

PUCRS

ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARCELO FERREIRA DE SOUZA

**A EMPREGABILIDADE DE JOVENS EM VULNERABILIDADE SOCIAL A
PARTIR DO MODELO BIOECOLÓGICO**

Porto Alegre
2020

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

MARCELO FERREIRA DE SOUZA

A EMPREGABILIDADE DE JOVENS EM VULNERABILIDADE SOCIAL
A PARTIR DO MODELO BIOECOLÓGICO

Dissertação apresentada como parte do requisito à obtenção do grau de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

**Orientadora: Prof^a Dr^a Ana Clarissa
Matte Zanardo dos Santos**

Porto Alegre

2020

Ficha Catalográfica

S729e Souza, Marcelo Ferreira de

A empregabilidade de jovens em vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico / Marcelo Ferreira de Souza . – 2020.

125 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos.

1. Empregabilidade. 2. Jovens. 3. Vulnerabilidade Social. I. Santos, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Clarissa Jesinska Selbach CRB-10/2051


MARCELO FERREIRA DE SOUZA

A Empregabilidade de Jovens em Vulnerabilidade Social
a partir do Modelo Bioecológico

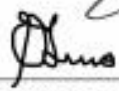
Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 20 de março de 2020, pela Banca Examinadora.


BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dra. Ana Clarissa Matte Santos
Orientadora e Presidente da sessão



Prof. Dra. Edimara Mezzomo Luciano



Profa. Dra. Kadigia Fachin

*Cada sonho que você deixa para trás, é um
pedaço do seu futuro que deixa de existir.*

Steve Jobs

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus. Não por ter tido uma vida diferente dessa que retratei, mas por ter me concedido a oportunidade de conhecer algumas pessoas especiais nesses dois anos de pesquisa. Pessoas que, na sua humildade e simplicidade, mostram-me outra maneira de enxergar a vida. Obrigado por todo o carinho, compaixão, respeito e a gratidão que me deram. Serei eternamente grato a vocês, jovens, e podem ter certeza de que esse trabalho foi só o começo.

Obrigado, Pequena Casa da Criança, pelo acolhimento, atenção e o respeito que tiveram comigo desde o primeiro dia que os conheci. Não foi e não será apenas um campo de estudo, além da parceria que já estamos tendo com o projeto CONEXUS, consequência desse trabalho; muitos outros projetos sociais espero poder realizar em conjunto, além do trabalho voluntário que faço sempre que posso.

Se eu pudesse resumir todo esse trabalho em uma palavra, seria “oportunidade”. Portanto, cabe um agradecimento especial a quem fez com que tudo isso fosse possível: ao meu pai, Edmilson (in memoriam), e à minha mãe, Vanda. A oportunidade que me deram a ter uma boa educação, tanto escolar quanto familiar, o apoio incondicional às minhas escolhas, por mais estranhas que pudessem ser e por terem me dado o benefício de viver uma vida digna e de respeito. Infelizmente, não acompanharam a caminhada do mestrado, mas tenho a consciência de que nada disso seria possível sem vocês.

Agora, se tem uma pessoa que me acompanhou, me incentivou, me “aguentou”, me respeitou, me apoiou e esteve ao meu lado a todo tempo, foi a minha esposa. Mari, muito obrigado por estar ao meu lado sempre, te amo muito, sem você nada disso seria possível.

Não sei se é sorte, merecimento ou o que é, mas em momentos especiais Deus coloca na minha vida pessoas especiais. Sim, começou como professora, virou orientadora, passou a ser parceira e, posso dizer, virou uma amiga. Ana, nada disso seria possível se você não fosse quem é. Muito obrigado por tudo e que venham os próximos anos...

Aos colegas de mestrado, muito obrigado pelos momentos que vivemos, pelas experiências que trocamos e pelos apoios que nos demos quando achávamos que não íamos conseguir. Claro, aos professores doutores pelo conhecimento,

companheirismo e por dividirem comigo a sabedoria e os ensinamentos. Graças, também a vocês, a minha vida atingiu um novo patamar intelectual e emocional.

Como mencionado anteriormente, cabe destacar um agradecimento especial à equipe do projeto CONEXUS: Prof^a Dr^a Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos; Prof^a Dr^a Edimara Mezzomo Luciano; Prof^a Dr^a Maira Petrini; Prof. Dr. Fabiano Passuelo Hessel; Prof. Dr. César Augusto Missio Marcon e a Marilaine Quadros Becker de Souza, pelo apoio gerencial.

Por fim, agradeço ao CNPq pelo apoio financeiro ao projeto, e à CAPES, pela bolsa de mestrado.

RESUMO

Diante do cenário de instabilidade econômica e os altos índices de desemprego, a baixa empregabilidade vem sendo destacada como um grave problema social e motivo de grande preocupação nos países desenvolvidos e em desenvolvimento. A exclusão laboral afeta, de modo geral, todas as classes sociais e as mais diversas faixas etárias. Porém, são os jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social os mais impactados, pois são os que enfrentam as maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Políticas públicas têm sido implementadas, mas o problema está longe de ser resolvido ou minimizado. Diante dessa situação, percebeu-se a necessidade de contribuir para a produção de novos conhecimentos, pois, até onde se sabe, a literatura tem se concentrado em grupos de estudantes universitários e trabalhadores mais qualificados. Portanto, como objetivo de pesquisa, esse trabalho buscou compreender como as características individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro de jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social. Para a compreensão desse fenômeno, este trabalho traz à luz o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano, que entende que o desenvolvimento humano surge a partir de processos proximais, ou seja, da relação entre as características individuais, as condições de contexto e a temporalidade. A partir da questão de pesquisa e com base no referencial teórico, foi escolhido como campo de estudo a comunidade Vila Maria da Conceição, localizada no bairro Partenon, em Porto Alegre/RS, sendo este um território que possui uma realidade de extrema vulnerabilidade social, baixa renda per capita, violência, tráfico de drogas e interiorização de outros tipos de vulnerabilidades que envolvem o dia a dia dos jovens. Para uma melhor compreensão do problema, foi utilizada uma abordagem de natureza qualitativa exploratória dividida em duas fases. Na primeira, foram realizados dois grupos focais exploratórios com o objetivo de compreender o contexto e as características em comum dos jovens e criar os subsídios necessários para o roteiro das entrevistas individuais; na segunda, foram realizadas as entrevistas com os jovens e com as especialistas que atuam ou atuaram diretamente com essa comunidade. Como parte dos resultados, foi possível compreender o quanto as características individuais e o contexto de vulnerabilidade social influenciam negativamente na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens. Com o intuito de contribuir para uma melhor compreensão desse fenômeno social, foi elaborada uma “teia” de perguntas que pudesse auxiliar na compreensão das características individuais dos jovens, além de um modelo esquemático que contempla os processos necessários para o desenvolvimento humano e profissional de jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

Palavras-chave: Empregabilidade. Jovens. Vulnerabilidade Social.

ABSTRACT

Given the scenario of economic instability and high unemployment, low employability has been highlighted as a serious social problem and a major concern in developed and developing countries. Employment exclusion generally affects all social classes and the most diverse age groups. However, it is young people who live in a situation of social vulnerability that is most impacted, as they face the greatest difficulties in entering the labor market. Public policies have been implemented, but the problem is far from being resolved or minimized. Because of this situation, the need to contribute to the production of new knowledge was perceived, since, as far as is known, literature has been concentrated in groups of university students and more qualified workers. Therefore, as a research objective, this work seeks to understand how individual and contextual characteristics influence the employability and future expectations of young people who live in a situation of social vulnerability. To understand this phenomenon, this work brings to light the Bioecological Model of Human Development. The Model understands that human development arises from proximal processes, that is, from the relationship between individual characteristics, context conditions and temporality. Based on the research question and based on the theoretical framework, the Vila Maria da Conceição community, located in the Partenon neighborhood in Porto Alegre, was chosen as the field of study. The territory that has a reality of extreme social vulnerability, low income per capita, violence, drug trafficking and internalization of other types of vulnerabilities that involve the daily lives of young people. For a better understanding of the problem, an exploratory qualitative approach divided into two phases was used. In the first phase, two exploratory focus groups were carried out in order to understand the context and the common characteristics of the young people and to create the necessary subsidies for the script of the individual interviews. In the second phase, interviews were conducted with young people and with specialists who work or worked directly with young people in the community. As one of the results, it was possible to understand how much the individual characteristics and the context of social vulnerability have a negative influence on the employability and expectations of the future of young people. In order to contribute to a better understanding of this social phenomenon, a “web” of questions was elaborated that could help in understanding those of the individual characteristics of young people, in addition to a schematic model that contemplates the processes necessary for the human and professional development of young people living in socially vulnerable situations.

Keywords: Employability. Young. Social Vulnerability.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Principais construtos do modelo PPCT.....	25
Figura 2 – Modelo bioecológico no contexto da empregabilidade.....	26
Figura 3 – Construção psicossocial da empregabilidade.....	28
Figura 4 – Desenho da pesquisa.....	43
Figura 5 – Teia de perguntas.....	86
Figura 6 – Modelo esquemático.....	87

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – As quatro dimensões da adaptabilidade pessoal.....	29
Quadro 2 – Fatores de vulnerabilidade.....	37
Quadro 3 – Contribuições conceituais do termo vulnerabilidade.....	38
Quadro 4 – Seleção dos respondentes.....	44
Quadro 5 – Perfil das especialistas entrevistadas.....	46
Quadro 6 – Questões e dimensões abordadas no roteiro de entrevistas.....	49
Quadro 7 – Roteiro de entrevistas com as especialistas.....	51
Quadro 8 – Dimensões, categorias e subcategorias, a priori.....	53
Quadro 9 – Resumo da revisão sistemática de literatura.....	55
Quadro 10 – Busca TÓPICO: ("bioecological model").....	56
Quadro 11 – Revisão bibliográfica do MBDH e da empregabilidade.....	56
Quadro 12 – Características e percepções dos jovens entrevistados.....	60
Quadro 13 – Categoria e subcategorias da adaptabilidade pessoal.....	65
Quadro 14 – Categoria e subcategorias da identidade de carreira.....	66
Quadro 15 – Categorias e subcategorias do capital humano.....	71
Quadro 16 – Categorias e subcategorias do capital social.....	71
Quadro 17 – Categorias e subcategorias da autoimagem e da autoestima.....	76
Quadro 18 – Categoria e subcategorias da autoeficácia.....	80
Quadro 19 – Categoria e subcategorias da vulnerabilidade social.....	83
Quadro 20 – Categoria e subcategorias da expectativa de futuro.....	85

LISTA DE SIGLAS

CNS	Conselho Nacional de Saúde
EF	Ensino Fundamental
EM	Ensino Médio
FASC	Fundação de Assistência Social e Cidadania
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISDR	<i>International Strategy for Disaster Reduction</i> - Estratégia Internacional para Redução de Desastres
MBDH	Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano
MCTIC	Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PJA	Programa Jovem Aprendiz
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPCT	Modelo Bioecológico: Processo, Pessoa, Contexto e Tempo
RH	Recursos Humanos
TALE	Termo de Assentimento Livre e Esclarecido
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS.....	16
1.2 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 TEORIA BIOECOLÓGICA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO.....	19
2.2 OS PRINCIPAIS CONSTRUTOS DO MODELO PPCT.....	21
2.3 O MODELO PPCT NO CONTEXTO DA EMPREGABILIDADE.....	25
2.3.1 Processo proximal: o motor do desenvolvimento	26
2.3.2 A construção psicossocial da empregabilidade	27
2.3.3 Autoconceito e suas facetas	32
2.3.4 O contexto de vulnerabilidade	37
2.3.5 Expectativa de futuro	39
3 MÉTODO DE PESQUISA	42
3.1 DELINEAMENTO E DESENHO DE PESQUISA.....	42
3.1.1 Seleção dos respondentes	44
3.1.2 Procedimentos éticos	46
3.1.3 Instrumento de coleta de dados	47
3.2 ANÁLISE DOS DADOS.....	52
4 RESULTADOS	54
4.1 RESULTADOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....	54
4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO.....	57
4.3 PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS INDIVIDUAIS.....	60
4.4 AS CARACTERÍSTICAS PSICOSSOCIAIS.....	61
4.4.1 Adaptabilidade pessoal	62
4.4.2 Identidade de carreira	65
4.4.3 Capital humano e social	67
4.5 AUTOIMAGEM, AUTOESTIMA E AUTOEFICÁCIA.....	72
4.6 FATORES ECONÔMICOS, FÍSICOS E SOCIAIS.....	80
4.7 EXPECTATIVAS EDUCACIONAIS E PROFISSIONAIS.....	83
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	86
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90

REFERÊNCIAS.....	95
ANEXO A – PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO.....	108
ANEXO B – TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE)	117
ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	118
ANEXO D – CARTA DE ANUÊNCIA.....	120
ANEXO E – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	121

1 INTRODUÇÃO

A empregabilidade é uma questão importante e central no contexto do trabalho (LLINARES et al., 2018), principalmente após a transformação do capitalismo durante o final do século XX, a globalização da economia e a atual crise econômica mundial (DE CUYPER et al., 2011). Diante desse cenário, a empregabilidade vem sendo destacada como um fator-chave para o sucesso na carreira (FUGATE et al., 2004), na capacidade de obter emprego (FINN, 2000) e na necessidade de os indivíduos possuírem habilidades práticas e úteis para atuarem efetivamente diante do aumento da flexibilidade e da insegurança do mercado de trabalho (GARAVAN et al., 2001).

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 (FLORI, 2005). Recentes pesquisas apontam que a taxa mundial de desemprego entre os jovens é de 13,1%, três vezes superior à taxa entre os adultos (VENTURI; TORINI, 2014). No Brasil, o desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos é mais do que o dobro da taxa da população em geral, que ficou em 12,4%, entre os jovens dessa faixa etária esse percentual chega a 26,6% (PNAD, 2018); entre a população com idade de 14 e 17 anos, a taxa chega a 42,7%, mais que o triplo da taxa geral (IBGE, 2018).

O alto índice de desemprego entre os jovens e, em especial, entre os que vivem em situação de vulnerabilidade social, está frequentemente relacionado aos baixos níveis de escolaridade e de empregabilidade (FUGATE et al., 2004). A baixa autoestima, a instabilidade emocional, a falta de motivação, os ambientes familiares não estruturados, os péssimos hábitos de saúde, os recursos escassos e o medo do fracasso levam os jovens a acreditarem que não são suficientemente competentes para encontrarem espaço no mercado de trabalho, acarretando, assim, baixos níveis de autoestima e de autoeficácia na procura por emprego (GOMES, 2014).

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, isto é, a chance de um indivíduo encontrar um emprego ou manter-se empregado (PEETERS et al., 2017). Ultimamente, o foco tem sido a visão micro da empregabilidade, que coloca grande parte da responsabilidade sobre o indivíduo (FUGATE; KINICKI, 2008), fomentando

uma perspectiva centrada nas competências e nos comportamentos individuais (FORRIER; SELS, 2003).

Embora as discussões recentes sobre empregabilidade tenham focado nos fatores do lado da oferta, ou seja, nos atributos individuais que contribuem para o sucesso no emprego, uma concepção crítica e igualmente importante faz considerar os fatores do lado da demanda (MCQUAID; LINDSAY, 2005). Nesse sentido, é fundamental pensar num prisma mais amplo e que considere a empregabilidade não só como uma característica individual (FUGATE; KINICKI, 2008), mas também como resultado das condições do mercado de trabalho (MCQUAID, 2006).

Essa nova perspectiva aborda a natureza sócio-histórica da empregabilidade e afirma que, ao focalizar as diferenças individuais, as posições de poder justificam a exclusão de certas pessoas com base em suas características particulares (LINDSAY; PASCUAL, 2009). Com base nisso, Llinares et al. (2018) entendem que a empregabilidade integra tanto questões individuais quanto contextuais, consideradas a partir da análise de quatro componentes: processos proximais, características biopsicológicas de uma pessoa em desenvolvimento, parâmetros do contexto ecológico e dimensão temporal, propostos a partir do Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner (LLINARES et al., 2016). Esse modelo surge na literatura em 1977 a partir do artigo *Towards a developmental Psychology* e do livro *The ecology of human development*, de 1979, sendo este apontado pelos estudiosos da área como um marco na compreensão da ontologia humana. Nessas obras, Bronfenbrenner defende que o desenvolvimento é um processo que envolve estabilidades e mudanças nas características biopsicológicas dos indivíduos durante sua vida e, também, através de gerações (BRONFENBRENNER; MORRIS, 2006).

O modelo destaca que o desenvolvimento humano deve ser entendido como algo que imprima continuidade e mudança nas características biopsicológicas dos seres humanos, tanto como indivíduo quanto como grupo, através de gerações e do tempo histórico. Para Bronfenbrenner (1979), o desenvolvimento humano ocorre mediante processos que se tornam mais complexos gradativamente, sendo eles de interação recíproca, de uma pessoa ativa com outras pessoas, ambientes e símbolos do seu ambiente. Seguindo essa lógica, o desenvolvimento consiste em um processo de interação recíproca entre a pessoa e o seu contexto através do tempo, sendo uma função das forças que emanam de múltiplos contextos e de relações entre eles. Ocorre, então, através de processos de interação recíproca, progressivamente mais

complexa, de um ser humano ativo em evolução com as pessoas, objetos e símbolos presentes em seu ambiente imediato, incluindo tanto padrões de estabilidade quanto de mudanças nas características biopsicológicas dos seres humanos, em suas vidas, e através das gerações (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Portanto, essa perspectiva bioecológica considera a empregabilidade como sendo o resultado de fatores individuais e contextuais, combinando características pessoais e processos proximais. Com esse modelo, considera-se a empregabilidade uma metacompetência pessoal, mas, ao mesmo tempo, uma construção social. Assim, como no processo de socialização antecipatória, a pessoa desenvolve uma metacompetência de empregabilidade que integra outras competências importantes, ou seja, um conjunto de comportamentos, conhecimentos, processos de pensamento e atitudes em um nível elementar, básico, ou de alto desempenho. Sendo assim, entende-se a empregabilidade através de uma perspectiva multidimensional e com características subjetivas, sendo que a questão central é o quanto os jovens identificam sua alta ou baixa empregabilidade, ou seja, a autopercepção quanto às possibilidades de obterem ou se manterem empregados (VANHERCKE; 2014). Portanto, esse estudo compreende 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).

Diante do exposto, torna-se 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 maiores possibilidades (ESPADA; QUILES, 2007). Desta forma, o presente estudo visa a responder a seguinte questão de pesquisa: **como as características individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social?**

1.1 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

O objetivo geral da pesquisa é compreender como as características individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social. Para atingi-lo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar as características individuais que influenciam na empregabilidade dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social;
- b) Compreender como o contexto de vulnerabilidade social influencia na empregabilidade dos jovens; e
- c) Conceber a expectativa de futuro educacional e profissional dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

1.2 JUSTIFICATIVA

A vasta bibliografia acerca desta temática aponta que a empregabilidade decorre de uma construção social complexa, em que todas as suas variáveis têm uma espécie de “caminho a seguir”, ou seja, vão desde a educação formal, passando pela experiência adquirida, chegando até às características pessoais e individuais (GOES; PILATTI, 2013). Como explica Clarke (2007), para existir empregabilidade individual não basta possuir qualificações acadêmicas, competências genéricas (capital humano) e redes de relacionamentos (capital social), mas também é necessário ter em conta o contexto social e a situação do mercado de trabalho.

Segundo Llinares et al. (2018), as pesquisas que analisaram o conceito de empregabilidade centraram-se principalmente em fatores pessoais (FUGATE et al., 2004), deixando de fora outros fatores, como as circunstâncias contextuais dos indivíduos, o que representa uma lacuna importante, porque algumas habilidades profissionais necessárias para acessar o emprego depende das condições culturais, econômicas, sociais e trabalhistas. Nesse sentido, além da importância dos fatores individuais, as características sociodemográficas também são importantes para a empregabilidade, tais como: (i) idade, (ii) estado civil, (iii) sexo, (iv) etnia e (v) características físicas. Por outro lado, vale destacar também o acesso aos recursos e às fontes financeiras de apoio (MCQUAID e LINDSAY, 2005).

Somando as características individuais e contextuais às características sociodemográficas e aos recursos, cabe também destacar como os jovens percebem suas chances futuras, especialmente o lugar do trabalho em seu projeto de vida, ou seja, suas expectativas em relação ao futuro. Bock e Liebesny (2003) alertam que, embora se refiram ao futuro, é no presente que os projetos de vida são construídos e constituídos. Nesse ínterim, a inclusão laboral dos jovens consolida-se como um grande desafio, pois trata-se de um público mais vulnerável, que enfrenta maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e tende a encontrar ocupações mais precárias. Essa situação é agravada, principalmente, pela baixa escolaridade e pela fragilidade da formação educacional de grande parte desses sujeitos. Como consequência, tornam-se um público mais suscetível à situação de desemprego e do desemprego de longo prazo (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

As dificuldades dos jovens para encontrar o primeiro emprego ou manterem-se empregados, privando-os de se incorporarem na vida ativa e terem independência econômica, acabam por inibir a completa integração das novas gerações à sociedade. Isso tem efeitos perniciosos sobre a vida futura dos indivíduos, com reflexos não somente na vida profissional, mas também em outros condicionantes psicológicos e sociais que definem, em grande medida, a trajetória de vida (FAHEL et al., 2013).

Nesse contexto, Sarriera, Câmara e Berlim (2000), em um trabalho de revisão, apontaram algumas pesquisas que analisaram os aspectos psicossociais e cognitivos dos jovens desempregados. A exemplo, tem-se Vidal (1987), que relacionou os efeitos do desemprego sobre a autoestima e a depressão. Sarriera (1993) analisou os efeitos do desemprego no bem-estar psicológico e na motivação vital dos jovens. Em outro estudo realizado por Sarriera et al. (1996), com jovens desempregados de Porto Alegre, verificou-se que o jovem é afetado em sua saúde, passando a apresentar sentimentos de depressão e baixa autoestima. Mais recentemente, Pochmann (2000b) enfatizou que o jovem, quando não está desempregado, apenas consegue trabalho em “bicos” ou estágios rápidos, nada que aponte a um futuro profissional ou à estabilidade.

Nesse contexto, políticas públicas têm sido implementadas, mas o problema está longe de ser resolvido ou minimizado. Portanto, contribuir para a produção de novos conhecimentos sobre os jovens no Brasil constitui um esforço coletivo que envolve um conjunto amplo de pesquisadores, bem como de estratégias variadas (SPOSITO et al., 2018). Sendo assim, o desafio desse trabalho foi apresentar uma

nova perspectiva de empregabilidade para os jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico do desenvolvimento humano de Bronfenbrenner e Morris (1998), principalmente porque a literatura sobre empregabilidade tem se concentrado em grupos de estudantes universitários e trabalhadores mais qualificados (HEIJDE; HEIJDEN, 2006; ROTHWELL; ARNOLD, 2007; FUGATE; KINICKI, 2008), e até onde se sabe, são raros os estudos que analisaram esse modelo em perfis vulneráveis (LLINARES et al., 2018).

Com o intuito de contribuir para o avanço teórico, e com o modelo de apoio para os formadores de políticas públicas, para profissionais que trabalham com o público jovem e para todos aqueles que entendem que pensar os jovens como futuro é pensar na sua empregabilidade e no seu bem-estar, essa dissertação está assim estruturada:

a) O capítulo 1 apresenta a introdução ao tema, expondo a necessidade e a importância do estudo dentro contexto socioeconômico dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, além dos objetivos geral e específicos e a justificativa;

b) O capítulo 2 traz o referencial teórico que será utilizado durante todo o estudo, exibindo os principais construtos do modelo bioecológico do desenvolvimento humana de Bronfenbrenner e Morris (1998), o modelo bioecológico no contexto da empregabilidade e, por fim, as características psicossociais da empregabilidade e o autoconceito com suas principais dimensões, além do conceito de vulnerabilidade e expectativa de futuro;

c) O capítulo 3 traz o método de pesquisa, apresentando a revisão de literatura, a contextualização do estudo, o processo de seleção dos respondentes, os procedimentos éticos, o instrumento de pesquisa e a análise dos resultados.

d) Os resultados da pesquisa serão apresentados no capítulo 4.

e) A discussão dos resultados será apresentada no capítulo 5.

f) O capítulo 6 finaliza esse estudo com as considerações finais, as contribuições propostas, as limitações e as sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo abordará os seguintes tópicos para o embasamento teórico do presente trabalho: (i) a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, (ii) os principais construtos do modelo PPCT (Processo, Pessoa, Contexto e Tempo), (iii) o modelo PPCT no contexto da empregabilidade, (iv) a construção psicossocial da empregabilidade, (v) o contexto socioambiental e, por fim, (vi) a expectativa de futuro.

2.1 TEORIA BIOECOLÓGICA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO

Essa dissertação utilizou como referencial teórico a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, de Urie Bronfenbrenner (1997-2005). Essa teoria tem sido aplicada em diversas áreas do conhecimento, a exemplo de estudos voltados à psicologia infantil, à educação, ao comportamento, aos contextos de vulnerabilidade social e, mais recentemente, às questões sobre a empregabilidade (CECI, 2006). Portanto, trata-se de uma teoria ampla, contemporânea, diversa e complexa.

A Teoria Bioecológica tem sido utilizada para auxiliar na compreensão de diversos fenômenos associados ao desenvolvimento humano em todo o mundo e, segundo Schmitt (2016), é possível verificar que ela tem sido aplicada com ênfase em suas diversas fases – infância, adolescência, vida adulta e velhice. Ela também tem inspirado os estudos de populações em vulnerabilidades, os processos de exclusão social, o desenvolvimento de políticas públicas e a saúde básica, além de diversos outros campos.

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 a aprender a realidade de forma mais abrangente, tal como é vivida e percebida pela pessoa no contexto em que se insere (BRONFENBRENNER, 1996). Ao reformular sua teoria para uma compreensão biológica do desenvolvimento humano, passou a ressaltar, além da interdependência indivíduo-contexto, as características da pessoa em desenvolvimento em relação às influências de quatro aspectos multidirecionais inter-relacionados, que constituem o modelo PPCT – Processo, Pessoa, Contexto e

Tempo –, elementos centrais da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Entre os principais estudos que utilizaram o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner, pode-se destacar o estudo de Ferguson et al. (2013), que propõe uma abordagem holística, multidisciplinar e multinível, baseada no modelo bioecológico de Bronfenbrenner (1979) para melhor entender e reduzir os efeitos aversivos de vários fatores de riscos ambientais no desenvolvimento cognitivo e socioemocional de crianças em todo o mundo. Jones (2017), em seu estudo sobre as experiências dos alunos de graduação, 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 et al. (2015), em que os autores propõem uma análise das habilidades sociais com o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano e sugerem que a estrutura conceitual da perspectiva bioecológica contribui para a compreensão da aprendizagem e do desenvolvimento das habilidades sociais, destacando que as dimensões pessoal, situacional e cultural, do campo das habilidades sociais, podem ser relacionadas aos componentes Processo, Pessoa, Contexto e Tempo do MBDH.

Krebs (2006) traz a contribuição da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano para o contexto da educação inclusiva. Dos Santos e Böing (2018) apontam que o MBDH contribui para a compreensão do desenvolvimento dos adolescentes em conflito com a lei no Brasil, bem como para a reflexão sobre as práticas profissionais, em especial, do psicólogo, no contexto das medidas socioeducativas em meio aberto.

