura análise comparativa possa compreender o jovem brasileiro. Enfim, uma pesquisa quantitativa, baseada nas dimensões do MBDH, pode trazer dados estatísticos que comprovem a real condição dos jovens e as condicionantes que realmente influenciam negativa ou positivamente na expectativa de futuro e na empregabilidade.

Referências

- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo* (rev. e atual). Lisboa: Edições.
- Barros, A. (2018). Crenças de carreira na transição do ensino superior para o trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 133-142. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n2p133>
- Beal, S. J., & Crockett, L. J. (2010). Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. *Developmental psychology*, 46(1), 258. <https://doi.org/10.1037/a0017416>
- Bone, K. D. (2015). The Bioecological Model: applications in holistic workplace well-being management. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2014-0010>
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Sage.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (1998). The ecology of developmental processes. *Handbook of child psychology*, 1(5), 993-1028. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2005-01926-019>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120. Recuperado de <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/228943>
- Constituição da República Federativa do Brasil (1988, 05 de outubro). Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Ferguson, K. T., Cassells, R. C., MacAllister, J. W., & Evans, G. W. (2013). The physical environment and child development: An international review. *International Journal of Psychology*, 48(4), 437-468. <https://doi.org/10.1080/00207594.2013.804190>
- Flick, U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa*. Bookman editora.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Editora Atlas SA.
- Godoy, M. T. T. D., & Mendonça, H. (2020). Inventário de competência adaptativa: adaptação e evidências de validade junto a trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 906-913. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16822>
- Gomes, J., Gamboa, V., & Paixão, O. (2019). Intenções de Procura de Emprego no Ensino Superior: Empregabilidade Percebida e Autoeficácia. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 85-94. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
- Gracioli, M. M. (2016). Projetos e perspectivas de futuro de jovens em diferentes contextos. *Nucleus*, 13(2). <https://doi.org/10.3738/1982.2278.1642>
- Insa, L. I. L., González, J. J. Z., & Iñesta, A. I. C. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2015-0145>
- Insa, L. I. L., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J., & Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): development and validation in a Spanish sample. *Frontiers in psychology*, 9, 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua 2020: outras formas de trabalho*.
- International Labour Office. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_598669/lang-en/index.htm
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925-939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jones, R. (2018). The student experience of undergraduate students: towards a conceptual framework. *Journal of Further and Higher Education*, 42(8), 1040-1054. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1349882>
- Kerpelman, J. L., & Pittman, J. F. (2001). The instability of possible selves: Identity processes within late adolescents' close peer relationships. *Journal of adolescence*, 24(4), 491-512. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0385>
- Lei, N. (1990). 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, 16. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm
- Leme, V. B. R., Del Prette, Z. A. P., Koller, S. H., & Del Prette, A. (2016). Habilidades sociais y el modelo bioecológico de desarrollo humano: Análisis y perspectivas. *Psicología e Sociedade*, 28(1), 181-193. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015aop001>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53. Recuperado em <https://psycnet.apa.org/fulltext/2004-22497-005.html>
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Psicologia Escolar e Educacional*, 14(1), 15-22. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572010000100002>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93. <https://doi.org/10.1177%2F0894845317731865>
- Pettit, G. S., Erath, S. A., Lansford, J. E., Dodge, K. A., & Bates, J. E. (2011). Dimensions of social capital and life adjustment in the transition to early adulthood. *International journal of behavioral development*, 35(6), 482-489. <https://doi.org/10.1177%2F0165025411422995>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Teixeira, M. A. P., Oliveira, M. C. D., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. D. C. (2019). Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários: construção, características psicométricas e modelo das respostas adaptativas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 703-712. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16557>
- Torri, D. (2017). Diferentes faces da complexa relação entre desigualdade, educação e pobreza. *Em Aberto*, 30(99). <https://doi.org/10.24109/2176-6673.emaberto.30i99.3258>

Informações sobre os autores:

Marcelo Ferreira de Souza

Av. Ipiranga, 6681, Prédio 50, Sala 1105
90619-900 Porto Alegre, RS, Brasil
E-mail: marcelo.souza@pucls.br

Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos

E-mail: ana.clarissa@pucls.br

Marilaine Quadros Becker de Souza

E-mail: marilaine.becker@pucls.br