A partir das diversas aplicações do MBDH, poucos estudos foram realizados no campo da empregabilidade, mesmo quando verificada a produção internacional. Até onde a revisão bibliográfica deste trabalho pode alcançar, não foram identificados estudos com essa abordagem no contexto brasileiro. Entre os poucos estudos encontrados, Linares et al. (2016) analisam o conceito da empregabilidade através dos elementos do MBDH e os benefícios trazidos desta relação. Bone (2015) traz como o MBDH pode ser utilizado como sistema para abordar o bem-estar no local de trabalho de maneira holística, significativa e prática.

2.2 OS PRINCIPAIS CONSTRUTOS DO MODELO PPCT

Para melhor entender o desenvolvimento humano, é necessário considerar todo o sistema bioecológico que envolve o indivíduo enquanto ele se desenvolve. Em seu paradigma, Bronfenbrenner (2005) considera o desenvolvimento humano através da inserção sinérgica de quatro núcleos inter-relacionados, denominado modelo PPCT: Processo (P), Pessoa (P), Contexto (C) e Tempo (T).

Todas as mudanças que acontecem no desenvolvimento da pessoa estão relacionadas ao núcleo do modelo, o Processo. Segundo Bronfenbrenner e Morris (1998), o desenvolvimento humano se realiza através 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”; para que as interações da pessoa com o ambiente sejam eficazes, elas devem ocorrer com regularidade e ao longo de períodos (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). Em outras palavras, é preciso que a pessoa esteja envolvida em uma atividade que ocorra com regularidade, por períodos, e que seja progressivamente mais complexa. Ademais, devem ocorrer interações recíprocas da pessoa que se desenvolve com as pessoas do seu ambiente imediato, com os objetos e com os símbolos presentes nesse ambiente (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Essas formas de interação entre a pessoa e o contexto são essenciais e entendidas como processos proximais e devem ocorrer regularmente em longos períodos. Os processos proximais são considerados os motores do desenvolvimento, diferindo de acordo com as características individuais e as do contexto, tanto espacial quanto temporal (BRONFENBRENNER, 2005). Os processos proximais ocorrem o tempo todo e podem, dependendo das suas características (como duração do período de contato, frequência do contato ao longo do tempo, interrupção ou estabilidade da exposição), levar a dois resultados no desenvolvimento, um positivo e um negativo (BRONFENBRENNER; EVANS, 2000). O resultado positivo é denominado competência, demonstrada por meio da aquisição de habilidades socioemocionais, cognitivas e físicas, bem como da capacidade de controlar o próprio comportamento ou o de outras pessoas. Inversamente a isso, o resultado negativo envolve a manifestação recorrente de disfunções e dificuldades em comportamentos de autocontrole em diferentes domínios do desempenho (BRONFENBRENNER; EVANS, 2000).

A Pessoa é o segundo elemento do Modelo Bioecológico (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998) e envolve tanto as características biológicas e psicológicas constitucionalmente determinadas quanto aquelas que surgem como resultado das interações com o ambiente (BRONFENBRENNER, 2005). Dessa forma, as características biopsicológicas da pessoa são tanto produtos quanto produtores de seu desenvolvimento. As disposições, os recursos e as demandas são as três características biopsicológicas destacadas pelo MBDH.

A força, segundo os autores, refere-se às disposições comportamentais ativas que possibilitam iniciar e manter os processos proximais. Envolve atributos pessoais presentes desde o nascimento, como a responsividade seletiva observada em bebês quando exploram objetos ao seu redor e que vai se modificando por meio da interação com o ambiente ao longo da vida. Essas características biopsicológicas podem contribuir tanto para os processos proximais que levam a resultados de competências quanto para os que levam a resultados de disfunções (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). As orientações comportamentais ativas que levam a resultados de competências são chamadas de características geradoras (positivas), que contemplam a curiosidade, a disposição para engajar-se em atividades solitárias ou coletivas, a prontidão para seguir metas de longo prazo e o senso de autoeficácia. Já as que levam a disfunções são denominadas características disruptivas (negativas), que envolvem a impulsividade, a intemperividade, a distração, a falta de habilidade para adiar gratificações imediatas, a agressividade e a dificuldade em manter o autocontrole dos comportamentos e das emoções. Diferentemente, os recursos não envolvem disposições comportamentais para a ação, mas são constituídos por características biopsicológicas passivas e ativas que podem influenciar a capacidade da pessoa para realizar, de forma efetiva, os processos proximais ao longo dos diferentes estágios de desenvolvimento (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Por último, as demandas, que contemplam características pessoais que estimulam ou desencorajam as reações do ambiente social, contribuindo, ou não, para o aumento de processos proximais (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). A aparência física, a idade, o gênero e a etnia são exemplos de características físicas que sofrem influências de crenças, valores e papéis sociais estabelecidos pela cultura em que a pessoa vive. As características biopsicológicas da pessoa, os aspectos do ambiente imediato e remoto e os processos que ocorrem entre e dentro deles, ao

longo do tempo, devem ser compreendidos como interdependentes, ou seja, bidirecionais em influência (BRONFENBRENNER, 2002).

O terceiro aspecto do modelo, o Contexto, ou ambiente ecológico onde se dá o desenvolvimento, que é entendido como um componente complexo, composto por sistemas aninhados e interdependentes (micro, meso e macro) que agregam elementos físicos, sociais e culturais, assim como a forma como a pessoa os experiencia e como as relações interpessoais são estabelecidas (BRONFENBRENNER, 2002; BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

A concepção ecológica de desenvolvimento no contexto, conforme Bronfenbrenner (2002), assume uma compreensão de desenvolvimento que implica não só nas relações de múltiplas pessoas em seus ambientes próximos (microssistemas e mesossistemas), mas também nas influências de contextos remotos (macrossistemas). Considera-se, por conseguinte, que todos os contextos interagem de forma dinâmica e concomitante, ao longo do ciclo vital da pessoa e através das gerações, isto é, ao longo do cronossistema (BRONFENBRENNER, 2002; BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998).

Bronfenbrenner (2005) apresenta o microssistema 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, para uma criança, e o local de trabalho, no caso de um adulto. É formado por um padrão de atividades, papéis sociais e relações interpessoais que são experienciadas face a face pelo sujeito, em um determinado ambiente que contém tanto objetos e símbolos específicos quanto pessoas com suas particularidades biopsicológicas e seus sistemas de crenças (BRONFENBRENNER, 2005). Ao discutir os elementos que constituem o microssistema, Bronfenbrenner (2002) destaca a importância das relações interpessoais como contextos do desenvolvimento. De acordo com o autor, a relação interpessoal constitui uma condição mínima para a existência de uma díade, definida quando duas pessoas prestam atenção nas atividades uma da outra ou delas participam. As díades possuem três propriedades: reciprocidade, equilíbrio de poder e relação afetiva (BRONFENBRENNER, 2002).

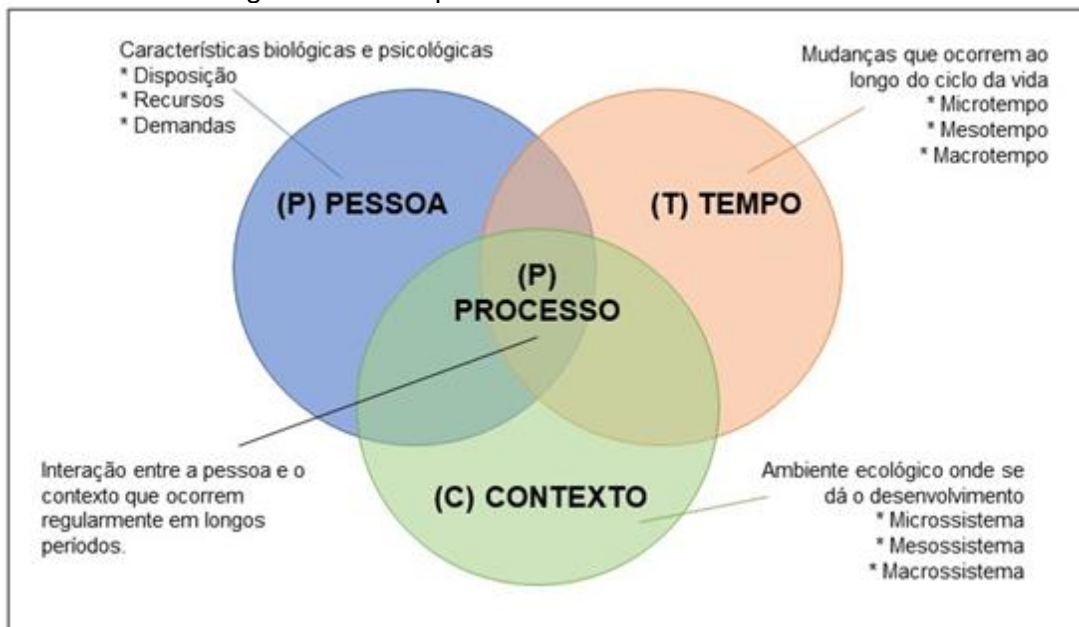
O mesossistema é formado pelo conjunto ou rede de microssistemas dos quais a pessoa em desenvolvimento participa diretamente e comporta as ligações e as trocas interambientes, como as que ocorrem entre a família e a escola e entre a família e a vizinhança ou local de trabalho (BRONFENBRENNER, 2005). Essa rede, ou

mesossistema, é estabelecida quando a pessoa tem acesso a um novo ambiente, ocorrendo, então, o que o autor denomina como transição ecológica, sendo esta uma mudança da posição da pessoa no seu ambiente ecológico, com mudanças de papéis, de status e do próprio ambiente, ou ainda uma combinação de tais eventos (BRONFENBRENNER, 2002).

Além do microsistema e do mesossistema, Bronfenbrenner (1986) chama a atenção para a influência de outro contexto externo que pode afetar os processos proximais da pessoa e, conseqüentemente, interferir no seu seu desenvolvimento: o macrosistema. O desenvolvimento de uma criança, por exemplo, para Bronfenbrenner (1986), pode ser afetado não só por aqueles ambientes dos quais ela participa diretamente, mas também, e principalmente, pelas sociedades industrializadas, pelo trabalho dos pais, pela rede social de apoio parental e pela comunidade na qual a família se insere. 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 (BRONFENBRENNER, 2002).

O quarto e último componente do modelo bioecológico, o Tempo, permite examinar a influência sobre o desenvolvimento humano de mudanças e continuidades que ocorrem ao longo do ciclo da vida (NARVAZ; KOLLER, 2004). Esse elemento é analisado em três níveis no modelo bioecológico: microtempo, mesotempo e macrotempo (BRONFENBRENNER; MORRIS, 1998). O microtempo refere-se à continuidade e à descontinuidade, observadas dentro de pequenos episódios dos processos proximais. O modelo bioecológico condiciona a efetividade dos processos proximais à ocorrência de uma interação recíproca, progressivamente mais complexa em uma base de tempo relativamente regular. O *mesotempo* refere-se à periodicidade dos episódios dos processos proximais através de intervalos maiores de tempo, como dias e semanas, sendo que os efeitos cumulativos desses processos podem produzir resultados significativos no desenvolvimento. Já o *macrotempo* abarca as expectativas e os eventos em mudanças dentro da sociedade através de gerações, bem como a força pela qual esses eventos afetam e são afetados pelos processos e resultados do desenvolvimento humano dentro de um ciclo de vida. A representação a seguir (Figura 1) ilustra os principais aspectos da inserção sinérgica de quatro núcleos inter-relacionados do modelo PPCT.

Figura 1 – Principais construtos do modelo PPCT.

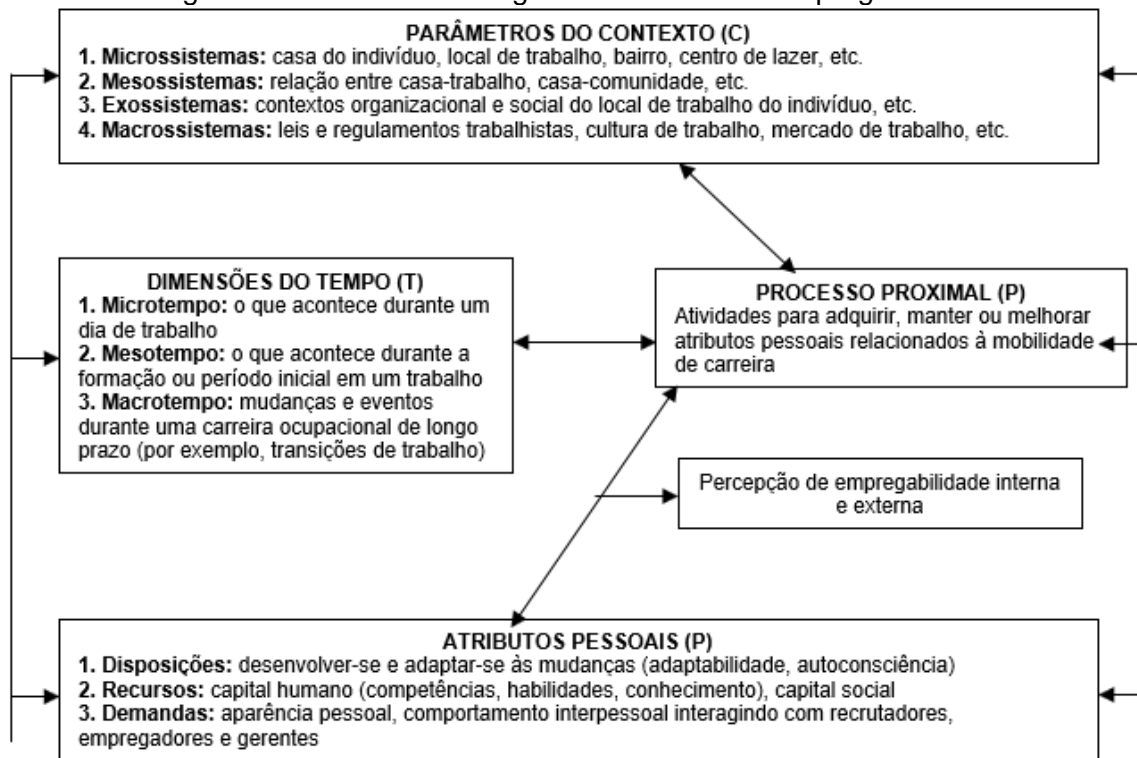


Fonte: adaptado de Bronfenbrenner e Morris (1998).

2.3 O MODELO PPCT NO CONTEXTO DA EMPREGABILIDADE

Para responder a questão de pesquisa, e para atender os objetivos propostos, nas seções seguintes são apresentadas as dimensões do Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano (PPCT) no contexto da empregabilidade. A Figura 2 apresenta o modelo conceitual proposto por Llinares et al. (2016), dando ênfase às quatro dimensões: processos proximais, características biopsicológicas de uma pessoa em desenvolvimento, parâmetros do contexto ecológico e dimensão temporal.

Figura 2 – Modelo bioecológico no contexto da empregabilidade.



Fonte: Llinares et al. (2016).

2.3.1 Processo proximal: o motor do desenvolvimento

Bronfenbrenner e Evans (2005) definem os processos proximais como os “motores do desenvolvimento”, descrevendo suas propriedades da seguinte forma: “Para os processos serem eficazes, o indivíduo deve se engajar em uma atividade que ocorra em uma base regular e durante um período prolongado” (BRONFENBRENNER, 1999).

Ao referir-se à empregabilidade, é importante propor uma diferenciação entre os processos básicos e complexos. Os processos básicos estão associados à procura por emprego; já os complexos, à manutenção do emprego e ao seu desenvolvimento profissional. O primeiro enfatiza o treinamento e o desenvolvimento de habilidades, atitudes e conhecimentos que melhorariam as perspectivas de uma pessoa em particular de obter seu primeiro emprego, geralmente dentro do contexto de transição para a vida adulta. Os processos proximais complexos envolvem mais organização e uma maior complexidade, abrangendo tarefas e experiências significativas associadas ao desempenho sustentado de um trabalho específico, bem como um treinamento mais especializado. Portanto, os processos proximais são atividades que

servem para adquirir, manter ou fortalecer uma gama de características individuais associadas a maiores chances de mobilidades na carreira.

Essas atividades de treinamento e desenvolvimento são de responsabilidade das organizações e dos indivíduos. As organizações incorporam essas atividades como RH, enquanto a disposição e o esforços individuais determinam a extensão para aumentar a empregabilidade (LLINARES et al., 2016).

2.3.2 A construção psicossocial da empregabilidade

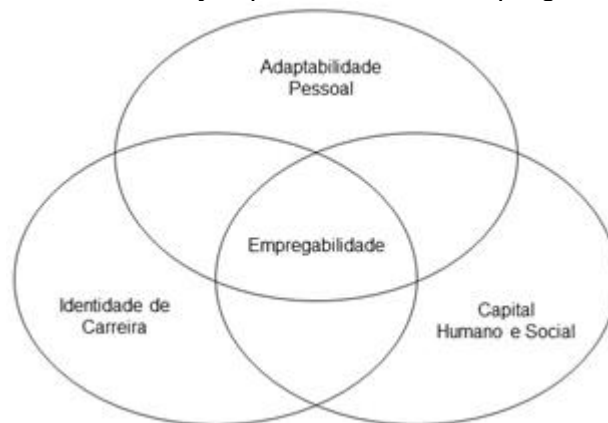
O conceito de empregabilidade surge nos anos de 1950, mas é no final da década de 1990 que se observa uma maior incidência de estudos empíricos sobre a empregabilidade em diferentes contextos, como negócios e gestão, recursos humanos, psicologia, educação, entre outros (THIJSEN; VAN DER HEIJDEN & ROCCO, 2008). 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). Influenciada pelas características do mercado de trabalho, não é só a influência da empregabilidade no número e nos empregos disponíveis que vale ser ressaltada, mas também onde estes estão localizados (CLARKE, 2008).

Fugate et al. (2004) apontam que 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 a indivíduos que estão dentro ou fora do emprego, 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, 2007).

Portanto, segundo Fugate et al. (2004), a construção psicossocial da empregabilidade centrada no indivíduo compreende três dimensões distintas, porém

inter-relacionadas: (i) adaptabilidade pessoal, (ii) identidade de carreira e (iii) capital humano e social (Figura 3).

Figura 3 – Construção psicossocial da empregabilidade.



Fonte: Fugate et al. (2004).

A adaptabilidade pessoal 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, à prontidão para lidar e à disposição de explorar a si mesmo e ao ambiente. Indivíduos adaptáveis têm uma alta tolerância à incerteza e a ambiguidades e sentem-se confortáveis em lidar com novas situações além das fronteiras organizacionais. Mais recentemente, Savickas (2005) definiu esse conceito como um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas desenvolvimentistas correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais, isto é, os processos de *coping* através dos quais os indivíduos se ligam às suas comunidades e constroem as suas carreiras. Fugate et al. (2004) referiram-se à 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.

Cabe destacar, deste modo, as quatro dimensões da adaptabilidade definidas por Savickas e Porfeli (2012): (i) preocupação (*concern*), (ii) controle (*control*), (iii) curiosidade (*curiosity*) e (iv) confiança (*confidence*), conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – As quatro dimensões da adaptabilidade pessoal.

Dimensão	Conceito	Questão
Preocupação	Diz respeito ao grau em que o indivíduo está envolvido na preparação e nas competências para planejar o futuro.	Eu terei um futuro?
Controle	Está associado à capacidade que o indivíduo tem em assumir a responsabilidade sobre a construção da sua carreira e de tomar decisões.	A quem pertence o meu futuro?
Curiosidade	Atitude do indivíduo em explorar novas situações e procurar informação sobre novas oportunidades de emprego.	O que posso fazer com o meu futuro?
Confiança	Grau de certeza que o indivíduo tem da sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao longo da sua vida profissional.	Serei capaz?

Fonte: adaptado de Savickas (2005) e Savickas; Porfeli (2012).

Nesse sentido, a adaptabilidade pessoal está diretamente relacionada aos construtos psicossociais, como autoestima e autoeficácia, especialmente identificada com a expectativa de futuro dos jovens em relação aos seus estudos e sua empregabilidade (FRAGA, 2013).

Por fim, o tempo pode ser considerado um aspecto fundamental na adaptabilidade pessoal, pois quanto mais o indivíduo for orientado para o futuro, maior será sua capacidade de adaptação profissional (SAVICKAS, 1997). Assim, um indivíduo que tenha a 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).

A segunda dimensão da empregabilidade, a identidade da carreira, 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 (FUGATE et al., 2004). A identidade de carreira reflete as competências de "saber o porquê", que engloba atributos como (i) motivação, (ii) significado pessoal e (iii) valores individuais (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1994). Portanto, a identidade de carreira proporciona uma representação coerente de experiências e aspirações de carreira muitas vezes diversificadas e difusas. No contexto da carreira, pode-se incluir

os objetivos, as esperanças e os receios, traços de personalidade, valores, crenças e normas, estilos de interação, horizontes temporais, entre outros aspectos (FUGATE et al., 2004).

Para Savickas (1997b), os indivíduos que possuem um conjunto integrado e coerente de necessidades, valores e interesses interligados têm maior facilidade no estabelecimento de um sentido de identidade claro e estável. Para o autor, as necessidades pessoais, os valores de trabalho e os interesses profissionais tornaram-se indicadores objetivos utilizados para definir qual o patamar dos projetos de vida.

Dado que as trajetórias de carreira são menos externamente definidas no novo ambiente de carreira (MCGREEVY, 2003), o uso de uma "bússola interna de carreira" tornou-se criticamente importante na direção, especialmente quando o indivíduo se encontra fora dos limites de uma carreira. Hall et al. (1997) sugerem que, no turbulento ambiente de carreira atual, a identidade precisa ser dissociada de um trabalho ou organização específica, representando os valores pessoais, as motivações e os interesses de carreira mais amplos de um indivíduo.

A terceira e última dimensão da empregabilidade centrada no indivíduo, proposta por Fugate et al. (2004), é o capital humano e social. 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. O termo também é utilizado para designar as aptidões e habilidades pessoais que permitem ao indivíduo auferir uma renda (SANDRONI, 2008).

Como precursor da Teoria do Capital Humano, Schultz (1961) argumentava que tanto o conhecimento quanto as habilidades eram uma forma de capital e que este capital era produto de investimentos deliberados; as despesas diretas com educação, saúde e migração interna, para obter melhores oportunidades de emprego, são exemplos claros de investimentos. Seguindo essa linha, Becker (2009) afirma que o investimento em educação contribui para o crescimento econômico, melhora os rendimentos individuais e tem efeito positivo sobre a saúde e a formação das famílias. O entendimento de que a educação poderia ser comparada a um investimento produtivo tomou corpo na área econômica, a ponto de estimular um campo específico de pesquisa e reflexão. No contexto dos jovens, configura-se uma faixa de idade bastante propícia para investimentos em capital humano, uma vez que

há um horizonte mais longo de tempo para que se recuperem os custos e exista uma maior maturação desses investimentos. Essa é, em vista disso, a principal visão da abordagem do capital humano sobre os jovens, uma vez que, por ela, a decisão de estudar pode ser entendida como um investimento de longo prazo, contabilizado pelos seus ganhos potenciais sobre os níveis de consumo e rendas futuras (BANCO MUNDIAL, 2007).

As famílias, por conseguinte, decidem se o jovem deve continuar estudando ou ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista que, além de potenciais geradores de renda no presente, eles podem acumular capital humano para o futuro. Essas decisões, no entanto, possuem elevados custos de oportunidade para as famílias e principalmente para aquelas em situação de maior vulnerabilidade, em que a baixa qualidade da educação favorece o ingresso no mercado de trabalho de muitas crianças e jovens (GONZAGA et al., 2012).

Assim contextualizado, o capital humano 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 (NÁDER; OLIVEIRA, 2007), além de contribuírem para o bem-estar durante o desemprego (MCKEE-RYAN et al. 2005).

Já 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 (SCHULTHEISS, 2007). 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). De maneira geral, o capital social está positivamente associado ao desenvolvimento saudável dos jovens (COTÉ, 2005), o que é importante para os ajustes no futuro e para bem-estar social (PETTIT et al., 2011).

Em uma perspectiva sociológica, o capital social refere-se ao apoio recebido da sociedade, que influencia, direta ou indiretamente, as qualidades de vida da comunidade (PULKKINEN et al., 2011). No nível individual, o capital social reflete a presença de relações sociais positivas que conferem vantagens ao desenvolvimento em virtude da confiança e da reciprocidade interpessoais (COLEMAN, 1988;

PUTNAM, 2000). O capital social é construído de forma ampla, envolvendo, em parte, o acesso ao apoio instrumental e emocional, habilidades e informações, companheirismo positivo e vários outros recursos que promovem a obtenção de metas e ajustes de vida, como a felicidade, o progresso educacional ou o emprego (PULKKINEN et al., 2002), pois ele reflete o aspecto interpessoal da empregabilidade. Defillippi e Arthur (1994) definiram o capital social da empregabilidade como as redes formais e informais relacionadas à carreira, demonstrando que as conexões interpessoais são importantes para moldar as percepções individuais e fornecer acesso a informações e recursos relacionados à carreira. Seguindo essa lógica, as redes sociais também podem ser uma fonte de apoio social, servindo para melhorar as consequências destrutivas de eventos estressantes, como o desemprego (MCKEE-RYAN et al., 2005).

Com base nessas definições, considera-se que os jovens com maior capital social estarão em melhor posição para administrar contratempos, a ficar mais otimistas em relação ao futuro, a melhorar a autoestima em situações de desemprego (CREED; GAGLIARDI, 2015) e mais preparados para lidar com situações estressantes (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Portanto, prevê-se que o efeito combinado da adaptabilidade pessoal, da identidade de carreira e do capital humano e social ajudará o indivíduo a manter uma autoestima positiva, apesar da ausência de emprego, assim como uma autoeficácia positiva na procura ou na manutenção do emprego (MCARDLE et al., 2007).

2.3.3 Autoconceito e suas facetas

Para a compreensão do processo de desenvolvimento humano, é imprescindível o recurso do autoconceito (GECAS, 1982). Segundo Serra (1988), o autoconceito pode ser definido como “a percepção que o indivíduo tem de si próprio e o conceito que, devido a isso, forma de si”. Nesse sentido, o autoconceito pode ser traduzido como as imagens acerca do que nós próprios pensamos que somos, o que pensamos que conseguimos realizar, o que pensamos que os outros pensam de nós e de como gostaríamos de ser (BURNS, 1986).

A construção do autoconceito aceita quatro influências: (i) o modo como as outras pessoas observam o indivíduo; (ii) a noção que o indivíduo guarda do seu

desempenho em situações específicas, julgando se saiu bem ou mal, ou se é competente ou incompetente; (iii) o confronto da conduta do indivíduo com a dos pares sociais com quem se encontra identificado e; (iv) a avaliação de um comportamento específico em função de valores veiculados por grupos normativos, podendo adquirir características positivas ou negativas (SERRA, 1998).

Tendo isso em vista, Serra (1998) identifica que há várias facetas que estruturam o autoconceito, sendo as principais (i) a autoimagem, (ii) a autoestima e (iii) a autoeficácia. A autoimagem é como cada um se enxerga e percebe o mundo ao seu redor. Normalmente, a imagem que uma pessoa tem de si é formada durante a vida com informações que lhe são fornecidas acerca de quem é. Considerando-se que a “imagem de si mesmo” pode ser um conjunto de crenças adotadas como verdade, elas não necessariamente correspondem ao mundo real (GIORDANI; 1998). Mosqueira (1984, p. 66) descreve que “A autoimagem se desenvolve e amadurece através da aprendizagem que o indivíduo desenvolve em contato com o seu ambiente. A maturação desempenha importante papel, bem seja, consciente ou inconsciente”.

Nesse sentido, a autoimagem é o meio como o indivíduo percebe-se e está sintonizado diretamente com os aspectos sócioafetivos vivenciados durante sua vida (MOSQUERA, 1987). Mosqueira (2006) complementa a ideia:

A autoimagem surge da interação da pessoa com o contexto social, consequência de relações estabelecidas com os outros e consigo mesmo. Deste modo, o ser humano pode entender e antecipar seus comportamentos, cuidar-se nas relações com outras pessoas, aprender a interpretar o meio ambiente em que vive e tentar ser o mais adequado às exigências que lhe são feitas e que ele propõe para si mesmo. A linguagem (língua) seria a conexão entre o Eu e a sociedade na qual vive, entendendo melhor o processo de comunicação entre ele mesmo e os outros.

Pode-se dizer que a autoimagem é a representação e a figuração do nosso corpo formado em nossa mente, ou seja, o modo pelo qual o corpo se apresenta para nós. A autoestima, em contrapartida, decorre da atitude positiva ou negativa que o indivíduo tem de si mesmo, sendo aquilo que o indivíduo sente a respeito de si mesmo (MOSQUERA; 1976).

A outra faceta do autoconceito é, então, a autoestima, um componente psicológico importante no desenvolvimento do ser humano. Para que o desenvolvimento ocorra de forma bem-sucedida, são necessários equilíbrio

emocional e cognitivo, uma boa saúde mental e a presença de relações sociais satisfatórias (ESPADA; QUILES, 2007). Sendo assim, já apontava Rosenberg (1965), em seus primeiros estudos, a autoestima nivelada em baixa, média ou alta. A baixa autoestima refere-se às dificuldades do indivíduo que o incapacitam no enfrentamento de problemas; a média, como a alternância entre os sentimentos de autoaprovação e autorrejeição, e a alta autoestima corresponde ao autojulgamento que o sujeito faz de si, valorizando-se e apresentando sentimentos de competência e autoconfiança.

Segundo Coopersmith (1989), a autoestima expressa uma atitude de aprovação ou desaprovação que o indivíduo faz sobre si mesmo. Essa autoavaliação inclui o quanto esse indivíduo é valorado pelo meio social restrito e amplo, a experiência pessoal relacionada ao ser bem-sucedido ou não, o conceito pessoal em relação ao ser bem ou malsucedido e como o jovem elabora seus sucessos e fracassos. Sendo assim, para Bizarro (1999), na adolescência, os domínios mais importantes na construção da autoestima são (i) a imagem corporal, (ii) a aceitação no grupo, (iii) o desempenho escolar e (iv) o comportamento geral. A autoestima funciona como um filtro do comportamento geral do jovem nos variados níveis, tais como (i) escolar, (ii) familiar e (iii) social. Assim, um jovem que possui uma baixa autoestima sente-se incapaz de fazer certas coisas. Por outro lado, um jovem com autoestima elevada tem mais tendência a ter mais equilíbrio na vida pessoal, profissional e social (ESPADA; QUILES, 2007).

Entre os aspectos mais relevantes para o estudo das dificuldades da autoestima nos jovens, destacam-se as dificuldades psicológicas, psíquicas e o rendimento escolar. O déficit de autoestima pode ser considerado um fator de risco para o consumo de drogas, condutas delinquentes, depressão, suicídio e problemas de estresse (HARTER, 1993). Para Sarriera e Verdin (1996), a percepção dos alunos sobre o papel da escola, da família e deles mesmos, em face de sua não inserção no mercado de trabalho, está associada ao fracasso escolar. Como resultado, os jovens começam a experienciar uma falta de motivação na busca de integração laboral.

Além disso, o estudo da autoestima nos jovens é importante porque se observa que nessa faixa etária, além da relação positiva da autoestima com a saúde mental, há correlações significativas e elevadas com os rendimentos escolares e a aprovação social (HUTZ; ZANON, 2011). Sendo assim, os jovens com baixa autoestima desenvolvem mecanismos que provavelmente distorcem a comunicação de seus

pensamentos e sentimentos e dificultam a integração social (COOPERSMITH, 1989; ROSENBERG, 1989).

A necessidade de autoestima tem sido apontada como uma das questões mais importantes do ser humano (MACIEL, 2016). A necessidade de valorização pessoal do jovem explica-se como tendo diversas funções, seja a estabilidade entre o desenvolvimento da confiança para o alcance dos objetivos, a monitorização do grau de aceitação pessoal e a proteção da rejeição ou da exclusão social, seja a proteção contra os efeitos das emoções negativas, tal como a ansiedade existencial provocada pela fragilidade e pela vulnerabilidade da vida (PYSZCZYNSKI et al., 2004).

Diante do exposto, entende-se a autoestima como um conjunto de sentimentos e pensamentos do indivíduo sobre seu próprio valor, competência e adequação, que se reflete em uma atitude positiva ou negativa em relação a si mesmo (ROSENBERG, 1965), e como ponto fundamental encontra o aspecto valorativo, que influencia na forma como esse sujeito elege suas metas, aceita a si mesmo, valoriza o outro e projeta suas expectativas para o futuro (BEDNAR; PETERSON, 1995). Assim, o desenvolvimento da confiança está diretamente relacionado com a autoeficácia, uma vez que a confiança é gerada pela autoavaliação das capacidades pessoais de um indivíduo para cumprir determinada atividade (FERNANDES, 2011; GOMES, 2014).

Por fim, a autoeficácia refere-se às crenças que um indivíduo tem a respeito da sua capacidade de executar com sucesso determinado comportamento. Ou seja, a crença ou a expectativa de que é possível, por meio do esforço pessoal, realizar com sucesso uma determinada tarefa e alcançar um resultado desejado (BANDURA, 1977; 1997; 2006). As crenças de autoeficácia influenciam as escolhas, o esforço despendido, a persistência perante o confronto com obstáculos, a qualidade do desempenho e a forma como os indivíduos se sentem. Já as expectativas são determinantes para a motivação e referem-se às consequências imaginadas do resultado do desempenho de determinados comportamentos, gerando a confiança que um indivíduo tem nas suas capacidades para realizar as suas tarefas e a ajuda para determinar se irá iniciar, manter ou ser bem-sucedido no seu desempenho (LENT; HACKETT; BROWN, 1996; 2004).

No entanto, essas expectativas de resultados podem ser influenciadas por outros fatores, como sociais, físicos, educativos ou financeiros. Desta forma, é importante salientar que não se deve ignorar as influências que o contexto possui nos percursos profissionais dos indivíduos, sendo necessário, igualmente, ter-se em conta

a capacidade que os indivíduos possuem para construir as suas próprias trajetórias educacionais e profissionais. Defende-se, à vista disso, que os jovens precisam ser incentivados a reconhecer as oportunidades e os recursos para encontrar trabalho e manter sistemas de apoio com a família e com os amigos, de modo a apoiarem seus objetivos profissionais (LENT; HACKETT; BROWN, 2004).

Estudos como os de Bandura (1994), Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010) e Gomes (2014) afirmam que as crenças de autoeficácia são influenciadas por quatro fontes de informação ou experiências de aprendizagem: (i) experiência direta, (ii) experiência vicária, (iii) persuasão social e (iv) estados físicos e emocionais. A experiência direta é a autoavaliação que o indivíduo faz do seu desempenho pessoal em uma determinada atividade; se a atividade for realizada com sucesso, as crenças de autoeficácia tendem a se fortalecer, e diante de uma situação de fracasso elas diminuem. A experiência vicária está relacionada à observação do desempenho de outros indivíduos que, em condições semelhantes àqueles que observam, conquistaram posições almeçadas pelos observadores. Assim, o indivíduo absorve as experiências de sucesso do modelo observado e isso faz com que suas crenças de autoeficácia aumentem, pois o observador acredita que, assim como aquele que conseguiu, ele também pode realizar uma atividade semelhante e conquistar o que ele conquistou ou o que o próprio indivíduo almeja (GOMES, 2014).

Já a persuasão social resulta de informações de um amplo conjunto de agentes sociais, na forma de pessoas importantes para o indivíduo que são capazes de reforçar positivamente suas convicções, capacidades e desempenhos em alguma atividade específica, e fazem com que a crença de autoeficácia se fortaleça ou enfraqueça. Os estados físicos e emocionais, nesse contexto, estão associados às reações positivas ou negativas que exercem influência sobre a percepção das situações e das capacidades do indivíduo, sendo respostas emocionais como cansaço, tensão, alegria, ansiedade ou medo que influenciam na avaliação pessoal sobre seu próprio desempenho (PELISSONI, 2007). Indivíduos que têm fortalecidas as crenças de autoeficácia, quando colocados diante de situações que exijam maior esforço e necessitam mais de suas capacidades pessoais, serão mais resistentes ao estresse de enfrentá-las (BOFF; BARDAGI, 2010).

Portanto, a autoeficácia pode ser entendida a partir da crença do indivíduo sobre a sua capacidade para organizar e executar as ações requeridas, para lidar com situações futuras e executar tarefas num determinado domínio. Essas crenças

influenciam as escolhas realizadas, o esforço empreendido, a persistência perante dificuldades, a qualidade do desempenho e o sucesso percebido. Desse modo, as crenças de autoeficácia são encaradas como um fator psicológico importante para a empregabilidade, influenciando a forma como as pessoas pensam, sentem, agem e se motivam (BANDURA; 1997).

2.3.4 O contexto de vulnerabilidade

O tema da vulnerabilidade não é novo, uma vez que essa terminologia vem sendo aplicada por cientistas sociais, como Kaztman (1999) e Abramovay et al. (2002), há bastante tempo. Caracteriza-se por um complexo campo conceitual, constituído por diferentes concepções e dimensões, que podem se voltar para o enfoque econômico, ambiental, de saúde, de direitos, entre tantos outros. Ainda que essa temática venha sendo trabalhada ao longo dos anos, cabe salientar que ainda é um conceito em construção, tendo em vista sua magnitude e complexidade (MONTEIRO, 2012).

Diante das diferentes concepções e dimensões, a vulnerabilidade, abordada pelo ISDR (*International Strategy for Disaster Reduction*) e apresentada por De León e Carlos (2006, p. 13), refere-se ao “conjunto das condições e processos resultantes de fatores físicos, sociais, econômicos e ambientais que aumentam a susceptibilidade da comunidade aos impactos e riscos”. O Quadro 2 apresenta o conceito de cada um dos fatores de vulnerabilidade.

Quadro 2 – Fatores de vulnerabilidade.

Fatores	Conceito
Físicos	Englobam a localização e o ambiente, representado por fatores como densidade populacional, situação de um assentamento populacional, entre outros.
Sociais	Envolvem questões como bem-estar, gênero, saúde, alfabetização, segurança, acesso aos direitos humanos, equidade social, valores tradicionais, crenças e sistemas organizacionais.
Econômicos	Relacionam a pobreza a níveis individual e comunitário, referentes a reservas econômicas, dívida, acesso ao crédito, empréstimos e seguros, entre outros.
Ambientais	Incluem esgotamento e depredação de recursos naturais.

Fonte: adaptado de De León (2006).

Assim, a vulnerabilidade social passa a ser entendida a partir de múltiplos condicionantes. Não é uma essência ou algo inerente a algumas pessoas e a alguns grupos, mas diz respeito a determinadas condições e circunstâncias que podem ser minimizadas ou revertidas (PAULILO; JEOLÁS, 1999), compreendida a partir da exposição a riscos de diferentes naturezas, sejam eles econômicos, culturais ou sociais, colocando diferentes desafios para seu enfrentamento (RODRIGUÉZ VIGNOLI, 2001).

Além da exposição aos riscos, alguns autores, como De León e Carlos (2006) e Carneiro (2005), associam a vulnerabilidade também à pobreza e à exclusão social. Entretanto, o tema da pobreza é abrangente e multidimensional, estando relacionado às dimensões econômicas e sociais. A exclusão social, examinada pelo enfoque das situações sociais limites, de pobreza ou marginalidade, demonstra que as pessoas, nessa condição, encontram-se em risco pessoal e social, excluídas das políticas sociais básicas, tais como trabalho, educação, moradia, saúde e alimentação (DEL GIÚDICE; LORETO; AZEVEDO, 2014).

Segundo Cuoghi e Leoneti (2017), avaliar a vulnerabilidade social da população de um território específico é um exemplo de quando a estruturação de problemas apresenta papel de destaque, principalmente devido às diferentes abordagens que envolvem a definição da vulnerabilidade social, como, por exemplo, as abordagens de Acselrad (2006), Arregui e Wanderley (2009) e Carvalho Romagnoli (2015). No sentido, então, de compreender as diferentes visões e enfoques, faz-se necessário analisar os diferentes conceitos trazidos pelos principais autores e pesquisadores da temática. O Quadro 3 apresenta um resumo do progresso do conceito, contemplando as principais contribuições dos pesquisadores nos últimos anos.

Quadro 3 – Contribuições conceituais do termo vulnerabilidade.

Ano	Autor	Contribuição conceitual
1999	Katzman	A vulnerabilidade é entendida como o desajuste entre os ativos e a estrutura de oportunidades, provenientes da capacidade dos atores sociais de aproveitar a circunstância em outros âmbitos socioeconômicos.
2002	Abramovay	A vulnerabilidade social está comumente relacionada à pobreza, partindo do reconhecimento do fenômeno do bem-estar social e das múltiplas causas e dimensões associadas a esse processo.

Quadro 3 – Contribuições conceituais do termo vulnerabilidade (continuação).

2004	Wisner et al.	A vulnerabilidade está diretamente associada à capacidade de um grupo ou família para resistir a efeitos nocivos e do perigo e de se recuperar facilmente.
2004	Carneiro e Veiga	A vulnerabilidade, como exposição a riscos e baixa capacidade material, é simbólica e comportamental de famílias e pessoas para enfrentar e superar os desafios com que se defrontam.
2007	Nathan	A vulnerabilidade está relacionada ao sujeito e ao risco, causando crises ou agravando-as, ou mesmo adicionando vulnerabilidade a outros riscos, como é o caso dos riscos socioeconômicos, entre outros.
2009	Cutter	As populações vulneráveis são aquelas que se encontram em risco, não simplesmente porque estão expostas aos perigos, mas como resultado da marginalidade em que vivem, fazendo das suas vidas uma “emergência permanente”.
2011	Hufschmidt et al.	A vulnerabilidade social representa o nível de resiliência e de resistência dos indivíduos e das comunidades quando expostos a processos ou acontecimentos perigosos.
2012	Morais, Raffaelli e Koller	O conceito de vulnerabilidade social pode ser aplicado a pessoas que vivenciam situações de adversidade em seu cotidiano, ou seja, podendo estar associada a fatores de risco que afetam negativamente as pessoas e seu cotidiano.
2016	Da Cunha et al.	A vulnerabilidade está associada a outros conceitos que têm apoiado a investigação de temáticas, como segregação socioespacial e exclusão social.

Fonte: elaborada pelo autor (2019).

2.3.5 Expectativa de futuro

Diante de um cenário de vulnerabilidade social, a expectativa de futuro tem sido foco de análise em diversos estudos já realizados, embora ainda não exista um referencial teórico definido em relação ao assunto. Estudos indicam que as expectativas educacionais são preditoras de realização acadêmica e expectativas profissionais prenunciam realização profissional (BEAL; CROCKETT, 2010). Para além disso, o modo como os jovens se relacionam com a expectativa de futuro pode estar associado com o engajamento em comportamentos de risco, tais como uso de drogas (NURMI, 1991), comportamento sexual de risco (CÂMARA; SARRIERA; CARLOTTO, 2007), cometimento de atos infracionais (NARDI, 2010), entre outros.

Beal e Crockett (2010) identificaram que a expectativa quanto ao futuro tem sido considerada um importante fator de proteção ao desenvolvimento saudável na

adolescência, pois pensar sobre o futuro motiva o comportamento cotidiano e influencia as escolhas, as decisões e as atividades que afetarão a realização futura. Quando se fala disso, existem diversos aspectos na vida de um indivíduo que podem ser considerados, como o sucesso profissional e financeiro e a satisfação pessoal e familiar (SOUZA et al., 2013). A expectativa de futuro está relacionada não somente a indivíduos na sociedade, mas também a instituições, áreas do conhecimento e principalmente à educação, pois os jovens que têm a oportunidades para chegar ao Ensino Médio são desafiados a definir um projeto de futuro, devendo consolidar, a um só tempo, opções que integram profissão, formação e emprego, além das necessárias escolhas afetivas (CATALANO et al., 2004).

A velocidade das transformações sociais, as incertezas econômicas globais e os avanços tecnológicos são fatores que contribuem para transformações marcantes no mundo do trabalho na atualidade, tornando as escolhas no campo profissional particularmente difícil para os jovens. Talvez pela complexidade das escolhas, essa fase é marcada por incertezas e dúvidas, na qual muitos jovens se sentem confusos e com dificuldades de estabelecer opções (DE OLIVEIRA; PINTO e SOUZA, 2003).

Oliveira et al. (2001) promoveu um estudo com 778 jovens de duas cidades de médio porte do Estado de São Paulo e constatou que a expectativa de futuro está fortemente associada ao esforço pessoal, caracterizado pelo estudo e pelo trabalho. A escolarização, sobretudo a posse de um curso superior, foi apontada como um requisito para a empregabilidade, ao mesmo tempo em que a escola pública foi indicada como um obstáculo a ser vencido devido à má qualidade do ensino.

A pesquisa de Costa e Koslinski (2006), com alunos da sétima e da oitava séries de três escolas públicas e duas privadas na cidade do Rio de Janeiro, indicou que a origem socioeconômica interfere na expectativa de futuro profissional e escolar. Enquanto estudantes com piores condições socioeconômicas relatavam as condições sociais como responsável pelo futuro, aqueles com condições sociais mais privilegiadas davam destaque ao valor da educação como garantia de um futuro promissor.

De maneira geral, os estudos têm demonstrado tanto o valor da escola para a obtenção de melhores condições no futuro, por parte de alguns grupos, quanto a percepção de que o futuro será uma continuidade do passado e, portanto, estarão em melhores condições aqueles oriundos de classes sociais mais privilegiadas (SOUZA et al., 2013). Em relação aos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social,

Robbins e Bryan (2004) investigaram as expectativas quanto ao futuro em uma população de jovens em risco, e os resultados encontrados não diferem daqueles em populações de baixo risco. Por outro lado, estudos sobre expectativas quanto ao futuro, com meninos e meninas em situação de rua, apontam diferenças nos resultados encontrados em relação à população de adolescentes em geral, ressaltando a maior imprecisão das expectativas destes adolescentes (RAFFAELLI & KOLLER, 2005).

Acerca da empregabilidade, Neiva (2003) cita que vários fatores estão envolvidos na escolha de uma profissão, já parecendo indicar os aspectos relacionados a tal escolha, como os políticos, econômicos, sociais, educacionais, familiares e psicológicos. Para Bartaloti e Menezes Filho (2007), os fatores que merecem destaque são: (i) renda, (ii) perspectiva de empregabilidade, (iii) taxa de retorno, (iv) status associado à carreira e (v) vocação no processo de decisão individual. Assim, o indivíduo escolhe a profissão que melhor retorno pode oferecer, considerando seus objetivos e potencialidades.

Portanto, a expectativa de futuro está relacionada a três principais aspectos: (i) à profissão que será seguida pelo indivíduo e o aspecto financeiro a ela relacionado, (ii) às condições da sociedade em que o indivíduo vive ou pretende viver e (iii) à realização do indivíduo de maneira geral. A lógica para essa busca é a de que quanto maior o conhecimento (ou a crença) no futuro, maiores as chances de tomarem decisões mais acertadas no presente (SOUZA et al., 2013), além das importantes decisões que serão tomadas em relação à escolha profissional, à sua educação e ao futuro familiar, em que, juntos, tais aspectos justificam a adolescência como um período importante para o estudo das expectativas sobre o futuro (NURMI, 2005).

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este capítulo está estruturado em duas partes principais. Primeiramente, são apresentados o delineamento e o desenho de pesquisa, evidenciando as características do estudo. A segunda seção contempla os procedimentos usados para a implementação e a aplicação da pesquisa, assim como o procedimento utilizado para a análise dos resultados.

3.1 DELINEAMENTO E DESENHO DE PESQUISA

A presente pesquisa tem natureza qualitativa, de caráter exploratório e corte transversal. As pesquisas qualitativas de cunho exploratório permitem uma maior familiaridade com o problema e apresenta um planejamento flexível, considerado a partir dos diversos aspectos relacionados ao foco do estudo (GIL, 2008; 2009). Ao mesmo tempo, a temporalidade transversal adotada teve como objetivo fazer um recorte do objeto estudado dentro de um determinado tempo (FLICK, 2009).

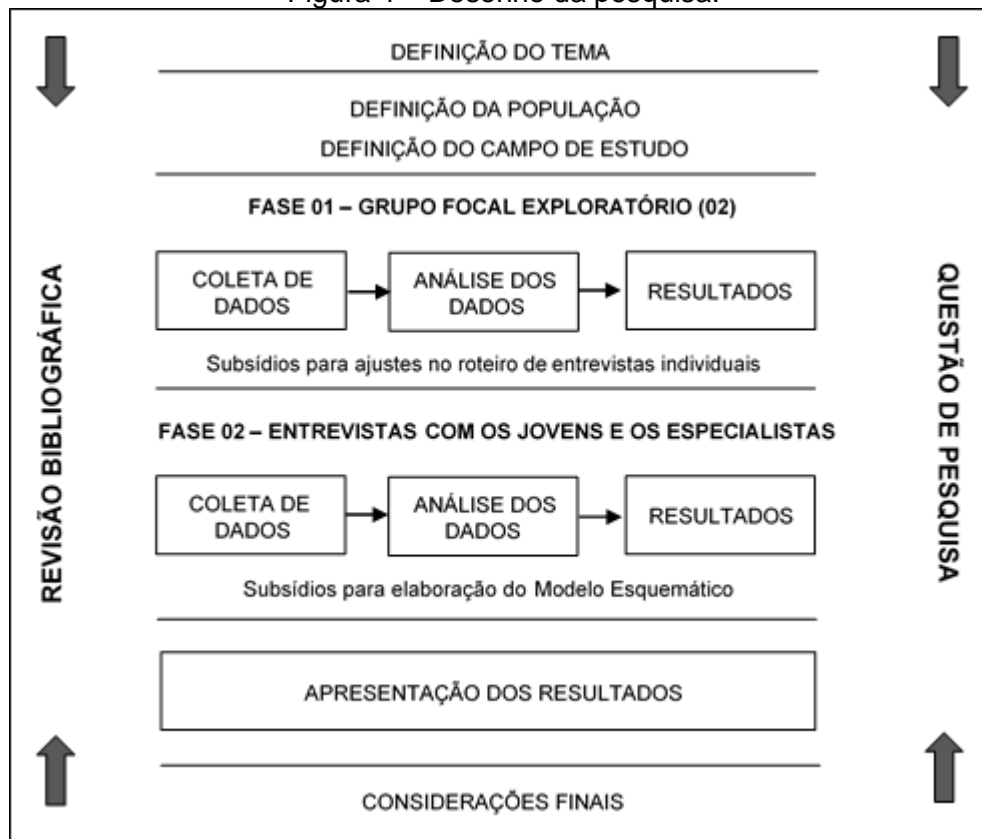
O objetivo foi reunir informações qualitativas que não são captadas pelas fontes estatísticas e que proporcionam um exame das experiências em primeira mão (DAYRELL; JESUS, 2014). Dentro dessa finalidade, a abordagem qualitativa apresenta-se como a mais apropriada porque usa o texto como material empírico (em vez de números) e parte da noção da construção social das realidades em estudo, estando interessada nas perspectivas dos participantes em suas práticas do dia a dia e em seu conhecimento cotidiano relativo à questão em estudo (FLICK, 2009).

A escolha do método qualitativo para investigar o fenômeno da empregabilidade dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social ocorreu pela possibilidade de observar os comportamentos, as atitudes, os sinais, os símbolos, as reações e os sentimentos dos jovens que estão desempregados e vivem em situação de vulnerabilidade social, considerando que para desenvolver um estudo científico é fundamental definir uma questão de pesquisa, que pode nascer tanto da observação empírica de uma realidade quanto da identificação de lacunas na teoria (FLICK, 2009b).

Assim, a questão de pesquisa estabelecida nesse estudo é: **como os fatores individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de**

futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade? Para responder a questão de pesquisa, a Figura 4 apresenta o desenho desta.

Figura 4 – Desenho da pesquisa.



Fonte: elaborada pelo autor (2019).

A partir da definição da questão de pesquisa e da busca de referências bibliográficas sobre o tema a ser estudado, estabeleceu-se a metodologia que foi utilizada para responder a questão (FLICK, 2009).

Esse projeto está dividido em três etapas principais. Na primeira etapa 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 etapa foram realizadas as entrevistas individuais com os jovens e com as especialistas, e, por fim, na terceira etapa, foram desenvolvidos a “teia” de perguntas e o modelo esquemático de empregabilidade para jovens em vulnerabilidade social, seguidos pelas considerações finais.

3.1.1 Seleção dos respondentes

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 e que vivem em condições de vulnerabilidade socioeconômica. Após a seleção dos respondentes, eles foram divididos em 2 grupos focais distintos. O primeiro grupo focal, denominado GF01, foi composto por 09 jovens que, naquele momento, estavam empregados; o segundo grupo focal, denominado GF02, foi composto por outros 11 jovens desempregados. A segunda fase da pesquisa foi composta por 12 entrevistas individuais e com o mesmo critério de vulnerabilidade, desde que não tivessem participado de algum grupo focal. O Quadro 4 apresenta um resumo do perfil dos jovens respondentes.

Quadro 4 – Seleção dos respondentes.

Perfil	Fase	Entrevistas	Perfil	Código	Quantidade
Jovens	1	Grupo Focal 01	entre 14 e 17 anos - Empregados	GF01	09 Participantes
		Grupo Focal 02	entre 14 e 17 anos - Desempregados	GF02	11 Participantes
	2	Individual	Feminino, 15 anos, negra, 7º ano (EF)	JF01	12 entrevistados
		Individual	Masculino, 14 anos, branco, 9º ano (EF)	JM02	
		Individual	Masculino, 15 anos, negro, 9º ano (EF)	JM03	
		Individual	Masculino, 14 anos, negro, 5º ano (EF)	JM04	
		Individual	Feminino, 16 anos, negra, 7º ano (EF)	JF05	
		Individual	Feminino, 15 anos, negra, 1º ano (EM)	JF06	
		Individual	Masculino, 16 anos, negro, 9º ano (EF)	JM07	
		Individual	Feminino, 17 anos, negra, 1º ano (EM)	JF08	
		Individual	Feminino, 14 anos, branca, 8º ano (EF)	JF09	
		Individual	Feminino, 14 anos, negra, 8º ano (EF)	JF10	
		Individual	Masculino, 15 anos, negro, 6º ano (EF)	JM11	
		Individual	Masculino, 17 anos, negro, 9º ano (EF)	JM12	

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

Com relação ao intervalo de idade entre 14 e 17 ser pré-requisito para participar, tanto dos grupos focais quanto das entrevistas, fez-se necessário porque o estudo buscou compreender as percepções dos jovens que estão no Ensino Médio e que participam do Programa Jovem Aprendiz, ou que estão desempregados, além de fazerem parte da população que mais sofre com o desemprego e com a conquista do primeiro emprego (IBGE, 2018).

Após as entrevistas com os jovens, foram realizadas entrevistas com os especialistas. Meuser e Nagel (1991) destacam que no contexto de uma pesquisa, a entrevista com um especialista pode assumir uma posição central ou secundária, de acordo com o recorte realizado pelo pesquisador. O instrumento ocupa uma posição secundária em pesquisas nas quais a entrevista com um especialista adquire um caráter exploratório, ou seja, quando é realizada com o objetivo de se obter informações adicionais sobre o campo de pesquisa. Porém, como foi o caso dessa pesquisa, os especialistas têm uma posição central, ou seja, fazem parte da pesquisa, pois mesmo não sendo os alvos do objetivo desse estudo, representam um grupo importante que fornecerá importantes dados, não só informações de conteúdo, mas também sobre aspectos relativos ao contexto, como, por exemplo, a realidade social, as características psicossociais e as expectativas educacionais e profissionais, além de uma visão mais completa de todo o contexto que os cercam.

O especialista pode ser definido como aquela pessoa que, de alguma forma, é responsável pela concepção, implementação e controle de algum programa, ou aquele que possui acesso privilegiado a informações sobre grupos, pessoas e sobre processos de decisão, características comuns em todas as entrevistadas selecionadas. A entrevista com especialistas pode ser usada em conjunto com outras entrevistas realizadas com o público-alvo, em combinação com entrevistas narrativas, grupos de discussão ou grupo focais (MEUSER; NAGEL, 1991).

O critério de escolha dos respondentes foi a experiência e o tempo de vivência profissional com jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social e que estão procurando emprego. Portanto, foram selecionados 4 profissionais que trabalham ou já trabalharam na Pequena Casa da Criança, com os jovens da comunidade Vila Maria da Conceição. O Quadro 5 apresenta um resumo do perfil das especialistas, sendo elas somente mulheres.

Quadro 5 – Perfil das especialistas entrevistadas.

Perfil	Fase	Entrevistadas	Código
Especialistas	2	Ex-coordenadora de Projetos e Aprendizagem Profissional	ESP01
	2	Coordenadora Pedagógica (Centro de Convivência e Fortalecimento de Vínculos)	ESP02
	2	Analista Pedagógica (Programa Jovem Aprendiz)	ESP03
	2	Assistente Administrativa (Projetos e Relacionamento com Jovens)	ESP04

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

3.1.2 Procedimentos éticos

Esta pesquisa adotou todos os procedimentos éticos previstos na Resolução CNS 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012) e a nova Resolução CNS 510/2016 (BRASIL, 2016), que estabelece que os projetos desenvolvidos na área das Ciências Humanas e Sociais também deverão receber apreciação pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

Seguindo o que determina as citadas Resoluções, essa dissertação primou pela preocupação em não causar riscos ou constrangimentos aos jovens menores de idade e que vivem em algum grau de condição de vulnerabilidade social, econômica ou emocional, ou a qualquer outro participante durante a coleta de dados. Todos os indivíduos tiveram a garantia do anonimato, da privacidade e do sigilo de todas as informações prestadas, além de serem identificados no decorrer da pesquisa por um código aleatoriamente definido.

Ainda em consonância aos princípios ético e legais, a Instituição Pequena Casa da Criança autorizou a realização das entrevistas (Anexo D) e as especialistas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo C), e os jovens menores de 18 anos assinaram, antes da entrevista, o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido - TALE (Anexo B). O TCLE foi assinado pelo responsável legal do jovem, autorizando sua participação na pesquisa. A Resolução CNS 510/2016 assim define TCLE e TALE, respectivamente:

TCLE - Consentimento livre e esclarecido: anuência do participante da pesquisa ou de seu representante legal, livre de simulação, fraude, erro ou intimidação, após esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, sua justificativa, seus objetivos, métodos, potenciais benefícios e riscos.

TALE - Assentimento livre e esclarecido: anuência do participante da pesquisa – criança, adolescente ou indivíduos impedidos de forma temporária, ou não de consentir, na medida de sua compreensão e respeitadas suas singularidades, após esclarecimento sobre a pesquisa, justificativa, objetivos, métodos, potenciais benefícios e riscos. A obtenção do assentimento não elimina a necessidade do consentimento do responsável.

Por fim, ressalta-se que os procedimentos éticos, adotados para essa dissertação, foram avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, sob o número 9.466 em 04/08/2019.

3.1.3 Instrumento de coleta de dados

Segundo Flick (2009), um dos usos mais comuns para a aplicação de grupos focais se dá na fase exploratória e como fase preliminar de outros métodos qualitativos. Há muitos exemplos de grupos focais sendo usados durante a fase preliminar: para desenvolver itens para a inclusão em questionários, formular questões contextualmente relevantes ou fornecer base para projetar metodologias de questionários culturalmente delicados, como em grupos de minorias étnicas. Portanto, essa pesquisa utilizou o grupo focal como método preliminar às entrevistas em profundidade, pois buscou explorar os *insights* dos participantes, além de contribuir para um melhor entendimento do contexto e subsidiar a fase de entrevistas individuais. Essa vantagem tem sido frequentemente explorada para desenvolver questionários e roteiros de entrevistas sobre temas culturalmente delicados e para acessar grupos encarados como “pouco acessíveis”, como membros de minorias étnicas, migrantes e juventude urbanas (FLICK, 2009).

As entrevistas do GF01 e GF02 foram realizadas nos dias 25/09/2019 e 02/12/2019, respectivamente. Foi utilizado um gravador de áudio 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 4 blocos (Anexo E): (i) primeiras orientações, (ii) apresentação dos participantes e questões introdutórias, (iii) questões centrais e (iv) conclusão.

No primeiro bloco, foi realizado um discurso breve no qual se apresentou o objetivo da pesquisa, o motivo da escolha dos participantes, o que é um grupo focal e as regras básicas que integram o método, como, por exemplo, que a sessão será gravada, a garantia do sigilo absoluto da conversa dos participantes, que apenas uma pessoa fala por vez, que não deveriam existir conversas paralelas e que todos os que se sentissem à vontade poderiam expressar suas opiniões. No bloco seguinte, foi realizada a apresentação dos participantes numa espécie de “quebra-gelo”, o que permitiu, em uma resposta rápida, identificar as características em comum entre todos eles (OLIVEIRA; FREITAS, 2006). Os participantes disseram seus nomes, idades, as comunidades nas quais residem, se estão estudando, se estão trabalhando e quais os seus sonhos pessoais e profissionais.

Na sequência, iniciou-se o terceiro bloco, com as questões introdutórias, conduzindo os questionamentos em direção ao tópico geral da discussão e oferecendo aos integrantes do grupo a oportunidade para refletir sobre as experiências vivenciadas (OLIVEIRA; FREITAS, 2006). Nesse bloco, as principais questões abordaram temas como (i) expectativa de futuro, (ii) percepção dos jovens em relação à sua empregabilidade, (iii) contexto social e econômico e (iv) quais as barreiras, do ponto de vista deles, que dificultavam o acesso ao mercado de trabalho.

Logo após o término desse debate, foram apresentadas as questões de transição, cujo objetivo era conduzir a conversa para as questões-chave da pesquisa. Destaca-se o debate sobre as características individuais dos jovens, o capital humano e social, seus níveis gerais de autoestima e de autoeficácia na busca por emprego e suas capacidades de adaptação e identificação de carreira. Nesse bloco também foram apresentadas questões que submeteram os participantes à reflexão sobre o futuro e o que pensam sobre o que é ter uma carreira bem-sucedida.

No quarto e último bloco, antes da conclusão dos trabalhos, foi dado espaço para que os participantes abordassem pontos importantes que não foram debatidos ao longo da conversação e que pudessem ser relevantes ao contexto da pesquisa, ou ainda para falarem sobre algo que em algum momento não tiveram a oportunidade de falar e que gostariam de contribuir. Por fim, após todos os tópicos terem sido abordados, o grupo focal foi encerrado com o agradecimento aos jovens participantes.

Na sequência dos grupos focais, foram realizadas, no mês de janeiro de 2020, as entrevistas individuais com os jovens. Segundo Fraser e Gondin (2004), a entrevista, na pesquisa qualitativa, ao privilegiar a fala dos atores sociais, permite

atingir um nível de compreensão da realidade humana e tem como objetivo conhecer como as pessoas percebem o mundo. Em outras palavras, a forma específica de conversação que se estabelece em uma entrevista para fins de pesquisa favorece o acesso direto ou indireto às opiniões, às crenças, aos valores e aos significados que as pessoas atribuem a si, aos outros e ao mundo circundante. Deste modo, a entrevista dá voz ao interlocutor para que ele fale do que está acessível à sua mente no momento da interação com o entrevistador, e em um processo de influência mútua produz um discurso compartilhado pelos dois atores, pesquisador e participante (FRASER; GONDIN, 2004).

O roteiro de entrevistas 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).

O Quadro 6 apresenta as questões com os conceitos e dimensões que cada uma delas procurou abordar de acordo com as teorias e seus respectivos autores.

Quadro 6 – Questões e dimensões abordadas no roteiro de entrevistas.

Questão orientadora	Dimensão	Autores
1) O quanto você se sente preparado para enfrentar as novas necessidades e exigências do mercado de trabalho?	ADAPTABILIDADE PESSOAL	FUGATE et al. (2004)
2) Você se acha capaz de mudar seus comportamentos e suas atitudes para conseguir se adaptar às incertezas do trabalho?		SAVICKAS (1997)
3) Está procurando/trabalhando no que pretende seguir como carreira ou está procurando/trabalhando em qualquer área?	IDENTIDADE DE CARREIRA	FUGATE et al. (2004) DE FILLIPPI; ARTHUR (1994)
4) Com relação ao seu futuro profissional, quais são os conhecimentos, habilidades e qualidades que você tem, ou não tem, e que são necessárias para entrar ou se manter no mercado de trabalho?	CAPITAL HUMANO	FUGATE; KINICKI; ASHFORTH, (2004).
5) O quanto você acredita que continuar estudando pode melhorar as suas chances de conseguir um emprego, ou um emprego melhor, ou você acha que não seja assim tão importante?		BECKER (2007)

Quadro 6 – Questões e dimensões abordadas no roteiro de entrevistas (continuação).

6) Quem são as pessoas que te dão apoio e te incentivam a procurar emprego?	CAPITAL SOCIAL	COLEMAN (1988)
7) Conte como tem sido suas experiências ao procurar emprego.	AUTOEFICÁCIA	LENT; HACKETT & BROWN (1999)
8) Como você se sente quando a empresa não te dá um retorno ou quando você não é selecionado? Isso te desmotiva ou você continua procurando, sem desanimar?		BANDURA (1997) e CORREIA (2011)
9) Você se sente confiante para enfrentar os desafios do mercado de trabalho?		LENT; HACKETT & BROWN (1999)
10) Por que, na maioria das vezes, você acha que não é chamado para trabalhar, efetivado ou promovido?	AUTOESTIMA	PYSZCZYNSKI et al. (2004)
11) Você acredita que terá sucesso na vida? Por quê?		ESCADA (2003)
12) Você se aceita como é e acredita que vai conseguir atingir seus objetivos? Por quê?		BEDNAR & PETERSON (1995)
13) Conte quais são os seus planos profissionais. Qual o seu grande sonho de vida?	EXPECTATIVA DE FUTURO	BEAL; CROCKETT (2010)
14) Pensando nas condições sociais e econômicas, como você imagina o nosso país daqui a alguns anos em relação às vagas de emprego?		BARTALLOTI; MENEZES (2007)
15) Considerando seus planos para o futuro e as condições em que você acha que o nosso país estará daqui alguns anos, como você se vê realmente trabalhando?		BARTALLOTI; MENEZES (2007)

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

Ainda nessa fase, foram realizadas entrevistas com as 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. Devido a necessidade de uma maior compreensão e uma visão além das percepções dos jovens, o roteiro de entrevistas seguiu os mesmos passos e interesses contidos nos roteiros anteriores, embora mais direto e específico. O Quadro 7 apresenta as questões com os conceitos e dimensões que cada uma delas procurou abordar de acordo com as teorias e seus respectivos autores.

Quadro 7 – Roteiro de entrevistas com as especialistas.

Questão orientadora	Dimensão	Fundamentação teórica
<p>1) O quanto você acha que os jovens estão preparados para planejar o futuro?</p> <p>2) Qual a capacidade desses jovens de tomar decisões sobre a carreira profissional?</p> <p>3) Os jovens demonstram interesse em procurar informações sobre novas oportunidades de emprego?</p> <p>4) Você acha que eles estão preparados para encarar os desafios que irão enfrentar ao longo da vida profissional?</p>	ADAPTABILIDADE PESSOAL	SAVICKAS (2005)
<p>5) Quando esses jovens começam a procurar emprego, há objetivos claros do que querem? Se não, por quê? Se sim, quais são os objetivos?</p>	IDENTIDADE DE CARREIRA	FUGATE; KINICKI; ASHFORTH (2004) DE FILLIPPI; ARTHUR (1994)
<p>6) Esses jovens entendem que o estudo e a educação são importantes para o seu futuro profissional?</p> <p>7) Você acredita que com a bagagem de conhecimentos, habilidades e atitudes que os jovens dispõem hoje, deixam-os preparados para o mercado de trabalho? Por quê? O que falta?</p>	CAPITAL HUMANO	FUGATE; KINICKI; ASHFORTH (2004)
<p>8) Na rede de relacionamento dos jovens, no convívio em casa, na escola e na comunidade, quem são as pessoas que influenciam positiva ou negativamente na busca por emprego?</p> <p>9) O quanto as redes de contatos dos jovens são importantes para eles conseguirem emprego?</p>	CAPITAL SOCIAL	COLEMAN (1988)
<p>10) Os jovens são valorizados no meio social em que vivem? Por quê?</p> <p>11) Como os jovens reagem quando não são selecionados após uma entrevista de emprego?</p> <p>12) Como a imagem corporal impacta na construção da autoestima dos jovens?</p> <p>12.1) Como a aceitação no grupo impacta na construção da autoestima?</p> <p>12.2) Como o desempenho escolar impacta na construção da autoestima?</p>	AUTOESTIMA AUTOIMAGEM	BIZARRO (1999) MOSQUERA (1976; 1987; 2006)

Quadro 7 – Roteiro de entrevistas com as especialistas (continuação).

12.3) Como os comportamentos impactam na construção da autoestima?		
13) Como os jovens se comportam quando observam que outros jovens na mesma condição conseguem emprego e eles não? 14) Quando os jovens vão procurar emprego ou fazer entrevistas, como os fatores emocionais influenciam nesse desempenho?	AUTOEFICÁCIA	BANDURA (1994) e GOMES (2014)
15) O quanto as condições econômicas e sociais dificultam o acesso desses jovens ao mercado de trabalho?	CONTEXTO	DE LEÓN (2006)
16) Como você avalia a expectativa que esses jovens têm em relação ao futuro, tanto pessoal quanto profissionalmente?	EXPECTATIVA DE FUTURO	BEAL; CROCKETT (2010)

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

3.2 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa desenvolveu-se a partir de dados de natureza qualitativa e em todas as fases da coleta de dados foram utilizadas as técnicas de análise de conteúdo da perspectiva de Bardin (2009), considerando a codificação e categorização dos materiais coletados.

Especificamente na realização de análise de conteúdo, esse projeto contou com o auxílio do *software* NVivo® 12, permitindo que os dados coletados fossem organizados e sua apresentação demonstrada com maior qualidade e confiabilidade (TEIXEIRA; BECKER, 2001). Foram utilizadas as etapas da técnica de Bardin (2009), em que a análise foi organizada em três fases: (i) pré-análise, (ii) exploração do material; e (iii) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Após a realização das etapas da análise de conteúdo propostas por Bardin (2009), foi possível a identificação das categorias e sub-categorias a priori, conforme representadas pelo Quadro 8.

Quadro 8 – Dimensões, categorias e subcategorias, a priori.

Dimensão	Categoria	Subcategoria	Autores
PESSOA	ADAPTABILIDADE PESSOAL	Confiança Controle Curiosidade Preocupação	SAVICKAS (2005) e SAVICKAS; PORFELI (2012)
	IDENTIDADE DE CARREIRA	Interesses profissionais Necessidades pessoais Valores de trabalho	FUGATE et al. (2004) e DEFILLIPPI; ARTHUR (1994)
	CAPITAL HUMANO	Atitudes Conhecimentos Habilidades	SCHULTZ (1961) e FUGATE et al. (2004)
	CAPITAL SOCIAL	Importância das redes Influência das redes	COLEMAN (1988) e SCHULTHEISS (2007)
	AUTOESTIMA E AUTOIMAGEM	Aceitação no grupo Comportamento Desempenho escolar Imagem corporal Valorização	COOPERSMITH (1989), ROSENBERG (1989), BIZARRO e ESPADA (1999); QUILES (2007); MOSQUERA (1976; 1987; 2006)
	AUTOEFICÁCIA	Estados físicos e emocionais Experiência direta Experiência vicária Persuasão social	LENT; HACKETT; BROWN, (1994; 1996; 1999), BANDURA (1994); GOMES (2014)
CONTEXTO	VULNERABILIDADE SOCIAL	Fatores econômicos Fatores físicos Fatores sociais	RODRIGUÉZ VIGNOLI (2001), GUIMARÃES; ALMEIDA (2013) e VILLAGRÁN DE LEÓN (2006)
TEMPO	EXPECTATIVA DE FUTURO	Expectativas educacionais Expectativas profissionais	NURMI (2005) e BEAL; CROCKETT (2010)

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

Conforme demonstrado, a partir das dimensões do Modelo PPCT as categorias e subcategorias a priori foram assim divididas: (i) a pessoa, com as características individuais, com 6 categorias e 23 subcategorias; (ii) o contexto, representado por 1 categoria e 3 subcategorias; e (iii) o tempo, como a expectativa de futuro sendo 1 categoria e 2 subcategorias.

4 RESULTADOS

Aqui serão apresentados os resultados obtidos após a análise de todos os dados da pesquisa. Desta forma, optou-se por apresentá-los em sete blocos: 1) resultados da revisão sistemática de literatura; 2) contextualização do campo de estudo; 3) percepções e expectativas individuais; 4) características psicossociais: adaptabilidade pessoal, identidade de carreira, capital humano e capital social; 5) autoconceito e suas facetas: autoimagem, autoestima e autoeficácia; 6) contexto macroambiental e; 7) expectativa de futuro educacional e profissional.

4.1 RESULTADOS DA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

A primeira fase do presente estudo consistiu na revisão sistemática de literatura, considerando a produção científica na temática empregabilidade. O levantamento de artigos foi realizado com a base de dados do *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS-SSCI)*, contemplando todo o período disponível até o momento da busca, isto é, de 1945 a abril de 2019 (Anexo A).

A escolha pela base *WoS-SSCI* considerou seu extenso banco de dados de periódicos revisados por pares representativos, com reconhecimento pela comunidade científica internacional, e pela ênfase na produção científica nas áreas relacionadas às ciências sociais aplicadas, permitindo, de forma preliminar, a utilização de ferramentas bibliométricas e a análise de citações (CROSSAN; APAYDIN, 2010).

Inicialmente, e no intuito de ter uma maior amplitude na pesquisa, foi pesquisado o termo “empregabilidade” no idioma inglês, “employability” na opção de busca chamada “Tópico”. A pesquisa resultou em 4717 artigos. Verificando seus resumos, constatou-se uma variação muito ampla e que não estava de acordo com o tema a ser pesquisado. Portanto, optou-se pela busca do termo “employability” na opção chamada “Título”, com um achado total de 1.554 publicações. Constatou-se, nesse levantamento, um total de 962 publicações, divididas em 937 artigos e 25 revisões, em 78 periódicos diferentes e com autoria de 93 autores com ao menos duas publicações efetuadas. Percebeu-se, também, a participação de 76 instituições, com ao menos duas publicações realizadas. Em seguida, foram escolhidos os artigos mais

citados e que apresentaram alto fator de impacto na temática analisada. Essa classificação permitiu a leitura, na íntegra, de 77 artigos, sendo 40 artigos mais citados e 37 artigos publicados recentemente, permitindo uma análise dos estudos desenvolvidos pelo meio acadêmico e as tendências de pesquisas futuras.

Nessa revisão sistemática da literatura, também foram pesquisados os artigos que associassem a empregabilidade com os outros dois construtos-alvo da investigação, a autoestima e a autoeficácia. Utilizando a mesma base de dados do *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS-SSCI)* e os mesmos parâmetros anteriores, foram levantados 7 artigos, utilizando nas buscas os termos "perceived employability" e "self-esteem", e mais 37 artigos utilizando os termos "perceived employability" e "self-efficacy". No Quadro 9 constam os achados dessa busca.

Quadro 9 – Resumo da revisão sistemática de literatura.

Termo de Busca	Artigos
TÓPICO: (employability)	4717
TÍTULO: (employability)	1554
TÓPICO: ("perceived employability")	227
TÓPICO: ("perceived employability") e TÓPICO: (self-esteem)	7
TÓPICO: ("perceived employability") e TÓPICO: (self-efficacy)	37
TÓPICO: (employability) e TÓPICO: (self-efficacy) e TÓPICO: (self-esteem)	11

Fonte: elaborada pelo autor (2019).

Após a análise aprofundada sobre a temática da empregabilidade, entendeu-se que para atingir os objetivos propostos e para responder a questão de pesquisa, o presente estudo deveria usar como referência os recentes e relevantes estudos de Llinhares et al. (2016; 2018), nos quais relaciona-se a empregabilidade com o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner. Portanto, fez-se necessário uma nova revisão bibliográfica para compreender em quais contextos e áreas de estudo essa teoria estava sendo utilizada e sua relação direta com a empregabilidade. Assim, foi novamente utilizada a base de dados do *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS-SSCI)*, utilizando-se nas buscas o termo "bioecological model" para a realização da primeira pesquisa mais ampla, conforme ilustra o Quadro 10.

Quadro 10 – Busca TÓPICO: ("bioecological model").

Artigos	Revisões	Psicologia	Educação	Medicina	Social	Gestão
62	5	27	15	15	7	1
Citações		2085	52	322	45	5
Período		1994-2018	2008-2019	2003-2019	2003-2018	2016

Fonte: elaborada pelo autor (2019).

Na sequência, no intuito de realizar uma pesquisa mais direcionada ao tema proposto, foram utilizados os seguintes termos: TÓPICO: "bioecological model" e TÓPICO: "employability" e TÓPICO: "bioecological model" e TÓPICO: "employee", também na base de dados do *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS-SSCI)*.

Cabe destacar que a relação entre o MBDH com o tema da empregabilidade é bastante recente. Até onde a revisão pode alcançar, essa relação direta foi apresentada em 7 artigos, sendo o primeiro de 2015, conforme ilustra o Quadro 11.

Quadro 11 – Revisão bibliográfica do MBDH e da empregabilidade.

Artigo	Autores	Journal	H	País	Área
<i>Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model</i>	Llinares et al. (2016)	<i>Employee Relations</i>	40	Reino Unido	Business, Management and Accounting
<i>Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample</i>	Llinares et al. (2018)	<i>Frontiers in Psychology</i>	66	Suíça	Psychology
<i>The student experience of undergraduate students: towards a conceptual framework</i>	Jones (2018)	<i>Journal of Further and Higher Education</i>	14	USA	Social Sciences Education
<i>How to involve rural NEET youths in agriculture? Highlights of an untold story</i>	Simões (2018)	<i>Community Development Journal</i>	36	Reino Unido	Social Sciences Development
<i>Women's Job Search Competence: A Question of Motivation, Behavior, or Gender</i>	Llinares et al. (2018)	<i>Frontiers in Psychology</i>	66	Suíça	Psychology
<i>Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción</i>	Rueda; Aróstegui; Galarreta (2018)	<i>Espana Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa</i>	2	Espanha	Economics, Econometrics and Finance
<i>The Bioecological Model: applications in holistic workplace well-being management</i>	Bone (2015)	<i>International Journal of Workplace Health Management</i>	13	Reino Unido	Business, Management and Accounting

Fonte: elaborada pelo autor (2019).

Constatou-se, a partir dessa nova revisão, que o modelo bioecológico do desenvolvimento humano começou a ser incorporado e utilizado em conjunto com o estudo sobre a empregabilidade há menos de 5 anos, ou seja, uma abordagem recente e ainda em desenvolvimento (Anexo A). Essa revisão inicial de literatura visou à familiarização e à obtenção de conhecimento sobre a temática, permitindo arquitetar os principais fundamentos teóricos apresentados no trabalho vigente.

Observa-se que o levantamento e a análise de trabalhos acadêmicos anteriores são fundamentais para estudos que almejam estabelecer relações conceituais entre construtos (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Por essa razão, cabe informar que além da revisão sistemática de literatura realizada, foram pesquisadas outras obras e artigos publicados em revistas brasileiras e internacionais, além de livros, dissertações e teses disponíveis no Portal de Periódicos Capes.

4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO

Os desafios que os jovens no Brasil enfrentam acerca da sua inserção no mercado de trabalho possuem um determinante fundamental, a educação, que condiciona não somente a empregabilidade, entendida como a maior probabilidade de obter um emprego, mas também a possibilidade de ter acesso a postos de trabalho mais bem remunerados (SCHWARTZMAN; COSSÍO, 2007).

Além de a taxa de desemprego entre jovens ser superior à dos trabalhadores adultos, o tempo que levam para conseguir uma ocupação tende a ser maior do que a das demais faixas etárias da População Economicamente Ativa (PEA), e essa situação é ainda mais grave para aqueles que buscam seu primeiro emprego no mercado de trabalho (FURTADO, 2016). Ainda segundo Furtado (2016), no caso específico do Brasil e de muitas economias emergentes, a transição escola-trabalho é tipicamente conseguida por meio da colocação em ocupações informais e de baixa produtividade. Mesmo os jovens que conseguem sua primeira colocação no mercado de trabalho formal, são ainda os que mais sofrem com as altas taxas de rotatividade.

A persistência dessa situação negativa, que ameaça uma transição adequada para a vida adulta e impõe obstáculos à elevação da produtividade das economias no longo prazo, foi a principal preocupação da 101ª Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2012. A resolução da Conferência,

intitulada *A crise do emprego juvenil: um chamado à ação*, afirma que a criação de postos de trabalho decentes, em número adequado para os jovens, é uma “questão de máxima prioridade mundial” (OIT, 2012, p. 1). Nesse sentido, além da situação dos jovens no país ser agravada pela baixa escolaridade média e pela precária qualidade da educação, a precoce entrada dos jovens no mercado de trabalho estabelece um perverso círculo vicioso, agravado, sobretudo, por jovens de famílias mais pobres, que ingressam muito cedo no mercado de trabalho, impulsionados pela necessidade de obter renda e frustrados com a má qualidade da educação oferecida (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013).

Avaliações recentes sobre o mercado de trabalho permitiram uma calibragem do diagnóstico. Encontrou-se, ao lado da falta de experiência, que as dificuldades enfrentadas pelos jovens estão fortemente relacionadas à alta rotatividade no emprego. Entre os jovens que entram no desemprego, apenas uma parte estaria na busca do primeiro emprego, sendo que grande parte teria chegado a essa condição devido à baixa duração no emprego (CARDOSO JR; GONZALEZ, 2007). Além disso, a transição para a inatividade é mais comum do que aquela entre o emprego e o desemprego, relativizando a relevância do indicador desemprego. Dessa maneira, esses dados reforçam a direção de que não se trata de oferecer aos jovens uma experiência de emprego a qualquer custo, mas de implementar ações que ampliem as chances de ascensão futura (GUIMARÃES; ALMEIDA 2013).

Somado a isso, De Los Santos, Rueda e Romero (2015) trazem outros aspectos que reforçam essa direção: (i) as necessidades de treinamento vinculadas às falhas do sistema básico educacional; (ii) o desenvolvimento de comportamentos negativos durante a aprendizagem; (iii) a baixa autoestima para aprender; (iv) a imaturidade para construir alternativas de vidas positivas; (v) desconhecimentos sobre os serviços de apoio ao acesso às vagas de emprego; (vi) a falta de autonomia para conviver socialmente em ambientes distintos do familiar, da comunidade ou do bairro; (vii) o medo do fracasso; (viii) a desconfiança dos recursos sociais; e (viii) a rigidez nos papéis de gênero.

Nota-se que, nesse contexto, como em estudos de Pochmann (2000), os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrar trabalho e nele se manterem, uma vez que, além de inexperientes, encontram poucas oportunidades. Isso fica significativamente mais grave entre jovens em vulnerabilidade social, pois eles são impelidos a precipitar a ocupação de um posto de trabalho para obter uma renda para

sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de maior qualificação profissional.

Portanto, para melhor compreender o fenômeno da exclusão laboral dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, esse estudo escolheu como campo de análise a comunidade Vila Maria da Conceição, localizada no bairro Partenon, na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. O território possui cerca de 120.000 habitantes e uma realidade de extrema vulnerabilidade social, em que 13,31% das famílias possuem renda per capita de meio salário mínimo e 37,48% declaram receber até um salário mínimo, além de uma realidade de violência, tráfico de drogas e interiorização de outras vulnerabilidades que envolvem o cotidiano dos jovens. Os dados mostram que 36,26% é o percentual de morte por homicídio de jovens do sexo masculino de 15 a 29, segundo Relatório da FASC, em *Leituras dos Territórios das Regiões de Assistência Social* (PORTO ALEGRE, 2013).

A Instituição Pequena Casa da Criança, como ponto de apoio e de interação com os jovens, é uma instituição não governamental, sem fins lucrativos, filantrópica, educacional e de assistência social. Atua com base na doutrina e nos princípios cristãos e prioriza a ação preventiva dirigida a crianças, jovens, família e idosos. Foi fundada em 15 de agosto de 1956 pela Irmã Nely Capuzzo, da Congregação Missionárias de Jesus Crucificado, e desde 2002 é dirigida pela Irmã Pierina Lorenzoni, da mesma congregação. Está localizada no coração da comunidade Maria da Conceição, zona leste de Porto Alegre. O trabalho desenvolvido na Pequena Casa da Criança a fez reconhecida por excelência, sendo realizadas ações de educação, profissionalização, mobilização comunitária e de assistência social junto a uma população em situação de extrema vulnerabilidade social. Com 62 anos de serviços gratuitos, financia seus programas com recursos próprios, através de parcerias com o município e contribuições provenientes de pessoas físicas e jurídicas.

A Pequena Casa da Criança busca promover a educação integral por meio do ensino regular, profissionalizante e de cursos livres de capacitação profissional, promovendo, através de suas ações, a orientação para a melhoria da qualidade de vida dos atendidos. Ao longo dos 62 anos de história, foi premiada por diversos segmentos da sociedade, sendo, inclusive, em 2017, reconhecida como uma das 100 melhores ONGs para se doar, certificado de nível nacional realizado pela parceria do instituto Doar e a Revista Época, recebendo o Selo Doar e também o Prêmio de Responsabilidade Social RS 2017, a nível estadual.

4.3 PERCEPÇÕES E EXPECTATIVAS INDIVIDUAIS

Após as entrevistas individuais com os jovens, pôde-se compreender a falta de objetivos claros ou expectativas positivas em relação ao futuro profissional. Eles 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. O Quadro 12 sintetiza as principais características e percepções dos jovens em relação à vida, à imagem, ao contexto social e ao futuro.

Quadro 12 – Características e percepções dos jovens entrevistados.

Código	Características e percepções
JF01	Seu sonho de vida é ser policial ou advogada, mas hoje aceita qualquer trabalho. Já fez algumas entrevistas e sempre acompanhada dos seus pais. Acha que hoje em dia está muito difícil conseguir emprego e acredita que no futuro será ainda pior. Sente muita vergonha do seu corpo e por isso, e por ser negra, sofre muito preconceito. Não conseguir falar direito ou se expressar é a sua maior dificuldade nas entrevistas de emprego.
JM02	Seu sonho é ser jogador de futebol, mas acha que não vai conseguir realizar, então pensa agora em ser advogado e assim poder ajudar sua família. Acredita nas suas possibilidades, porque seu professor diz que ele sempre vai bem nas coisas que ele tem que fazer. Quer muito trabalhar e com seus esforços acredita que vai conseguir, mas antes precisa melhorar muito seu comportamento.
JM03	Não tem clareza sobre quais são seus objetivos profissionais, mas sonha em ser militar para seguir os passos do avô e do pai. Acredita que será muito difícil conseguir emprego, mas sua professora e seus pais são seus incentivadores. Acha que precisa mudar seu comportamento e ser mais maduro.
JM04	Sem muitas expectativas, seu sonho é poder trabalhar em supermercado para assim conseguir ajudar a sua mãe. Não sabe como estará o mercado de trabalho daqui a alguns anos, muito menos como se imagina trabalhando. Tem consciência de que com a bagagem de conhecimento que tem, dificilmente vai conseguir trabalho, então acha que precisará estudar mais.
JF05	Seu grande sonho é ter uma casa e poder ajudar sua mãe. Acredita que hoje tem poucas vagas de emprego e a tendência daqui para frente é ser ainda pior. Seus pais a incentivam a procurar emprego e é a eles que ela recorre quando precisa de ajuda para achar as vagas. Aceita-se negra, mas sente que sofre muito preconceito por ser negra, mulher e morar em comunidade.
JF06	Seu sonho é ser jogadora de futebol, mas quer trabalhar para poder comprar as suas coisas "baratinhas". Está confiante de que o mercado de trabalho vai melhorar, mas acredita que precisa melhorar muito seu comportamento para conseguir um lugar nesse. Por não ter experiência alguma com trabalho, não sabe se está preparada para os desafios do mercado de trabalho, mas está confiante que pode conseguir.

Quadro 12 – Características e percepções dos jovens entrevistados (continuação).

JM07	Gostaria de ser advogado, mas aceita trabalhar com qualquer coisa para poder ajudar sua mãe a pagar o aluguel. Está confiante que a realidade do país vai melhorar e que se continuar estudando suas chances serão maiores. Seu comportamento, porém, precisa melhorar para conseguir um emprego.
JF08	Ainda sem muitas pretensões, seu sonho é ser técnica de enfermagem para poder ajudar a salvar vidas. Gostaria que daqui a alguns anos estivesse mais fácil conseguir emprego, mas acredita que estará pior. Por nunca ter conseguido passar em um processo seletivo de emprego, acredita que seus conhecimentos e habilidades são poucos e insuficientes; sempre falta alguma coisa, principalmente o básico em informática.
JF09	Muito indecisa sobre o seu futuro, pensa em trabalhar com computação ou ser educadora. Acredita que o mercado de trabalho está pior a cada dia. Está disposta a trabalhar com qualquer coisa e para saber das vagas de emprego pede auxílio para seus parentes. Acha-se capaz, mas sabe que precisa melhorar muito o seu comportamento.
JF10	Quer trabalhar com o primeiro emprego que aparecer, pois gostaria de ajudar a sua avó e não ficar dependendo da sua ajuda financeira. Seu grande sonho é trabalhar com música, ser flautista. Espera que estejam melhores as vagas de emprego e sempre que vai nas entrevistas recebe um "não, de cara". Além de achar que precisa melhorar o seu comportamento, acredita também que precisa melhorar seus estudos.
JM11	Gostaria de ser jogador de futebol, mas se não der certo quer arrumar um emprego para não entrar na "vida" (no crime). Acredita que a situação de emprego no país está muito difícil e a situação vai piorar daqui para frente. Acha que seus estudos são muito fracos e que precisará estudar muito mais para ser alguém na vida.
JM12	Tem um sonho de ser jogador de futebol, mas para conseguir ajudar e dar uma vida boa para a sua família, aceita trabalhar com qualquer coisa. Acha que tem poucas vagas de trabalho e que daqui para sempre estará cada vez pior. Seus pais o incentivam a trabalhar, mas é seu educador que o ajuda a procurar as vagas de emprego. Não consegue se imaginar trabalhando daqui a alguns anos, mas sabe que precisa melhorar muito o seu comportamento.

Fonte: elaborada pelo autor após as entrevistas individuais com os jovens (2020).

Na sequência, serão apresentadas as principais características individuais e a influência que o contexto tem na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

4.4 AS CARACTERÍSTICAS PSICOSSOCIAIS

Como identificado na revisão de literatura, a construção psicossocial da empregabilidade centrada no indivíduo compreende três dimensões distintas, porém interrelacionadas: (i) a adaptabilidade pessoal, (ii) a identidade de carreira e (iii) o capital humano e social (FUGATE et al., 2004).

4.4.1 Adaptabilidade pessoal

A adaptabilidade pessoal 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 (2013): (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 primeira subcategoria da adaptabilidade pessoal é a preocupação, que consiste no sentimento otimista sobre o futuro profissional, lidando com questões de orientação para o futuro e a importância da preparação para o amanhã (SAVICKAS, 2013). Para os jovens, o desafio de resolver os problemas do hoje faz com que tenham dificuldade de pensar no amanhã: “Não (estão preparados para planejar o futuro), porque eles só pensam no hoje, para o amanhã eles não sabem o que querem fazer, não sabe se quer adquirir uma casa, se quer fazer faculdade, eles têm muitas dúvidas sobre isso, então eles não estão preparados” (ESP03).

Atitudes de planejamento e otimismo fomentam no indivíduo a sensação de preparação, uma vez que terá de planejar e decidir acerca das diversas escolhas que terá de efetuar, num futuro próximo ou mais distante. Os impactos relacionados à carência desse recurso gera atitudes de indiferença sobre sua carreira profissional, apresentando apatia, pessimismo e falta de planejamento, bem como falta de atenção ou esperança para o futuro, evidenciando emoções negativas e comportamentos problemáticos (SAVICKAS, 2013): “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” (ESP02).

Outro fator que inibe a preocupação profissional é a preocupação educacional. A carência do estímulo profissional nas escolas, o próprio déficit educacional e as condições financeiras de suas famílias acentuam esse despreparo e, conseqüentemente, restringem o jovem a pensar sobre seu futuro profissional:

Diante da minha experiência, eu percebo que percentual bem significativo não está preparado para planejar o futuro (...) principalmente pela questão social dos jovens periféricos, dos jovens de comunidade, então um grande percentual não está preparado para

planejar (...) tem questões que influenciaram para esse despreparo, como, a baixa escolaridade, a ausência de exercitar essa reflexão em espaços escolares e as condições familiares dos jovens, que interfere nesse despreparo (ESP01).

A segunda subcategoria da adaptabilidade pessoal 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. Esse comportamento da falta de controle dos jovens não estimula comportamentos assertivos, diminuindo sua autonomia e sua autoconfiança (SAVICKAS, 2013):

A maioria não tem essa capacidade, então o que falta para eles tomarem essa decisão? Precisa encorajar o jovem, fortalecer a autoestima do jovem, para ele acreditar que pode ter uma perspectiva de futuro, de vida, pensar 5 anos a frente, 10 anos a frente. Hoje os jovens não têm como tomar essa decisão pela realidade social e econômica deles e principalmente pela questão do convívio dele na sociedade e na família, ele não consegue se organizar para tomar essas decisões, aí ele busca outras pessoas para ajudar e auxiliar ele a tomar essa decisão (ESP01).

O indivíduo 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 (SAVICKAS, 2013):

Difícilmente eles têm autonomia para tomar decisões, eles ficam muito inseguros, a insegurança é algo que brota muito neles(...) então geralmente quando eles querem decidir algo, referente ao futuro deles, eles até dizem o “sim”, mas com muita insegurança, mas sempre vem por trás de alguém da família, ou de até algum colega mais próximo, ou algum parente, mas dificilmente é algo que é deles, ou algo que “eu quero fazer isso”, principalmente quando se relaciona a assuntos profissionais e ao trabalho (ESP02).

A curiosidade de carreira, como a terceira subcategoria da adaptabilidade, 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. Comportamentos direcionados a assumir riscos ajustam um senso de curiosidade e interesse pelo mundo profissional (SAVICKAS,

2013). 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 conseqüentemente 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 (...) então esse interesse tem que despertar, tem que construir esse interesse com os jovens, têm alguns que têm essa iniciativa, mas geralmente essa iniciativa vêm por uma necessidade de sobrevivência (ESP01).

A última subcategoria da adaptabilidade pessoal é a confiança na carreira, que envolve uma atitude eficaz e uma capacidade de resolver problemas e romper os obstáculos para construir o futuro. 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 (SAVICKAS, 2013). Diante da postura dos jovens durante as entrevistas, e principalmente pelos relatos dos 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:

Olha, diante da realidade que eles estão inseridos, os desafios estão aí todos os dias, mas em termos profissionais, eles vão precisar de ajuda, e esse é o nosso papel aqui, é dar esse suporte, tanto pra eles, quanto para a sua família (...) 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 (ESP02).

A carência da característica relacionada à adaptabilidade pessoal pode ser notada pela alta quantidade de evidências trazidas. O Quadro 13 apresenta a categoria e as subcategorias com suas respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 13 – Categoria e subcategorias da adaptabilidade pessoal.

Categoria e número de evidências	Evidências (subcategoria, número de evidências e número de citações por entrevistado)
ADAPTABILIDADE PESSOAL (80)	PREOCUPAÇÃO (22) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF06(2), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(4) e GF02(3).
	CONTROLE (21) JF01(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JF05(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JM11(1), ESP01(03), ESP02(2), ESP03(2), ESP04(1), GF01(2) e GF02(2).
	CURIOSIDADE (17) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JM11(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(3) e GF02(1).
	CONFIANÇA (20) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(4) e GF02(1).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

A partir da análise das subcategorias da adaptabilidade pessoal dos jovens, entende-se que a falta de otimismo (preocupação) dos jovens em relação ao futuro gera atitudes de indiferença em relação à carreira profissional, e 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, que diminui o interesse dos jovens pelo mundo profissional, e a falta de suporte (confiança) para escolher uma carreira profissional evidencia nos jovens maiores dificuldades na escolha do futuro profissional.

4.4.2 Identidade de carreira

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 coisa serve desde que seja agora”. A fala do jovem JM07 resume o pensamento da maioria deles: “Eu estou procurando qualquer tipo de emprego”.

A identidade de carreira 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. Nesse sentido, a identidade de carreira, por meio da cognição, fornece subsídios para orientar os jovens a assumirem comportamentos consistentes com os seus desejos (ASHFORTH, 2001). 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 o jovem JF10: “O meu objetivo é trabalhar para ajudar a minha família e a minha avó (...)”.

Esse sentimento de “cobrança” desperta nos jovens um senso de responsabilidade que muitos deles ainda não estão preparados para assumir, como destaca a especialista 01:

(...) pela minha vivência, eles têm só um objetivo claro, que é mudar a sua condição social e econômica(...), infelizmente hoje esses jovens procuram qualquer trabalho para sair da sua situação de “fome”, desemprego e pobreza, mas uma oportunidade de trabalho pode ir muito além, mas eles não conseguem visualizar isso a longo prazo (ESP01).

Em relação a isso, o Quadro 14 apresenta a categoria de identidade de carreira e as subcategorias, com suas respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 14 – Categoria e subcategorias da identidade de carreira.

Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
IDENTIDADE DE CARREIRA (69)	INTERESSES PROFISSIONAIS (25) JF01(1), JM02(1) JM03(1), JF06(1), JF06(1), JM07(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(1), GF01(5) e GF02(3).
	NECESSIDADES PESSOAIS (29) JF01(2), JM02(1), JM03(2), JM04(1), JF06(1), JF05(2), JF06(1), JM07(2), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(1), GF01(2) e GF02(3).

Quadro 14 – Categoria e subcategorias da identidade de carreira (continuação)

	VALORES DE TRABALHO (15) JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM12(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(2) e GF02(1).
--	---

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

A falta de interesse em construir uma carreira profissional está diretamente associada às condições sócioeconômicas das famílias, ou seja, 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 de gerar receita.

4.4.3 Capital humano e social

A terceira categoria é o capital humano e social. Nesse estudo essa dimensão será desmembrada para se obter uma maior compreensão. 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. 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. Nesse sentido, 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, conforme narrado pelas especialistas 02 e 04:

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, porque senão eles só vão até o ensino fundamental e param (ESP02).

Eu acredito que eles entendem que é importante, porque eles querem fazer, eles sabem que hoje em dia quanto mais estudar melhor será o futuro, eles têm esse entendimento, só não sei se eles sabem o quanto isso é importante para a vida deles e se faz sentido para a vida deles em si, mas eles sabem que estudar é bom, que arrumando um emprego ele vai ter um futuro melhor para poder comprar as suas coisas, mas não sei o quanto isso faz sentido na realidade dos jovens, pelo menos os jovens daqui da comunidade, da periferia (ESP04).

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. Os jovens sentem-se injustiçados por não terem as mesmas condições de disputar de igual para igual com os indivíduos de classes sociais e condições econômicas mais favoráveis. Os três relatos, extraídos do grupo focal 01, evidenciam esse sentimento de frustração:

(...) porque falta algum curso, alguma coisa e eu acho isso muito injusto entendeu? eu acho que as empresas são muito exigentes nesse lado e pra gente que é pobre fica muitos passos atrás (GF01)

(...) tem vaga pra programador, mas que exige muito estudo e que é muito caro, então como é que nós vamos preencher essas vagas? não tem como, tem que pagar por mês oitenta, noventa, cem Reais, não tem como, não tem condição de fazer (GF01)

(...) isso é difícil sabe, isso machuca tanto nós, porque nós queremos dar um futuro bom para as nossas mães, para os nossos irmãos, mas como vamos dar um futuro bom, querer um curso técnico, se não temos condições de pagar, do jeito que tá custando, cento e pouco, duzentos e pouco, não tem condições (GF01)

Ao contrário da limitação de conhecimentos, é reconhecido pelos especialistas que a maioria tem muitas habilidades e muita vontade de aprender, mas isso só será possível se tiverem uma oportunidade, como relata a especialista 04:

(...) eu acho que falta bastante ainda... principalmente pela falta de oportunidades. Claro que muitos jovens têm talento, tem habilidades, mas falta “desenvolver”. Falta o desenvolvimento, a oportunidade, mas todos tem potencial que é diferente, mas já dizer que eles têm habilidades, os conhecimentos necessários para estarem preparados, eu creio que não(...) Por isso nós investimos aqui em projetos de qualificação profissional, o Programa Jovem Aprendiz, que são formas de estar preparando esses jovens para o mercado de trabalho (ESP04)

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 (HARTUNG et

al., 2005). Como retratado pela especialista 02, “O que eles trazem de referência é a mãe e o pai, algum outro colega que já esteve aqui e que está numa situação melhor, eles trazem isso como exemplo (...)”. Portanto, 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. A jovem 01 traz esse sentimento quando diz que “eu queria desistir, mas minha mãe ficou insistindo, insistindo até que eu fui lá fiz uma entrevista e consegui, foi difícil né, mas depois eu disse Graças a Deus né!”.

Ainda no âmbito da importância do apoio familiar para o sucesso da empregabilidade dos jovens, ficou evidente, tanto pela narrativa dos jovens quanto pela dos especialistas, que o suporte do pai e da mãe podem ser distintos, pois se acentua o protagonismo da figura materna como principal rede de apoio e desenvolvimento profissional. Essa constatação reforça as conclusões de Otto (2000), que realizou uma pesquisa empírica com jovens americanos sobre a influência parental no desenvolvimento profissional, concluindo que os jovens conversam mais seriamente sobre a profissão que querem seguir com suas mães, pois acreditam que são mais conhecedoras sobre seus planos e interesses de carreira e de suas competências: “(...) há alguns anos atrás eu tive uma prima que se inscreveu aqui e ela conseguiu uma vaga, aí minha mãe inscreveu os meus dois irmãos, só que nenhum deles conseguiu, daí ela falou “vou tentar contigo”, daí eu vim em maio e me chamaram para a entrevista” (JM03).

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, Granovetter (1995) indica 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. Para o autor, tais relacionamentos são importantes porque conectam os indivíduos a uma maior quantidade de informações e conhecimentos relativos a emprego. De fato, como narrado pela especialista 04, o apoio das associações e das instituições são cruciais no desenvolvimento da empregabilidade dos jovens, pois agem como facilitadoras e intermediadoras entre os jovens e o mercado de trabalho:

Outra questão que não envolve diretamente dinheiro e raça, é a dificuldade de acesso dos jovens até chegar uma oportunidade de

emprego, por exemplo(...) eles aqui têm a Pequena Casa da Criança, mas muitos não sabem nem aonde ir para conseguir um emprego, não sabem que podem buscar online ou não sabem ir numa agência, não tem alguém que os oriente, não sabem que têm que levar o currículo, não sabem fazer um currículo, então tudo isso com a falta de informação e educação também influencia muito assim no acesso do jovem pra chegar na oportunidade e depois que chega ainda tem esses desafios e essas dificuldade de conseguir a vaga (ESP04).

Os jovens, em quase sua totalidade, destacaram a importância das instituições como intermediadoras com o mercado de trabalho e como apoiadoras em todo o processo, mas fizeram uma dedicação especial aos educadores sociais, pois se tem esses profissionais como referência e como grandes incentivadores. Cabe destacar 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 pode. Esse fato fica evidenciado na fala da especialista 01:

(...) 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 eles(...) eles dizem: “bah então eu posso conseguir porque eu tenho um professor negro igual a minha que conseguiu (...) (ESP01).

A influência do capital social é de suma importância para o desenvolvimento profissional dos jovens, podendo servir como um facilitador para o descaimho dos jovens. Dentro do ciclo de amizade desses indivíduos, é frequente os estímulos negativos e a falta de apoio na busca por emprego, como relata a especialista 03: “(...) negativamente na maioria das vezes são os amigos, aqueles que não conseguem estar inseridos (no mercado de trabalho), os que ficam no ócio, os que ficam em casa ou aqueles que ficam na rua (...)”. Nesse sentido, 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 esses eles, o que é relatado pela especialista 04:

Eu acho que é bem importante (a rede de relacionamento), porque os jovens sozinhos não têm esse estímulo despertado e aqui na comunidade existem diversos outros tipos de estímulos, estímulo ao tráfico, a violência e a várias outras que coisas, que não ao trabalho ou o estudo(...), então ter essa rede por perto, que influencie e que dê

esse estímulo é bem importante para que o jovem possa traçar outros caminhos, que não o caminho da violência ou do tráfico (ESP04).

Em concordância a isso, o Quadro 15 apresenta as categorias e as subcategorias do capital humano com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 15 – Categorias e subcategorias do capital humano.

Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
CAPITAL HUMANO (71)	ATITUDES (20) JF01(1), JM04(1), JF06(1), JF05(1), JM07(1), JF08(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(1), GF01(2) e GF02(3).
	CONHECIMENTOS (29) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(3), GF01(6) e GF02(4).
	HABILIDADES (22) JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF10(1), JM11(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(3), ESP04(1), GF01(3) e GF02(3).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

O limitado capital humano dos jovens dificulta o desenvolvimento profissional e a empregabilidade, além de gerar atitudes tímidas em relação ao futuro profissional e educacional. Em contrapartida, os jovens apresentam reconhecidas habilidades manuais e artísticas, mas que devem ser mais estimuladas e valorizadas tanto pelos educadores quanto, e principalmente, pelos empregadores.

Nesse íterim, o Quadro 16 apresenta as categorias e as subcategorias do capital social com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 16 – Categorias e subcategorias do capital social.

Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
CAPITAL SOCIAL (48)	IMPORTÂNCIA DAS REDES (22) JF01(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JM11(1), ESP01(2), ESP02(3), ESP03(1), ESP04(1), GF01(6) e GF02(2).
	INFLUÊNCIA DAS REDES (26) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(3), ESP03(1), ESP04(2), GF01(4) e GF02(2).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

As redes mais próximas são fundamentais e necessárias para o desenvolvimento profissional dos jovens, mesmo que estes estejam suscetíveis a influências positivas e negativas.

4.5 AUTOIMAGEM, AUTOESTIMA E AUTOEFICÁCIA

Como já trazido, o autoconceito traduz as imagens acerca do que o sujeito pensa sobre o que é, o que pensa conseguir realizar, o que pensa que os outros pensam sobre si e de como gostaria de ser (BURNS, 1986). Há várias facetas que estruturam o autoconceito, e dentre as principais delas estão a autoimagem, a autoestima e a autoeficácia.

A autoimagem traz a visão que os jovens têm sobre si mesmos. Eles normalmente relatam aceitação sobre a sua identidade corporal e alguns demonstram apenas as inseguranças características da juventude, mas a maioria, principalmente os negros e pardos, sentem ou já sentiram algum tipo de preconceito, como relata a fala da jovem 05: “Eu me aceito, mas hoje em dia tem muito preconceito por causa da cor, eu tenho um pouco de medo(...) e por ser mulher né(...) por morar na comunidade”.

Cabe destacar a preocupação das especialistas com o aumento das incidências de automutilação e até de tentativas de suicídio por parte dos jovens que não se aceitam e que sofrem muito preconceito ou descaso, como retrata a especialista 03 em comentário confirmado pelas demais: “É bem complexo, a gente trabalha muito a autoimagem, o relacionamento intrapessoal deles e a motivação, mas claro, tem jovens que tem situações de depressão, já teve pensamentos suicidas (...)” (ESP03).

A autoimagem negativa impacta diretamente na aceitação do jovem nos grupos sociais e, conseqüentemente, na sua confiança, autoestima e, por fim, no seu desenvolvimento educacional e profissional:

(...) falando em impacto negativo, tá(...) a maioria dos jovens com que a gente atua, fala: “eu sou negro”, “eu sou negra”, “o meu corpo”, “o meu cabelo não é legal”, “eu vou numa entrevista de emprego, eu vejo, eu percebo, não gostou do meu cabelo” ou “porque eu uso trança”, “não gostou do meu estilo”, “porque eu uso piercing”, “eu tenho

tatuagem” então todas essas questões das características do corpo, interfere na oportunidade de trabalho (ESP01).

A autoestima é mais do que uma avaliação que o indivíduo faz de si mesmo, mas uma atitude de aprovação ou desaprovação; ela indica a medida em que o indivíduo acredita nos seus valores, capacidades e possibilidades de sucesso (ESCADA, 2003). Sob esse ponto de vista, a autoestima refere-se a uma orientação positiva, relacionada à autoaprovação e a uma orientação negativa, pautada pela autodepreciação (HUTZ; ZANON, 2011): “Sou capaz(...), só o meu comportamento, porque as vezes dou umas rateadas... eu incomodo as pessoas, mas acho que posso mudar para conseguir um trabalho” (JM12).

A autoestima também está associada à saúde mental, condicionada tanto por fatores internos, como crenças, práticas e comportamentos, quanto por fatores externos, relacionados com o meio social em que os jovens vivem. O comportamento difuso e inapropriado foi relatado por muitos dos jovens, demonstrando terem ciência do problema e, ao mesmo tempo, consciência de que precisam melhorar. A jovem 01 relata que “Preciso mudar bastante coisa, tipo meu comportamento, a fala né, eu tenho que melhorar um pouco (...) é bastante coisa”. Na mesma linha, o jovem 04 diz: “Sim, o que preciso mudar, eu sou pouco agitado, preciso dar mais uma acalmada assim (...)”. A especialista 01 resume o comportamento ríspido e difícil característico em boa parte dos jovens atendidos pela instituição:

Sim eles têm a consciência que esse comportamento tem que ser melhorado, os jovens trazem isso(...) eles são muito sinceros e francos, só que a gente sabe que tem um limite né, principalmente no âmbito do trabalho, então essa consciência a gente tem que desenvolver, tem que construir (...) A sensação que a gente tem é que eles estão sempre na defensiva, se protegendo. O jovem em situação de vulnerabilidade está sempre na defensiva, porque ele já foi tão violentado pela vida, que ele se protege falando agressivo, alto, muitas vezes com palavrões, mas muitas vezes na tentativa de se defenderem, eles acabam agredindo o outro. Eles têm um comportamento “explosivo” muitas vezes por construção de vida, necessidade de vida, mas não porque ele é “mal”, mas porque ele não foi educado assim, para responder esse tipo de coisa. Ele já está muito machucado, ferido, então gera esse comportamento agressivo(...) isso é bem complicado em relação ao comportamento deles, em relação a essa agressividade, sabe! Eu não vejo como maldade, mas sim que eles precisam aprender a lidar com esses comportamentos (ESP01).

Os fatores externos também impactam diretamente na autoestima dos jovens,

principalmente porque eles vivem em um contexto de extrema vulnerabilidade e em constantes cenários de violências, tanto físicas, relacionadas às condições de segurança, quanto verbais e simbólicas, exercidas na comunidade e dentro da própria casa:

(...) o comportamento deles é o reflexo da dinâmica da comunidade, se a comunidade está tranquila, eles estão tranquilos, estão bem, chegam felizes aqui e tudo vai dar certo, mas por exemplo: nós estamos passando por um momento bem delicado aqui na comunidade desde o início de janeiro até agora fevereiro, está bem tenso, então eles vem tensos (...) (ESP02).

Outro fator que impacta na construção da autoestima está condicionado à aceitação nos meios sociais, sendo esta uma condição ambígua e distinta, pois quando os jovens estão condicionados exclusivamente ao pertencimento do seu território, sua aceitação vem naturalmente, e o senso de acolhimento é imediato ou não percebido, ou seja, as semelhanças físicas, sociais e econômicas parametrizam e equalizam todos na mesma condição, criando uma sensação de proteção e bem-estar: “Eu tenho a percepção que eles se dão bem, que eles ficam a vontade entre si, entre os grupos(...), então eles conversam com a gente tentando se proteger um no outro, então existe um percentual significativo de que eles convivem bem entre si (...)” (ESP01).

Por outro lado, quando se veem em situação de ter que sair do seu território, ou como eles mesmos dizem, “ir à cidade”, para realizar qualquer atividade, por mais simples que possa ser, o sentimento é totalmente invertido e desfeito, pois toda aquela sensação de pertencimento que tinham até então se transforma em um sentimento de rejeição e desconfiança:

(...) em determinados lugares que a gente sai, eles se sentem muita com a rejeição, como já tinha falado, pelo fato de virem de uma comunidade, de uma vila, pelo fato da cor, do estado social, tudo(...) então eles mesmo têm isso e quando a gente vai para determinados espaços eles sentem isso, eles sentem essa diferença, esse impacto(...) Mas dentro da comunidade eles são valorizados, eles são bem aceitos, eles são vistos como um adolescente que está à procura, que está buscando(...) (ESP02).

A necessidade de autoestima tem sido apontada como um dos motivos mais importantes do ser humano (LEARY, 1999; PYSZCZYNSKI et al., 2004). A urgência

básica de valorização tem sido explicada como tendo várias funções, quais sejam: (i) estabilidade, (ii) desenvolvimento da confiança para o alcance dos objetivos e (iii) monitoramento do grau de aceitação e proteção da rejeição ou exclusão social (LEARY et al., 1995). No caso dos jovens entrevistados, e como apontado pelas especialistas, a valorização pessoal está condicionada exclusivamente ao meio social em que os jovens estão inseridos, seja na comunidade ou na “cidade”:

(...) Falando de território, pela experiência que eu tenho, ali na Vila Maria da Conceição, eles se ajudam muito, eles se apoiam muito, mesmo com toda a violência que tem em cada território, certo! Essas redes valorizam os jovens, aqueles jovens que demonstram que querem mudança, demonstram que quer oportunidade e mesmo aqueles jovens que infelizmente já estão inseridos em uma influência negativa, o próprio território quer tirar ele dessa influência negativa (ESP01).

Os níveis de autoestima influenciam a valorização e a confiança pessoal, mas também são responsáveis pelo sucesso e pelo fracasso na escola, no trabalho e nas relações interpessoais (MARSELLACH, 2006). No contexto geral, os jovens em condições de vulnerabilidade não se sentem valorizados, pois consideram que suas baixas condições sociais, econômicas e educacionais impedem de terem sucesso na procura por emprego, criando profundas sensações de inferioridade:

(...) o próprio jovem não se sente valorizado, não se reconhece como uma pessoa muito valorizada, por ser um jovem de comunidade, eles têm essa noção, por não ter estudo, por ter baixa renda, então isso fica bem claro nas palavras deles, no comportamento deles no dia a dia(...) eles têm uma sensação de inferioridade, demonstrando timidez, eles olham para baixo, a fala deles é travada(...) isso são coisas que tu percebe já que a pessoa não se sente de igual pra igual (ESP04).

Fica nítido que a vida escolar tem uma forte influência na autoestima dos jovens, que aprendem quem são a partir do tratamento que recebem dos professores, do clima de sala de aula e das condições cotidianas (GUENTHER, 1997). Deve-se considerar também a família como uma unidade de desenvolvimento, realizações e experiências diversas, pois ela constitui a base na qual o jovem será inserido no meio social e dará início ao processo de formação da autoestima (ACKERMAN, 1986).

Relatos apontaram que em muitos casos o ambiente desestruturado e turbulento em que os jovens estão inseridos impactam negativamente na sua

autoestima, no rendimento escolar e, por consequência, em todos os ambientes de convivência e aprendizagem:

(...) a autoestima deles depende de como está o dia a dia dele dentro de casa, se o adolescente está inserido em um espaço turbulento, brigas (...) ele vai para escola sendo o pior aluno e não vai render nada. Se em casa ele tem essa valorização, que é um bom filho e faz as coisas, isso chega na escola, ele vai ter um bom rendimento. Ele precisa estar bem em todos os espaços para poder se fortalecer em algum lugar, ele precisa estar bem na família para estar bem na escola... se ele não teve uma boa noite de sono, ele não vai render nada na escola, se ele não rendeu nada na escola, AQUI ele também não vai fazer nada, então tem toda uma relação e consequentemente a autoestima dele está ligada a isso(...) (ESP02).

Outro fator que impacta diretamente na autoestima dos jovens é o baixo rendimento escolar. Durante as entrevistas individuais isso fica evidente, tanto na dificuldade para interpretar ou simplesmente entender as perguntas quanto para formular as respostas:

O desempenho escolar é “muuuuito” precário, a gente precisa de um estudo muito aprofundado, mas sim, isso impacta na autoestima deles. Você faz uma pergunta e eles não sabem organizar uma resposta, isso é escolarização e isso vai interferir na autoestima deles, ele vai continuar no mundinho dele, sem se expressar, sem escrever e muitas vezes sem dizer “eu não sei!”, “eu não entendi essa palavra!” e isso acaba interferindo na autoestima deles (ESP01).

Em relação ao que foi recentemente tratado, o Quadro 17 apresenta as categorias e as subcategorias da autoimagem e da autoestima com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 17 – Categorias e subcategorias da autoimagem e da autoestima.

Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
AUTOIMAGEM E AUTOESTIMA (112)	ACEITAÇÃO NO GRUPO (19) JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(3) e GF02(3).
	COMPORTAMENTO (27) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(1), GF01(6) e GF02(4).

Quadro 17 – Categorias e subcategorias da autoimagem e da autoestima (continuação).

	DESEMPENHO ESCOLAR (26) JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JF08(1), JF10(1), JM11(1), ESP01(3), ESP02(1), ESP03(2), ESP04(1), GF01(5) e GF02(7).
	IMAGEM CORPORAL (25) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JF05(1), JF06(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(4), ESP02(1), ESP03(2), ESP04(1), GF01(6) e GF02(2).
	VALORIZAÇÃO (15) JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JM12(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(2) e GF02(3).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

Em resumo, os jovens são aceitos pelos seus grupos próximos, mas sofrem resistência quando estes são formados por indivíduos de outras classes sociais. São frequentes os relatos de comportamentos inadequados, embora os jovens tenham consciência do problema e que é necessário mudar. O fraco desempenho escolar e o baixo nível educacional impactam diretamente na baixa autoestima dos jovens, que normalmente aceitam suas características físicas, mas que sofrem ainda muito preconceito, tanto pelo meio social quanto pelo empresarial, e o sentimento de valorização, em grande medida, acontece em ambientes institucionais ou assistenciais.

A autoeficácia, como a outra faceta do autoconceito, é reconhecida com a crença que o indivíduo tem sobre a sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade, ou seja, sua crença pode afetar escolhas e desempenho profissional. As crenças de autoeficácia, segundo Bandura (1994), podem ser divididas em quatro principais fontes de informação: (i) estados físicos e emocionais, (ii) experiência direta (iii) experiência vicária e (iv) persuasão social. A forte carga emocional, seguida por reações negativas às suas próprias capacidades, deixa os jovens com a sensação de que não são capazes de realizar atividades específicas ou a estarem aptos para concorrerem às vagas disponíveis no mercado de trabalho. A especialista 01 corrobora com essa constatação: “(...) eles não se sentem encorajados, não acreditam que aquela oportunidade é para eles, se sente excluídos da sociedade e assim não se enxergam como futuros profissionais (...)” (ESP01).

Somando-se aos sentimentos de desencorajamento e descrença, os jovens trazem para as entrevistas sentimentos de tensão, ansiedade, nervosismo e medo, o que impacta diretamente na avaliação sobre o seu próprio desempenho e, posteriormente, no seu desempenho de fato:

Ah... (os fatores emocionais) influencia muito! (no desempenho em uma entrevista). Muitos vão muito nervosos, já por pensar que não é capaz, que não vai dar... às vezes estão com a expectativa muito alta na vaga e isso influencia bastante neles(...) tem uns que mal falam, só falam o nome ou só falam o que as pessoas perguntam (ESP04).

A experiência direta é considerada a crença mais eficiente no desenvolvimento da autoeficácia, pois diz respeito às experiências vividas pelos próprios indivíduos. Os sucessos obtidos ajudam na construção de uma forte crença de autoeficácia, mesmo quando suas conquistas vêm carregadas de dúvidas e surpresas: “Alguns quando são selecionados falam: ‘Bah não acredito, eu achei que nem ia ser, como assim me chamaram!!!’ Sabe, eles ficam bem surpresos, isso por uma falta de autoconfiança” (ESP04).

Porém, os relatos apontam que as falhas e os fracassos estão mais presentes na realidade dos jovens do que o sucesso e as conquistas, o que compromete suas crenças antes mesmo de o sentimento de eficácia estar, de fato, estabelecido (BANDURA, 1994):

(...) depois que ele faz, uma, duas entrevistas e não acaba sendo selecionado, ele acha que não é capaz e acaba desistindo no meio do caminho. Eu já estava afim de desistir, porque eu fiz várias, acho que umas 5 ou 6 entrevistas seguidas e não fui selecionado, não me ligaram... acho que teve uma só que eu fui lá, fiz a entrevista na empresa e não me chamaram, eu achei que eu não era qualificado para quase nada. “É por isso que a gente acaba desistindo, a gente acha que não é qualificado (GF01).

A terceira fonte de informação são as experiências vicárias, as quais são fornecidas pelos modelos sociais. De acordo com Bandura (1994), observar indivíduos parecidos ou que vivam em condições semelhantes, em situações “bem-sucedidas” por seus esforços, aumenta as crenças de que eles possuem as capacidades e as habilidades para realizarem atividades semelhantes também de forma “bem-sucedida”: “(...) foi alguém aqui da comunidade que conseguiu e que eles também podem, eu acho que isso aí motiva mais ainda, faz com que eles não percam as esperanças e que um dia vai chegar o momento deles também” (ESP02).

Essa experiência também traz consequências negativas às crenças de autoeficácia dos jovens, principalmente quando as comparações carregam sentimentos de inferiorização, rejeição ou inferioridade:

Olha eu vou te dizer pelos jovens que nós temos mais vínculo que vem toda hora perguntar e a família que te pressiona(...) eu mesma já fui barrada várias vezes pela família do jovem, sendo que o jovem não demonstra interesse em estar inserido, mas a família sim, e tem muito disso: “ah você conseguiu emprego pra fulano que não tem capacidade pra isso, pra isso e pra isso, que só vai te dar problema e a minha filha que eu estou aqui todos os dias, você não consegue.” Muitas vezes são até parentes entendeu. Isso não depende de mim, depende da empresa selecionar, gostar do jovem, enfim entendeu(...) (ESP03).

A persuasão social é considerada como a quarta forma de reforçar as crenças dos indivíduos sobre suas capacidades. Indivíduos que são persuadidos verbalmente, no sentido de serem capazes de realizar atividades, reforçam positivamente suas convicções, capacidades e desempenhos em alguma atividade específica, e fazem com que sua crença de eficácia se fortaleçam:

A pessoa que está mais próxima dele, o professor, o educador, um familiar, que está com esse jovem, que nem sempre é a mãe e o pai, o que pode ser a avó, o tio, são geralmente a quem eles recorrem para pedir opinião, para conversar e tirar dúvidas, para aí sim tomar uma decisão. Geralmente é alguém de referência nesse meio, por exemplo, um professor, um tio, um parente que está bem estruturado e principalmente quando se fala de profissão né, ele recorre a essa pessoa, como algo que deu certo, aí eles fazem a pergunta; “o que tu acha?”, “faço ou não faço?”, “tomo ou não tomo essa decisão?” (ESP01).

As persuasões positivas encorajam e empoderam os jovens; contudo, as negativas, evidenciadas em relatos, enfraquecem a crença de eficácia desses sujeitos: “(...) ainda mais quando não tem apoio, porque muitos aqui não tem apoio. Para falar “vamos lá tu consegues.” Tem mais gente te botando pra baixo, do que pegando na tua mão para te erguer. Então é difícil olhar para a frente e para o que está lá (...)” (GF02).

Nesse contexto, o Quadro 18 apresenta as categorias e as subcategorias da autoimagem e da autoestima com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 18 – Categoria e subcategorias da autoeficácia.

Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
AUTOEFICÁCIA (78)	ESTADOS FÍSICOS E EMOCIONAIS (23) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(2), GF01(4) e GF02(3).
	EXPERIÊNCIA DIRETA (21) JM02(1), JM03(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(3), GF01(3) e GF02(2).
	EXPERIÊNCIA VICÁRIA (16) JM03(1), JM04(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF08(1), JM12(1), ESP01(1), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(2) e GF02(3).
	PERSUASÃO SOCIAL (18) JF01(1), JM02(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(2), ESP04(1), GF01(2) e GF02(1).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

A forte carga emocional reflete direta e negativamente na procura por emprego, na fase de seleção e durante a ocupação. Os sucessivos fracassos comprometem as crenças quanto à capacidade de terem sucesso pessoal e profissional. A experiência de acompanhar o sucesso de seus pares impacta positivamente na autoeficácia na busca por emprego, mas gera sentimentos de dúvidas e crenças sobre suas capacidades. Suas redes diretas de contato são as principais fontes de estímulo para o despertar profissional.

4.6 FATORES ECONÔMICOS, FÍSICOS E SOCIAIS

Esta unidade de análise apresenta a percepção dos jovens e dos especialistas quanto aos principais aspectos macroambientais que influenciam na empregabilidade dos jovens. Esses aspectos, denominados de macrossistema, de acordo com a Teoria Bioecológica, podem ser entendidos como o nível socioambiental que engloba todos os outros níveis (micro e meso), ou seja, é todo o contexto que influencia as variáveis dos níveis anteriores, composto pelos valores, crenças e acontecimentos que sugestionam os jovens direta ou indiretamente (BRONFRENBERNER, 1979).

A análise macroambiental no contexto dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, nesse trabalho, foi tratada a partir dos fatores (i) econômicos,

(ii) físicos e (iii) sociais. Os fatores econômicos foram relacionados às condições financeiras e econômicas tanto dos jovens e de seus familiares quanto da comunidade de modo geral. Como já tratado, a baixa renda das famílias é um limitador no desenvolvimento profissional; muitos relataram não terem condições financeiras para adquirirem o mínimo necessário, tão pouco para participarem de processos seletivos:

Influencia bastante né, porque eles não têm condições, eles não têm estrutura, então se eles não têm aqui a Pequena Casa para dar esse suporte pra eles, muito das vezes eles não têm nem passagem (transporte) para ir nas entrevistas, então as vezes até a própria roupa, eles não têm como se apresentarem, eles pedem ajuda, então a situação econômica é um das bases mais fortes e que as vezes derruba sim em uma entrevista(...) a parte econômica é um das coisas que mais pesa neles, mais pesa (ESP02).

Como já apresentado, a importância do apoio familiar no desenvolvimento profissional é fundamental. Além disso, estudos apontam que o nível de educação e profissional dos pais são determinantes na construção do planejamento profissional dos filhos, pois apresenta-se como um indicador de sucesso dos filhos, ou seja, o nível sócioeconômico das famílias influencia diretamente nas expectativas de formação dos jovens. Os pais tendem a transmitir aos filhos as suas valorizações da realidade do mundo do trabalho, isto é, as dimensões que eles próprios consideram importantes para o sucesso profissional (GONÇALVES, 1997).

Em conformidade com Gonçalves (1997), estudos como os de Friesen (1986), Hoffman (1984) e Imaginário (1990) apontam que pais com níveis sócioeconômicos mais desfavorecidos tendem a valorizar mais atitudes de obediência na educação dos filhos, reduzindo, assim, as oportunidades de exploração vocacional e suas expectativas de formação e sucesso profissional. Esses apontamentos vêm ao encontro de alguns relatos dos jovens, em que os pais, por não terem empregos ou por terem baixos níveis educacionais, acreditam que seus filhos também não conseguiram: “(...) como eles (os pais) não conseguiram, então eles falam que os outros também não vão conseguir(...)” (GF02).

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 personagens. Quanto à essa realidade de violência, relatos dos especialistas apontam que os jovens são

negativamente impactados, gerando instabilidade emocional na sua formação educacional e, conseqüentemente, profissional:

Agora falando de influência negativa, a realidade de violência do território que estão inseridos(...), a influência da questão do tráfico, da marginalização (...) são influências negativas e esse é o grande desafio né... dar oportunidade de emprego e escolarização, diminuimos essa influência negativa nos jovens(...) Dificulta muito, é só fazer uma lista, se parar pra pensar, a questão de precariedade de moradia, escolarização, defasagem de série, por mais que tenham escolas e instituições, não dão conta de todo o público, a questão familiar, a violência(...) 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, até porque ele vai chegar atrasado no seu primeiro dia de trabalho ou durante o seu trabalho ou na entrevista vai chegar nervoso, desacreditado da vida, desesperançoso... então é um trabalho árduo (...) (ESP01).

Comum em praticamente todas as falas dos jovens, e corroborado pelos 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: "(...) vou ser bem sincera, porque 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" (ESP04).

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. Porém, essas questões compõem os fatores que impactam negativamente na empregabilidade dos que vivem em situação de vulnerabilidade social, como resumidamente relatado:

(...) 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(...) (ESP04).

Diante de todos os aspectos individuais e contextuais trazidos até aqui, 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. O Quadro 19 apresenta as categorias e as subcategorias da vulnerabilidade social com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 19 – Categoria e subcategorias da vulnerabilidade social.

Dimensão	Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
CONTEXTO	VULNERABILIDADE SOCIAL (74)	FATORES ECONÔMICOS (28) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JM04(1), JF06(1), JM07(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(2), GF01(6) e GF02(5).
		FATORES FÍSICOS (20) JM03(2), JF05(1), JF06(1), JM07(2), JF08(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(1), ESP04(1), GF01(4) e GF02(2).
		FATORES SOCIAIS (26) JF01(1), JM03(1), JM04(1), JM07(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(3), ESP03(1), ESP04(2), GF01(5) e GF02(4).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

A baixa renda familiar é 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. A falta de bem-estar, saúde e equidades sociais também são condições definitivas para o impacto negativo no desenvolvimento profissional dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

4.7 EXPECTATIVAS EDUCACIONAIS E PROFISSIONAIS

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, 2009). Não é diferente para os jovens em vulnerabilidade social; contudo, suas

expectativas educacionais e profissionais são mais limitadas e desesperançosas 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. Entretanto, eles também sabem que com a realidade social e econômica que vivem, a probabilidade de uma educação de qualidade e continuada é algo muito difícil a ser alcançada em condições ditas normais:

Eles têm uma expectativa assim bem boa de crescimento e eles querem melhorar a questão financeira, eles querem muito, para adquirir as coisas, morar sozinhos, muitos têm a vontade de sair da comunidade..., outros já nem tem essa consciência, mas eu vejo que na maioria que é boa, só que não tem essa noção e consciência de o quanto isso é importante e como vão fazer, mas muitos têm o desejo e uma expectativa de estudar, de trabalhar, de ingressar no mercado de trabalho... é a expectativa né, mas na prática... **é aquela coisa, expectativa versus realidade, na prática é bem diferente, mas eles têm sim essa expectativa de futuro** (ESP04) (grifo nosso).

Por outro lado, as especialistas 01 e 03 apontam que as expectativas de futuro dos jovens não são positivas, apesar de acreditarem que eles têm certas capacidades, habilidades e muita vontade de vencer profissionalmente. Todavia, as difíceis perspectivas do mercado de trabalho, em geral, o déficit educacional e econômico dos jovens e o preconceito social e racial ainda são fatores que limitam os jovens a pensarem no futuro:

A avaliação que eu faço, por essa minha caminhada, é que... 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 tem, 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 (ESP01).

Por fim, cabe destacar a fala da especialista 02, que resume, na sua visão, as expectativas dos jovens em relação ao futuro educacional e profissional:

Eu sou muito esperançosa, não posso dizer que não acredito neles, acredito muito neles(...) tanto que acreditamos neles, que esse ano estamos buscando coisas que nós possamos resgatar deles as coisas que nós sabemos que eles podem dar(...) são jovens que têm muita vontade de vencer, são jovens que querem ter uma oportunidade, eles estão nessa situação, mas eles não têm culpa(...) e nós adultos que temos que fazer a diferença para eles e mostrar que sim, eles têm espaço, que nós temos um olhar muito sensível para a situação deles(...) então eu acredito que eles podem sim e que eles podem ir sozinhos, que eles podem contar com a nossa ajuda, **eles só precisam de uma oportunidade, eles só precisam disso, de uma oportunidade(...)** (ESP02) (grifo nosso).

Nessa conjuntura, o Quadro 20 apresenta as categorias e as subcategorias da vulnerabilidade social com as respectivas quantidades de evidências por entrevistado.

Quadro 20 – Categoria e subcategorias da expectativa de futuro.

Dimensão	Categoria e número de evidências	Evidências (número de evidências, subcategoria, entrevistados e número de citações)
TEMPO	EXPECTATIVA DE FUTURO (44)	EXPECTATIVAS EDUCACIONAIS (23) JF01(1), JM02(1), JM03(1), JF05(1), JF06(1), JM07(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(3), ESP02(2), ESP03(1), ESP04(1), GF01(4) e GF02(3).
		EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS (21) JF01(1), JM02(1), JF06(1), JF05(1), JF06(1), JF08(1), JF09(1), JF10(1), JM11(1), JM12(1), ESP01(2), ESP02(1), ESP03(2), ESP04(1), GF01(2) e GF02(3).

Fonte: elaborada pelo autor (2020).

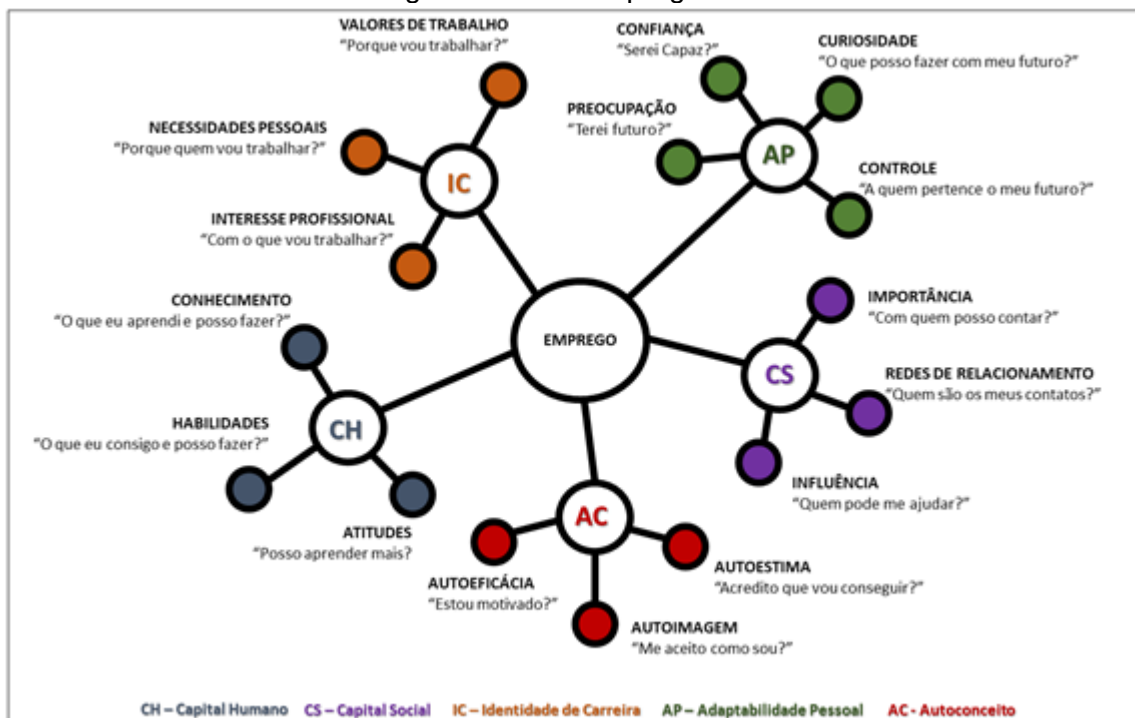
Apesar da consciência da importância do estudo para a conquista de um futuro melhor, os jovens não acreditam que conseguirão ir além do Ensino Médio, e pelas condições sociais e econômicas, em sua maioria não vislumbram boas expectativas em relação ao futuro profissional.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a análise dos dados, foi possível compreender o quanto as características individuais e o contexto de vulnerabilidade social influenciam negativamente na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens. Entendendo que contribuir para melhorar a empregabilidade dos jovens é uma questão complexa, o presente trabalho propõe-se a observar alguns passos importantes. O primeiro passo seria conhecer quem eles são de fato, o que pensam, o que querem, o que sentem e para onde querem ir. Após essa compreensão, uma série de outras perguntas devem ser respondidas e compreendidas antes de escolher qual o próximo passo a ser dado e o melhor caminho a seguir.

Com base no referencial teórico e após a análise das relações entre as dimensões biológicas e psicológicas dos jovens que vivem em vulnerabilidade social, a Figura 5 traz uma “teia” de perguntas que devem ser feitas aos jovens, com o intuito de melhorar a compreensão sobre suas necessidades e desejos e, por consequência, conseguir traçar um caminho mais sólido para o desenvolvimento humano e profissional.

Figura 5 – Teia de perguntas.

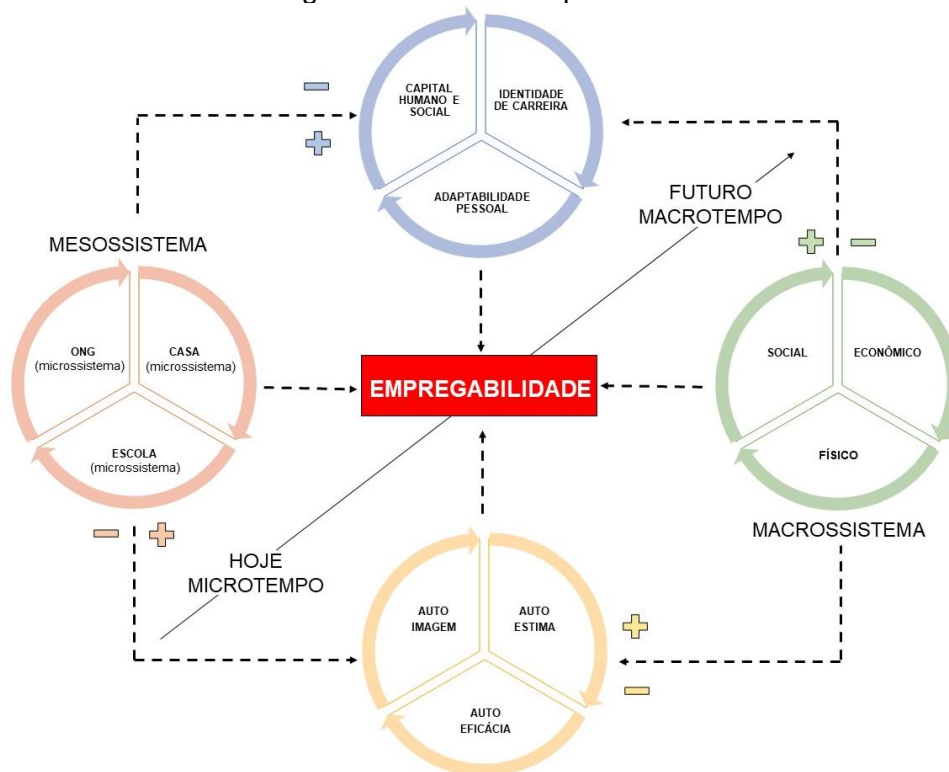


Fonte: elaborada pelo autor (2020).

Cada cor representa uma dimensão da empregabilidade. O vermelho representa as três facetas do autoconceito: (i) autoimagem, (ii) autoestima e (iii) autoeficácia. As cores roxa, azul, verde e laranja representam, respectivamente, as dimensões da construção psicossocial da empregabilidade: o (iv) capital social, com as redes de relacionamentos, a sua influência e a sua importância; (v) o capital humano, representado pelos conhecimentos, habilidades e atitudes; (vi) a adaptabilidade pessoal, com a preocupação, o controle, a curiosidade e a confiança e, por fim; (vii) a identidade de carreira, com as necessidades pessoais, interesse profissional e os valores de trabalho.

Feita a análise das características individuais e suas relações com o contexto de vulnerabilidade social, propõe-se apresentar um modelo esquemático que contemple as quatro dimensões do modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano – PPCT de Bronfenbrenner e Morris (1998), e do Modelo Bioecológico de Empregabilidade proposto por Llinares et al. (2016). Esse modelo busca integrar os processos necessários para o desenvolvimento profissional dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, conforme representado na Figura 6.

Figura 6 – Modelo esquemático.



Fonte: elaborada pelo autor (2020).

O modelo ilustra a integração entre os quatro elementos do modelo PPCT com a empregabilidade: Processo (P), Pessoa (P), Contexto (C) e Tempo (T). O Processo, representado pelas setas pontilhadas, indica a interação entre as características individuais, o contexto ambiental e a temporalidade. A expectativa de futuro e a empregabilidade estão no centro do processo. Os processos proximais ocorrem o tempo todo e podem, dependendo das suas características, levar a dois tipos de resultados no desenvolvimento: um positivo, representado pelo sinal (+), e um negativo, representado pelo sinal (-).

Assim, o resultado positivo é denominado competências, demonstrado por meio da aquisição de habilidades socioemocionais, cognitivas e físicas, bem como da capacidade de controlar o próprio comportamento. Inversamente, o resultado negativo envolve a manifestação recorrente de disfunções e dificuldades de comportamento, falta de autocontrole em diferentes domínios do desempenho, baixa autoestima, baixa autoeficácia, baixo capital humano e social e problemas de cunho econômico e social (BRONFENBRENNER; EVANS, 2000).

A Pessoa, representada pelos círculos azul e laranja, envolve as características biológicas e psicológicas resultantes das interações com o ambiente. O círculo azul traz a construção psicossocial da empregabilidade centrada no indivíduo composta por três dimensões: adaptabilidade pessoal, identidade de carreira e capital humano e social (FUGATE et al., 2004). O círculo laranja representa o autoconceito, definido como a percepção que o indivíduo tem de si próprio através da autoimagem, da autoestima e da autoeficácia (SERRA, 1998).

O Contexto, no qual acontece o desenvolvimento, está representado pelo círculo vermelho, os microssistemas e o mesossistema. O microssistema é o contexto imediato em que o jovem em desenvolvimento tem experiências diretas, como a casa, a escola e a instituição (ONG). O mesossistema é formado pelo conjunto ou pela rede de microssistemas dos quais os jovens em desenvolvimento participam, como as que ocorrem na relação entre a família e a escola, entre a família e a ONG e entre a escola e a ONG, por exemplo. O Contexto também está representado pelo círculo verde, o macrossistema, formado pelo conjunto dos processos resultantes dos fatores físicos, sociais e econômicos.

O Tempo é representado pela seta contínua, no centro de todo o processo proximal. O microtempo acontece dentro de pequenos episódios dos processos proximais, indicando o “hoje”; o mesotempo refere-se à periodicidade dos episódios

dos processos proximais através de intervalos maiores de tempo, como dias e semanas, ou seja, os períodos escolares e a procura por emprego. O macrotempo, indica o “futuro” e refere-se às expectativas futuras e às perspectivas de empregabilidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar esta pesquisa, pretendia-se compreender como os fatores individuais e contextuais influenciam na empregabilidade e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade.

Para tanto, vale relembrar e destacar que o Modelo Bioecológico do Desenvolvimento Humano vem sendo aplicado em diversas áreas do conhecimento, a exemplo de estudos voltados à psicologia infantil, à educação, ao comportamento e, mais recentemente, à empregabilidade. Nesse sentido, pode-se perceber que no campo da empregabilidade sua aplicação é pertinente e aceitável, pois o desenvolvimento profissional é uma consequência imediata ao desenvolvimento humano.

Pensar a empregabilidade dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social norteou e inspirou o desenvolvimento dessa pesquisa. Portanto, cabe trazer as principais reflexões que tornariam essa história diferente, uma vez que a expectativa de futuro é o primeiro passo para a construção de uma vida mais digna e saudável.

A juventude é a fase de transição da infância para a vida adulta, sendo compreensível que os jovens tenham mais dúvidas do que certezas. Por outro lado, o que não é assim tão compreensível, é imaginar que os jovens imersos num contexto de vulnerabilidade social, por não estarem otimistas em relação ao futuro profissional, não demonstram preocupação com a construção da sua empregabilidade. Entretanto, é importante destacar que esse sentimento negativo é, por vezes, fruto da falta de estímulos para conhecerem novas oportunidades e possibilidades.

Os impactos dessa situação atingem diretamente o autoconceito, pois estão relacionados com as percepções que os jovens têm sobre si mesmos, sobre suas capacidades e motivações pessoais. Esses impactos negativos podem ser contemplados na clareza dos atributos pessoais e na convicção das características pessoais, ou seja, quanto menores as clarezas e as convicções, maior será a dependência de fontes externas para a tomada de decisão.

Nesse sentido, são nos microssistemas diretos que estão as fontes que influenciam os jovens a tomarem suas decisões, já que são nesses ambientes que são geradas as conexões mais importantes no desenvolvimento profissional, ou seja, onde 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 das pontes do capital social e a construção do capital humano.

Nesse âmbito, o capital humano, 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. Agora, partindo para o contexto geral, fica nítido como os principais aspectos macroambientais influenciam diretamente na empregabilidade dos jovens, sejam eles econômicos, físicos ou sociais. As condições de pobreza da população, somadas às condições de extrema vulnerabilidade social das comunidades, são fatores que limitam o desenvolvimento profissional dos jovens.

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 cria 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.

Por fim, acredita-se que os resultados trazidos por esse trabalho possam ser direcionados a diferentes interlocutores, podendo estes serem formadores de políticas públicas, gestores de projetos sociais, educadores sociais, professores, pesquisadores e demais interessados nesse campo de estudo. As contribuições desse estudo podem ser percebidas tanto no campo teórico quanto no gerencial e educacional.

No campo teórico, o trabalho traz à luz o conceito de empregabilidade sob a ótica bioecológica, devendo-se considerar o desenvolvimento profissional como uma condição decorrente do desenvolvimento humano, observando as características individuais, mas sem abandonar as condições de contexto e temporalidade. No campo gerencial, cabe destacar a importância do setor de contratação e recursos

humanos das empresas. O primeiro contato do jovem com a empresa ou com o recrutador é um momento singular e repleto de cargas emocionais. Para a maioria deles, aquele emprego pode ser a salvação, por assim dizer, da sua família. Porém, são nesses momentos que as frustrações, as dificuldades e as deficiências educacionais e sociais vêm à tona. Portanto, uma maior compreensão das características individuais e contextuais dos jovens por parte dos gestores pode trazer mais tranquilidade, tanto para os jovens quanto para os próprios profissionais. Outro fator que passa despercebido pelos recrutadores são os *feedbacks* das entrevistas. A falta de um retorno do processo seletivo, principalmente quando não aprovado, é apontado como uma das principais causas da baixa autoestima e das desistências na procura por emprego, pois os jovens, sem saber ao certo o motivo pela sua não contratação, começam a acreditar que não são competentes para tal e que suas baixas condições sociais e econômicas nunca serão superadas, e que sua única saída será o trabalho informal ou até mesmo o ilegal.

No campo educacional, vale destacar a importância do professor e do educador social, pois são eles, além dos pais, os principais atores que devem influenciar e estimular a construção da empregabilidade e o desenvolvimento humano e profissional dos jovens. Desse modo, compreender todos os aspectos que envolvem o desenvolvimento dos jovens pode facilitar e encurtar os caminhos para o sucesso, visto que, muitas vezes, são esses profissionais que apresentam uma nova perspectiva aos jovens.

Como contribuição prática, a pesquisa engendrada por essa dissertação foi utilizada como etapa exploratória para o desenvolvimento de um projeto de Tecnologia Social chamado CNPq/MCTI/MDS, nº 36/2018, intitulado *CONEXUS – CONEXÃO SOCIAL: Um ambiente para promover o desenvolvimento humano e profissional de jovens em vulnerabilidade social*. O objetivo geral desse projeto é desenvolver um ambiente computacional que estimule e amplie o acesso de jovens em vulnerabilidade social ao mercado de trabalho, proporcionando melhores condições de emprego e renda. Como objetivos específicos, o projeto visa (a) criar oportunidades de aprendizagem para jovens com baixa formação profissional e educacional; (b) proporcionar a integração entre empresas e jovens na busca do primeiro emprego ou recolocação no mercado de trabalho; (c) oportunizar qualificação profissional e capacitação técnica para jovens em situação de desemprego; e (d) promover a

inclusão social e o crescimento profissional dos jovens em situação de vulnerabilidade social.

Esse projeto, coordenado pela Prof^a Dra^a Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos, é uma parceria entre a Escola de Negócios e a Escola Politécnica da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), e conta com o apoio da Instituição Pequena Casa da Criança. O projeto será executado no mesmo território campo de estudo dessa dissertação, na Vila Maria da Conceição, no bairro do Partenon, em Porto Alegre/RS, espaço prioritário segundo critérios de densidade populacional de famílias em situação de vulnerabilidade, indicado pelo Plano Progredir.

Quanto à relevância da pesquisa e desse projeto, cabe destacar a agenda global de sustentabilidade, ocorrida entre os dias 25 e 27 de setembro de 2015, com mais de 150 líderes mundiais que estiveram na sede da ONU, em Nova Iorque, para adotar formalmente a nova agenda de desenvolvimento sustentável. Nessa agenda foram debatidos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que devem ser implementados por todos os países do mundo até 2030. Entre as 17 ODS, três estão direta ou indiretamente ligados, pois a ODS 1 pretende acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares, sendo a empregabilidade dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade um dos caminhos mais certos para o cumprimento desse objetivo, e a ODS 4 objetiva assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida de todos. Portanto, desenvolver o capital humano como forma de desenvolvimento humano e profissional, e a ODS 10, que intenciona reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles, são objetivos que remetem à ideia de que o emprego é, sem dúvidas, o principal motor para combater as desigualdades.

Apesar das contribuições apresentadas, 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. Percebeu-se que, por se tratar de uma pesquisa que visava falar sobre empregabilidade, os jovens se comportavam como se estivessem em um processo seletivo ou em uma entrevista de

emprego, limitando suas respostas e o seu comportamento natural. Além disso, 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. A partir desse fato novo, o objetivo pode ser alcançado, mas as percepções já não seriam mais exclusivas dos jovens.

Após os resultados encontrados, as contribuições e as limitações apresentadas, a pesquisa traz algumas sugestões para estudos futuros. Esse trabalho trouxe uma visão mais ampla sobre as principais características individuais dos jovens que impactam na empregabilidade. Assim, 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.

Esse trabalho focou nos jovens que estão à procura do primeiro emprego, mas que não têm uma vivência profissional. Nesse sentido, faz-se importante a realização de pesquisas que analisem os jovens que concluíram o Programa Jovem Aprendiz e que não conseguem recolocação no mercado de trabalho. Ir além da perspectiva dos jovens pode trazer contribuições importantes a essa temática, ou seja, analisar os jovens pela concepção dos seus gestores e empregadores. Entender, de fato, a necessidade das empresas e o quanto os jovens devem estar preparados e capacitados é de fundamental importância para o avanço da discussão da empregabilidade de jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.

Por fim, 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 empregabilidade.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, Miriam et al. **Escola e violência**. Brasília DF: Unesco, 2002.
- ACSELRAD, Henri. Vulnerabilidade ambiental, processos e relações. **Comunicação ao II Encontro Nacional de Produtores e Usuários de Informações Sociais, Econômicas e Territoriais, FIBGE**, Rio de Janeiro, v. 25, 2006.
- ARREGUI, Carola C.; WANDERLEY, Mariangela B. A vulnerabilidade social é atributo da pobreza. **Serviço Social & Sociedade**, n. 97, 2009.
- BANDURA, Albert. Guide for constructing self-efficacy scales. **Self-efficacy beliefs of adolescents**, v. 5, n. 1, p. 307-337, 2006.
- BANDURA, Albert. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. **Journal of social and clinical psychology**, v. 4, n. 3, p. 359-373, 1986.
- BANDURA, Albert. **Self-efficacy**: The exercise of control. Macmillan, 1997.
- BANDURA, A.; AZZI, R. G. Teoria Social Cognitiva. **Diversos Enfoques**. Campina, SP, 2017.
- BANDURA, Albert. Toward a psychology of human agency. **Perspectives on psychological science**, v. 1, n. 2, p. 164-180, 2006.
- BANDURA, A.; WOOD, R. Social Cognitive Theory of Organizational Management. **Academy of Management**, v. 14, n. 3, p. 361–384, 1989.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. rev. e atual. Lisboa: Edições, v. 70, p. 3, 2009.
- BARTALOTTI, Otávio; MENEZES-FILHO, Naércio. A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens. **Economia Aplicada**, v. 11, n. 4, p. 487-505, 2007.
- BEAL, Sarah J.; CROCKETT, Lisa J. Adolescents' occupational and educational aspirations and expectations: Links to high school activities and adult educational attainment. **Developmental psychology**, v. 46, n. 1, p. 258, 2010.
- BECKER, Gary S. **Human capital**: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press, 2009.
- BEDNAR, Richard L.; PETERSON, Scott R. Self-esteem: Paradoxes and innovations in clinical theory and practice. **American Psychological Association**, 1995.
- BIZARRO, Luísa Maria Gomes. **O bem-estar psicológico durante a adolescência**. 1999.

BOCK, Ana Mercês Bahia; LIEBESNY, Brônia. Quem eu quero ser quando crescer: um estudo sobre o projeto de vida de jovens em São Paulo. **Adolescências construídas: a visão da psicologia sócio-histórica**, p. 203-222, 2003.

BOFF, Raquel Melo; BARDAGI, Marúcia Patta. Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 15, n. 1, 2010.

BONE, Kate Daisy. The Bioecological Model: applications in holistic workplace well-being management. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 4, p. 256-271, 2015.

BRONFENBRENNER, U. **A Ecologia do Desenvolvimento Humano: experimentos naturais e planejados**. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese, 2ª Reimpressão. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2002. (Original publicado em 1979).

BRONFENBRENNER, U. Toward an experimental ecology of human development. **American Psychologist**, Washington, DC: American Psychological Association, n.32, p. 513-531, 1977.

BRONFENBRENNER, Urie. Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. **Developmental psychology**, v. 22, n. 6, p. 723, 1986.

BRONFENBRENNER, Urie. **Making human beings human: Bioecological perspectives on human development**. Sage, 2005.

BRONFENBRENNER, Urie; EVANS, Gary W. Developmental science in the 21st century: Emerging questions, theoretical models, research designs and empirical findings. **Social development**, v. 9, n. 1, p. 115-125, 2000.

BRONFENBRENNER, Urie; MORRIS, Pamela A. The bioecological model of human development. **Handbook of child psychology**, 2006.

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

CÂMARA, Sheila Gonçalves; SARRIERA, Jorge Castellá; CARLOTTO, Mary Sandra. Predictores de conductas sexuales de riesgo entre adolescentes. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 41, n. 2, p. 161-166, 2007.

CAMPOS, André Gambier. **Bem-estar social nos anos 1990 e 2000: traços estilizados da história brasileira**. 2015.

CARDOSO JR, José Celso; GONZALEZ, Roberto. Dilemas e alternativas ao financiamento das políticas públicas de trabalho e renda no Brasil. **Revista Econômica**, v. 9, n. 2, 2007.

CARNEIRO, Carla Bronzo Ladeira. **Programas de proteção social e superação da pobreza: concepções e estratégias de intervenção**. Tese de doutorado. UFMG-FFCH, 2005.

CARNEIRO, Carla Brozo Ladeira; VEIGA, Laura. **O conceito de inclusão, dimensões e indicadores**. Belo Horizonte: Secretaria Municipal de Coordenação da Política Social, 2004.

CARVALHO ROMAGNOLI, Roberta. Problematizando as noções de vulnerabilidade e risco social no cotidiano do SUAS. **Psicologia em Estudo**, v. 20, n. 3, 2015.

CATALANO, Richard F. et al. Positive youth development in the United States: Research findings on evaluations of positive youth development programs. **The annals of the American academy of political and social science**, v. 591, n. 1, p. 98-124, 2004.

CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CECI, Stephen J. **Urie Bronfenbrenner (1917-2005)**. 2006.

CLARKE, Marilyn. Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. **Career Development International**, v. 14, n. 1, p. 8-28, 2009.

CLARKE, Marilyn. Understanding and managing employability in changing career contexts. **Journal of European Industrial Training**, v. 32, n. 4, p. 258-284, 2008.

CLARKE, Marilyn. Where to from here? Evaluating employability during career transition. **Journal of Management & Organization**, v. 13, n. 3, p. 196-211, 2007.

COLEMAN, James S. Social capital in the creation of human capital. **American journal of sociology**, v. 94, p. S95-S120, 1988.

COOPERSMITH, S. Coopersmith - self-esteem Inventory. Palo Alto, CA: **Consulting Psychologists Press**, 1989

COOPERSMITH S. The antecedents of self-esteem. 2nd ed. Universidade de Michigan: **Consulting Psychologists Press**; 2007.

COSTA, Márcio da; KOSLINSKI, Mariane Campelo. Entre o mérito e a sorte: escola, presente e futuro na visão de estudantes do ensino fundamental do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 31, p. 133-154, 2006.

COSTA, Marco Aurélio; MARGUTI, Bárbara Oliveira (editores). **Atlas da vulnerabilidade social nos municípios brasileiros**. Brasília: IPEA, 2015.

COSTANZI, Rogério Nagamine. **Trabalho decente e juventude no Brasil [relatório]**. 2009.

CÔTÉ, James E. Identity capital, social capital and the wider benefits of learning: generating resources facilitative of social cohesion. **London review of education**, v. 3, n. 3, p. 221-237, 2005.

CREED, Peter A.; GAGLIARDI, Ruth-Eva. Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 1, p. 20-34, 2015.

CROSSAN, Mary M.; APAYDIN, Marina. A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. **Journal of management studies**, v. 47, n. 6, p. 1154-1191, 2010.

CUOGHI, Kaio Guilherme; LEONETI, Alexandre Bevilacqua. Critérios de vulnerabilidade social: Uma comparação entre o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social e os critérios propostos pela aplicação do Value-Focused Thinking. **RACEF: Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 8, n. 2, p. 17-30, 2017.

CUTTER, Susan L. Social science perspectives on hazards and vulnerability science. In: **Geophysical hazards**. Springer, Dordrecht, 2009. p. 17-30.

DA CUNHA, José Marcos Pinto et al. A vulnerabilidade social no contexto metropolitano: o caso de Campinas. **Anais**, p. 1-19, 2016.

DAYRELL, Juarez; JESUS, Rodrigo E. **A exclusão de jovens de 15 a 17 anos no ensino médio no Brasil**: desafios e perspectivas. Belo Horizonte: Observatório da Juventude da UFMG, 2014.

DE ANDRADE, Junio Mendonca; DOS SANTOS, Karlos Kleiton; DE JESUS, Gustavo Santana. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 4, n. 2, p. 45-54, 2016.

DE CUYPER, Nele; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; DE WITTE, Hans. Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? **The International Journal of Human Resource Management**, v. 22, n. 07, p. 1486-1503, 2011.

DE GOES, Pauline Balabuch; PILATTI, Luiz Alberto. A Interinfluência teórica da formação profissional e das competências na empregabilidade. **Nucleus**, v. 10, n. 2, 2013.

DE LEÓN, Villagrán; CARLOS, Juan. **Vulnerability**: a conceptional and methodological review. UNU-EHS, 2006.

DE LOS SANTOS, Pedro Jurado; RUEDA, Patricia Olmos; ROMERO, Antonio Pérez. Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. **Educación**, v. 51, n. 1, p. 211-224, 2015.

DE OLIVEIRA, Maria Cláudia Santos Lopes; PINTO, Raquel Gomes; SOUZA, Alessandra da Silva. Perspectivas de futuro entre adolescentes: universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. **Temas em Psicologia**, v. 11, n. 1, p. 16-27, 2003.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DEL GIÚDICE, Junia Zacour; LORETO, Maria das Dores Saraiva; AZEVEDO, Denilson Santos. Vulnerabilidade social como critério utilizado na política de assistência estudantil: uma análise conceitual e empírica. **Serviço Social em Revista**, v. 17, n. 1, p. 27-45.

DOS SANTOS, Mariane Comelli; BÖING, Elisangela. Modelo bioecológico do desenvolvimento humano na intervenção psicossocial com adolescentes em conflito com a lei. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 27, n. 61, p. 93-109, 2019.

ESPADA, J. P.; QUILES, M. J. **Educar para a Auto-Estima** – Propostas para a escola e para o tempo livre. 2007.

FAHEL, Murilo et al. (Ed.). **Desigualdades educacionais & pobreza**. Editora PUC Minas, 2013.

FERGUSON, Kim T. et al. The physical environment and child development: An international review. **International Journal of Psychology**, v. 48, n. 4, p. 437-468, 2013.

FERNANDES, Verónica Maria Pontes. **Adaptação acadêmica e autoeficácia em estudantes universitários do 1º ciclo de estudos**. 2011. Tese de Doutorado. [sn].

FINN, Dan. From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? **International journal of manpower**, v. 21, n. 5, p. 384-399, 2000.

FLICK, Uwe. Desenho da pesquisa qualitativa. In: **Desenho da pesquisa qualitativa**. 2009.

FLICK, Uwe. Qualidade na pesquisa qualitativa. In: **Qualidade na pesquisa qualitativa**. 2009.

FLORI, Priscilla Matias. Desemprego de jovens no Brasil. **Revista da ABET**, v. 5, n. 1, 2005.

FORRIER, Anneleen et al. The concept employability: A complex mosaic. **International journal of human resources development and management**, v. 3, p. 102-124, 2003.

FRAGA, Sandra Isabel Dias. **Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista**: estudo com desempregados em contexto de formação. 2013.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 14, n. 28, p. 139-152, 2004.

FUGATE, Mel; KINICKI, Angelo J. 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**, v. 81, n. 3, p. 503-527, 2008.

FUGATE, Mel; KINICKI, Angelo J.; ASHFORTH, Blake E. Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 14-38, 2004.

FURTADO, Adolfo. Desemprego entre jovens: situação do Brasil e lições da experiência internacional. **Estudo técnico**. Brasília: Edições Câmara, 2016.

GARAVAN, Thomas N. et al. Human capital accumulation: the role of human resource development. **Journal of European industrial training**, v. 25, n. 2/3/4, p. 48-68, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, v. 6, n. 1-1, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas SA, 2008.

GOMES, Nuno Alexandre dos Santos et al. **Autoestima, autoeficácia e empregabilidade subjectiva em empregados, desempregados e estudantes do ensino superior**. 2014. Dissertação de Mestrado.

GONZAGA, G., CORSEUIL, C., FOGUEL, M., RIBEIRO, E. The Effects of and Apprenticeship Program on Labor Market Outcomes of Youths in Brazil. In: 34^o Meeting of the Brazilian Econometric Society. **Anais...** Porto de Galinhas, 2012.

GRACIOLI, Maria Madalena. **Expectativas e projetos de futuro de jovens estudantes do ensino médio**.

GUIMARÃES, Alexandre Queiroz; ALMEIDA, Mariana Eugenio. Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil. **Temas de Administração Pública**, v. 8, n. 2, 2013.

GÜNTHER ARAÚJO, Isolda de; GÜNTHER, Hartmut. Brasília pobres, Brasília ricas: perspectivas de futuro entre adolescentes. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 11, n. 2, 1998.

HALL, D. T.; BRISCOE, J. P.; KRAM, K. E. Identity, values and learning in the protean career. **Creating tomorrow's organizations**, p. 321-332, 1997.

HARTER, Susan. Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. In: **Self-esteem**. Springer, Boston, MA, 1993. p. 87-116.

HEIJDE, Claudia M. Van Der; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human Resource Management**: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, v. 45, n. 3, p. 449-476, 2006.

HUFSCHMIDT, Gabi. A comparative analysis of several vulnerability concepts. **Natural hazards**, v. 58, n. 2, p. 621-643, 2011.

HUFSCHMIDT, G.; CROZIER, M.; GLADE, T. Evolution of natural risk: research framework and perspectives. **Natural Hazards and Earth System Science**, v. 5, n. 3, p. 375-387, 2005.

HUTZ, Claudio Simon; ZANON, Cristian. Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. **Avaliação Psicológica**: Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 10, n. 1, p. 41-49, 2011.

JONES, Rob. The student experience of undergraduate students: towards a conceptual framework. **Journal of Further and Higher Education**, v. 42, n. 8, p. 1040-1054, 2018.

KAZTMAN, Rubén et al. **Vulnerabilidad, activos y exclusión social en Argentina y Uruguay**. Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, 1999.

KERPELMAN, Jennifer L.; PITTMAN, Joe F. The instability of possible selves: Identity processes within late adolescents' close peer relationships. **Journal of adolescence**, v. 24, n. 4, p. 491-512, 2001.

LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. **Stress, appraisal, and coping**. Springer publishing company, 1984.

LEME, Vanessa Barbosa Romera et al. Habilidades sociais e o modelo bioecológico do desenvolvimento humano: análise e perspectivas. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 1, p. 181-193, 2016.

LENT, Robert W.; BROWN, Steve D.; HACKETT, Gail. Career development from a social cognitive perspective. **Career choice and development**, v. 3, p. 373-421, 1996.

LENT, Robert W.; BROWN, Steven D.; HACKETT, Gail. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of vocational behavior**, v. 45, n. 1, p. 79-122, 1994.

LENT, Robert W.; HACKETT, Gail; BROWN, Steven D. A social cognitive view of school-to-work transition. **The career development quarterly**, v. 47, n. 4, p. 297-311, 1999.

LENT, Robert W.; HACKETT, Gail; BROWN, Steven D. Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. **Revista Evaluar**, v. 4, n. 1, 2004.

LINDSAY, Colin; PASCUAL, Amparo Serrano. **New perspectives on employability and labour market policy**: reflecting on key issues. 2009.

LLINARES-INSA, Lucía I. et al. Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. **Frontiers in psychology**, v. 9, p. 1437, 2018.
MACIEL, Patrícia Rodrigues et al. **Autoconceito, autoestima e crenças de autoeficácia em alunos do 7º ano do 3º Ciclo do Ensino Básico com Dislexia**. 2016. Tese de Doutorado.

LLINARES INSA, Lucia Inmaculada; ZACARÉS GONZÁLEZ, Juan Jose; CÓRDOBA IÑESTA, Ana Isabel. Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. **Employee Relations**, 2016, vol. 38, no 6, p. 961-974.

MALHOTRA, Naresh et al. **Marketing research**: An applied orientation. Pearson Education Australia, 2006.

MARTINS, G. D. A.; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica**. São Paulo: Atlas, 2009.

MCARDLE, Sarah et al. Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. **Journal of vocational behavior**, v. 71, n. 2, p. 247-264, 2007.

MCGREEVY, Malcolm. The changing nature of work. **Industrial and Commercial Training**, v. 35, n. 5, p. 191-195, 2003.

MCKEE-RYAN, Frances et al. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. **Journal of applied psychology**, v. 90, n. 1, p. 53, 2005.

MCQUAID, Ronald W. Job search success and employability in local labor markets. **The Annals of Regional Science**, v. 40, n. 2, p. 407-421, 2006.

MCQUAID, Ronald W.; LINDSAY, Colin. The concept of employability. **Urban studies**, v. 42, n. 2, p. 197-219, 2005.

MELENDRO, M. (Dir.) **Estrategias educativas con adolescentes y jóvenes en dificultad social**. El tránsito a la vida adulta en una sociedad sostenible. Madrid: UNED, 2007.

MINAYO, MC De S. Técnicas de análise do material qualitativo. In: _____. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2007.

MONTEIRO, Simone Rocha da Rocha Pires. O marco conceitual da vulnerabilidade social. **Sociedade em Debate**, v. 17, n. 2, p. 29-40, 2012.

MORAIS, Normanda Araujo; RAFFAELLI, Marcela; KOLLER, Sílvia. Adolescentes en situación de vulnerabilidad social y el continuum riesgo-protección. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 30, n. 1, p. 118-136, 2012.

NÁDER, Fernanda Milne-Jones; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa. Empregabilidade: uma análise histórica e crítica. **Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro: EnANPAD, p. 1-15, 2007.

NARDI, Fernanda Lüdke. **Adolescentes em conflito com a lei**: percepções sobre família, ato infracional e medida socioeducativa. Dissertação de Mestrado não-publicada. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2010.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Silvia Helena. O modelo bioecológico do desenvolvimento humano. **Ecologia do desenvolvimento humano**: pesquisa e intervenção no Brasil, p. 51-65, 2004.

NATHAN, F. Natural Disasters, Vulnerability and Human Security. In. BRAUCH, H. G. et al. (Ed.). **Facing Global Environmental Change**: Environmental, Human, Energy, Food, Health and Water Security Concepts. Berlin: Springer, v. 4, p.1121-1130, 2007.

NEIVA-SILVA, Lucas. **Expectativas futuras de adolescentes em situação de rua**: um estudo autofotográfico. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2003.

NURMI, Jari-Erik. How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. **Developmental review**, v. 11, n. 1, p. 1-59, 1991. NURMI, Jari-Erik. Thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life span. **Understanding behavior in the context of time**: Theory, research, and application, p. 31-57, 2005.

OIT. **La crisis del empleo juvenil**: um llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, OIT, Ginebra, 2012.

OLIVEIRA, DC de et al. Futuro e liberdade: o trabalho e a instituição escolar nas representações sociais de adolescentes. **Estudos de psicologia**, v. 6, n. 2, p. 245-258, 2001.

OLIVEIRA, M; FREITAS, H. Focus groups: instrumentalizando o seu planejamento. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais** – paradigmas, estratégias e métodos, pp. 325-346. São Paulo: Saraiva, 2006.

O'SULLIVAN, Arthur; SHEFFRIN, Steven M. **Economics**: Principles in action. 2003.

PAULILO, MAS; JEOLÁS, L. S. A Questão das Drogas na Cidade de Londrina. **Relatório parcial**. UEL/CPG, v. 2566, 1999.

PEETERS, Ellen, et al. Employability capital: a conceptual framework tested through expert analysis. **Journal of Career Development**, 2019, vol. 46, no 2, p. 79-93.

PELISSONI, Adriane Martins Soares et al. **Auto-eficácia na transição para o trabalho e comportamento de exploração de carreira em licenciandos**. 2007.

PESSOA, Manuella Castelo Branco; ALBERTO, Maria de Fátima Pereira. Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 02-20, 2015.

PETTIT, Gregory S. et al. Dimensions of social capital and life adjustment in the transition to early adulthood. **International journal of behavioral development**, v. 35, n. 6, p. 482-489, 2011.

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

POLYDORO, Soely AJ; GUERREIRO-CASANOVA, Daniela C. Escala de auto-eficácia na formação superior: construção e estudo de validação. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 2, p. 267-278, 2010.

PULKKINEN, Lea; LYYRA, Anna-Liisa; KOKKO, Katja. Is social capital a mediator between self-control and psychological and social functioning across 34 years? **International Journal of Behavioral Development**, v. 35, n. 6, p. 475-481, 2011.

PULKKINEN, Lea; NYGREN, Hille; KOKKO, Katja. Successful development: Childhood antecedents of adaptive psychosocial functioning in adulthood. **Journal of Adult Development**, v. 9, n. 4, p. 251-265, 2002.

PUTNAM, Robert D. Bowling alone: America's declining social capital. In: **Culture and politics**. Palgrave Macmillan, New York, 2000. p. 223-234.

PYSZCZYNSKI, Tom et al. Converging Toward an Integrated Theory of Self-Esteem: Reply to Crocker and Nuer (2004), Ryan and Deci (2004), and Leary (2004). 2004. RAFFAELLI, Marcela; KOLLER, Silvia H. Future expectations of Brazilian street youth. **Journal of Adolescence**, v. 28, n. 2, p. 249-262, 2005.

ROBBINS, Reuben N.; BRYAN, Angela. Relationships between future orientation, impulsive sensation seeking, and risk behavior among adjudicated adolescents. **Journal of adolescent research**, v. 19, n. 4, p. 428-445, 2004.

ROSENBERG, Morris. Rosenberg self-esteem scale (SES). **Society and the adolescent self-image**, 1965.

ROSENBERG, Morris; SCHOOLER, Carmi; SCHOENBACH, Carrie. Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. **American sociological review**, p. 1004-1018, 1989.

ROTHWELL, Andrew; ARNOLD, John. Self-perceived employability: development and validation of a scale. **Personnel review**, v. 36, n. 1, p. 23-41, 2007.

ROTHWELL, Andrew; JEWELL, Steven; HARDIE, Marie. Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 2, p. 152-161, 2009.

RUEDA, Natxo Martínez; BARANDICA, Igone Aróstegui; LASA, Javier Galarreta. Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. **CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa**, n. 94, p. 123-154, 2018.

SANDRONI, Paulo. Dicionário de Economia do Século XXI. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SARRIERA, Jorge Castellá. **Aspectos psicosociales del desempleo juvenil un análisis desde el fracaso escolar, para la intervención preventiva**. Tese de Doutorado. Universidad Autónoma de Madrid. 1993.

SARRIERA, Jorge Castellá; CÂMARA, Sheila Gonçalves; BERLIM, Cynthia Schwarcz. **Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

SARRIERA, J. C. et al. Bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses. **Psico**, v. 27, n. 2, p. 79-95, 1996.

SARRIERA, Jorge Castella; VERDIN, Regina. Os jovens a procura do trabalho: Uma análise qualitativa. **Psico** (Porto Alegre), p. 59-70, 1996.

SAVICKAS, Mark L. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The career development quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, Mark L. Career construction theory and practice. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 2, p. 144-180, 2013.

SAVICKAS, Mark L. The theory and practice of career construction. **Career development and counseling: Putting theory and research to work**, v. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, Mark L.; PORFELI, Erik J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SCHULTHEISS, Donna E. Palladino. Career development in the context of children's and adolescents' relationships. In: **Career development in childhood and adolescence**. Brill Sense, 2007. p. 169-180.

SCHULTZ, Theodore W. **Investment in Human Capital**. The Role of Education and of Research. 1971.

SCHWARTZMAN, Simon; COSSIO, Mauricio Blanco. Juventude, educação e emprego no Brasil. **Cadernos Adenauer** - Geração Futuro, v. 7, n. 2, p. 51-65, 2007.

SEIBERT, Scott E.; KRAIMER, Maria L.; LIDEN, Robert C. A social capital theory of career success. **Academy of management journal**, v. 44, n. 2, p. 219-237, 2001.

SIMÕES, André; ATHIAS, Leonardo; BOTELHO, Luanda: **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais**: grupos populacionais específicos e uso do tempo: IBGE, p. 352, 2018.

SIMÕES, Francisco. How to involve rural NEET youths in agriculture? Highlights of an untold story. **Community Development**, v. 49, n. 5, p. 556-573, 2018.

SOUZA, Marcos Aguiar de et al. Consistência interna e estrutura fatorial da escala de expectativa de futuro em brasileiros. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, v. 33, n. 85, p. 330-353, 2013.

SPOSITO, Marília Pontes et al. A pesquisa sobre jovens no Brasil: traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. **Educação e Pesquisa**, v. 44, p. e170308-e170308, 2018.

TEIXEIRA, Alex et al. Novas possibilidades da pesquisa qualitativa via sistemas CAQDAS. **Sociologias**, v. 3, n. 5, 2001.

THIJSSSEN, Johannes GL; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM; ROCCO, Tonette S. Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. **Human Resource Development Review**, v. 7, n. 2, p. 165-183, 2008.

VANHERCKE, Dorien et al. Defining perceived employability: a psychological approach. **Personnel Review**, v. 43, n. 4, p. 592-605, 2014.

VENTURI, Gustavo; TORINI, Danilo. **Transições da escola para o trabalho dos jovens homens e mulheres no Brasil**. 2014.

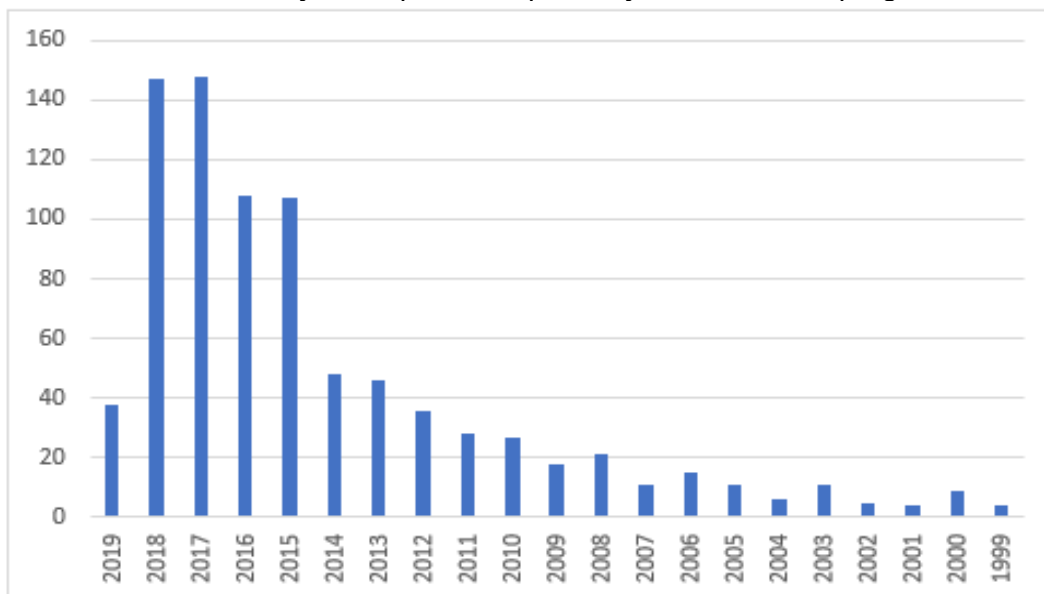
VIDAL, José Buendía. **Autoestima, depresión y paro laboral**: Un estudio epidemiológico. Nau Llibres, 1987.

VILLAGRÁN DE LEÓN, J. C. Vulnerability—A Conceptual and Methodological Review, Source 04/2006, United Nations University. **Institute for Environment and Human Security**, Bonn, 2006.

WISNER, Benjamin et al. At risk: natural hazards, people's vulnerability and disasters. **Psychology Press**, 2004.

ANEXO A – PRINCIPAIS RESULTADOS DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

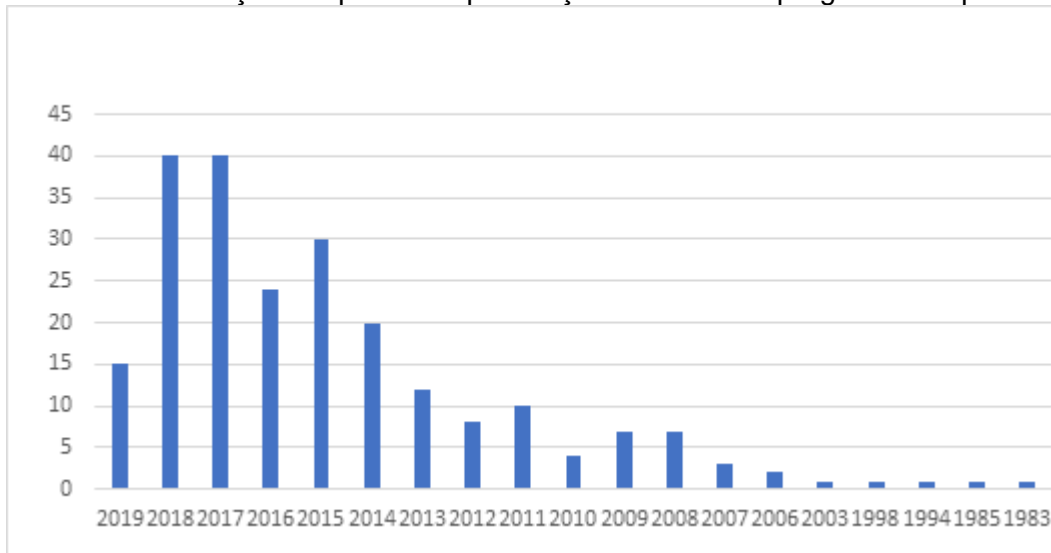
Gráfico 1 - Distribuição temporal das publicações sobre a empregabilidade.



Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da WoS/SSCI.

*Nota: 937 Artigos e 25 Revisões dos últimos 10 anos (1999-03/2019).

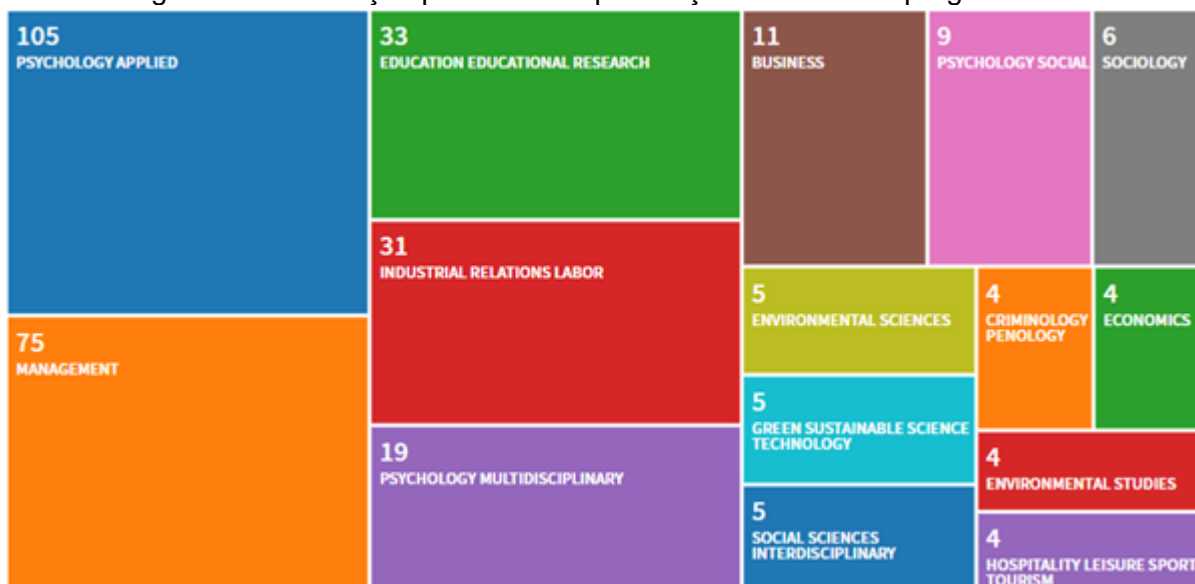
Gráfico 2 - Distribuição temporal das publicações sobre a empregabilidade percebida.



Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da WoS/SSCI.

*Nota: 218 Artigos e 9 Revisões de todos os anos (1945-03/2019).

Figura 1 - Distribuição por área das publicações sobre a empregabilidade.



Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da WoS/SSCI.

Quadro 1 - Periódicos com mais artigos publicados sobre empregabilidade percebida (1983-2019).

Periódicos (<i>Journals</i>)	Quant. de Artigos	Citações*
Career Development International	18	165
Journal of Vocational Behavior	17	510
Personnel Review	12	311
Frontiers in Psychology	8	8
Economic and Industrial Democracy	6	187
Journal of Career Development	6	110
European Journal of Work and Organizational Psychology	5	81
International Journal of Human Resource Management	5	75
Studies in Higher Education	5	115
Journal of Organizational Behavior	3	185
Total (específico) referente aos dez periódicos	85	1747
Percentual correspondente ao total geral	37%	54%

Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da *Web of Science*.

*Nota. Total geral: 39 periódicos com 3.234 citações de um montante de 227 artigos, atualizado em 14/04/2019.

Quadro 2 - Periódicos com mais artigos publicados sobre empregabilidade percebida, por ordem crescente de fator de impacto (1983-2019).

Periódicos (<i>Journals</i>)	JCR/Fator de Impacto	H Index	Quant. de Artigos	Citações*
Journal of Organizational Behavior	4.229	142	3	185
Journal of Vocational Behavior	3.052	120	17	510
European Journal of Work and Organizational Psychology	2.638	48	5	81
International Journal of Human Resource Management	2.425	89	5	75
Studies in Higher Education	2.321	80	5	115
Frontiers in Psychology	2.089	66	8	8
Career Development International	1.725	48	18	165
Journal of Career Development	1.473	33	6	110
Personnel Review	1.395	57	12	311
Economic and Industrial Democracy	1.361	32	6	187
Total (específico) referente aos dez periódicos			85	1747
Percentual correspondente ao total geral			37%	54%

Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da *Web of Science*.

*Nota. Total geral: 39 periódicos com 3.234 citações de um montante de 227 artigos, atualizado em 14/04/2019.

Quadro 3 - Principais autores com maior número de publicações sobre empregabilidade percebida (1983-2019) e respectiva afiliação, área e país.

Autor	Artigos	Ano das publicações	Citações*	Área	Universidade*	País
De Cuyper, N	27	2008 (2), 2009 (2), 2010 (1), 2011 (4), 2012 (2), 2013 (1), 2014 (7), 2015 (2), 2017 (2), 2018 (3), 2019 (1)	671	Psicologia	Katholieke Universiteit	Bélgica
De Witte, Hans	16	2008 (2), 2009 (2), 2010 (1), 2011 (2), 2014 (4), 2015 (2), 2017 (1), 2018 (1), 2019 (1)	374	Psicologia	Katholieke Universiteit	Bélgica
Forrier, Anneleen	11	2009 (1), 2014 (1), 2015 (4), 2017 (3), 2018 (1), 2019 (1)	119	Economia e Negócios	Katholieke Universiteit	Bélgica

Quadro 3 - Principais autores com maior número de publicações sobre empregabilidade percebida (1983-2019) e respectiva afiliação, área e país (continuação).

Van der Heijden, B	9	2011 (2), 2012 (1), 2015 (1), 2017 (2), 2018 (2), 2019 (1)	170	Administração	Radboud University	Holanda
Kinnunen, U	8	2011 (3), 2013 (2), 2014 (3)	149	Psicologia	University of Tampere	Finlândia
Berntson, E	7	2016 (1), 2007 (1), 2008 (2), 2010 (1), 2016 (1), 2017 (1)	290	Psicologia	Stockholm University	Suécia
Froehlich, D	7	2014 (1), 2015 (2), 2016 (1), 2018 (2), 2019 (1)	26	Educação	University of Vienna	Austria
De Vos, A	6	2008 (1), 2011 (1), 2014 (1), 2017 (2), 2019 (1)	228	Negócios	Antwerp Management School	Bélgica
Creed, P	5	2013 (1), 2015 (3), 2017 (1)	41	Psicologia	Griffith University	Australia
Rothwell, A	4	2007 (1), 2008 (1), 2009 (1), 2018 (1)	254	Economia e Negócios	Loughborough University	Reino Unido

Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS/SSCI)*.

*Nota. Foi considerada a instituição de vínculo informada pelo autor no artigo publicado no ano mais recente.

Quadro 4 - Artigos publicados (37) sobre a empregabilidade percebida e autoeficácia, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals*.

Título	Autores (ano)	Journals (JCR)	Citações
<i>Defining perceived employability: a psychological approach</i>	Vanhercke, Dorien; De Cuyper, Nele; Peeters, Ellen; et al. (2014)	PERSONNEL REVIEW (1.395)	64
<i>Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search</i>	Chen, Don J. Q.; Lim, Vivien K. G. (2012)	JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (4.229)	52
<i>The Contributions of Emotional Intelligence and Social Support for Adaptive Career Progress Among Italian Youth</i>	Di Fabio, Annamaria; Kenny, Maureen E. (2015)	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT (1.473)	47

Quadro 4 - Artigos publicados (37) sobre a empregabilidade percebida e autoeficácia, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals* (continuação).

<i>Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis</i>	Berntson, Erik; Naswall, Katharina; Sverke, Magnus (2008)	EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (2.638)	45
<i>Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability</i>	Forrier, Anneleen; Verbruggen, Marijke; De Cuyper, Nele (2015)	JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR (3.052)	26
<i>Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting</i>	Akkermans, Jos; Tims, Maria (2017)	APPLIED PSYCHOLOGY-AN INTERNATIONAL REVIEW (2.490)	22
<i>Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations</i>	Pool, Lorraine Dacre; Qualter, Pamela (2013)	AUSTRALIAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY (0.932)	19
<i>Responses to job insecurity The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability</i>	Kang, Dae-seok; Gold, Jeff; Kim, Daewon (2012)	CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL (1.725)	17
<i>It's All About CareerSKILLS: Effectiveness of a Career Development Intervention for Young Employees</i>	Akkermans, Jos; Brenninkmeijer, Veerle; Schaufeli, Wilmar B.; et al. (2015)	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (2.474)	14
<i>Career exploration and perceived employability within an emerging economy context</i>	Forstenlechner, Ingo; Selim, Hassan; Baruch, Yehuda; et al. (2014)	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (2.474)	14
<i>Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults?</i>	Hodzic, Sabina; Ripoll, Pilar; Lira, Eva; et al. (2015)	JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR (3.052)	13
<i>Testing the validity and reliability of the Perceived Employability Scale (PES) among a culturally diverse population</i>	Daniels, J; D'Andrea, M; Gaughen, KJS (1998)	JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR (3.052)	10
<i>Employee development and voluntary turnover: testing the employability paradox</i>	Nelissen, Jill; Forrier, Anneleen; Verbruggen, Marijke (2017)	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL (2.343)	8

Quadro 4 - Artigos publicados (37) sobre a empregabilidade percebida e autoeficácia, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals* (continuação).

<i>Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability</i>	Kim, Sungjun; Kim, Hacksoo; Lee, Jinkyu (2015)	JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY (1.547)	6
<i>Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students</i>	Huang, Jie-Tsuen (2015)	JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT (1.473)	5
<i>Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model</i>	Clements, Andrew James; Kamau, Caroline (2018)	STUDIES IN HIGHER EDUCATION (2.321)	3
<i>Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes</i>	Ngo, Hang-yue; Liu, Huimin; Cheung, Francis (2017)	PERSONNEL REVIEW (1.395)	3
<i>Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success</i>	Lo Presti, Alessandro; Pluviano, Sara (2016)	ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY REVIEW (3.067)	3
<i>Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services</i>	De Battisti, Francesca; Gilardi, Silvia; Siletti, Elena; et al. (2014)	QUALITY & QUANTITY (1.072)	3
<i>Social Support and Career Psychological States: An Integrative Model of Person-Environment Fit</i>	Jiang, Zhou (2017)	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT (1.626)	2
<i>EEPIC - Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: the impact of a high support career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of the long-term unemployed - a study protocol for a randomised controlled trial</i>	Whelan, Nuala; McGilloway, Sinead; Murphy, Mary P.; et al. (2018)	TRIALS (2.067)	1
<i>Perceptions of employability among London's low-paid: 'Self-determination' or ethnicity?</i>	Croucher, Richard; Ramakrishnan, Sumeetra; Rizov, Marian; et al. (2018)	ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY (2018)	1
<i>I doubt very seriously whether anyone will hire me; factors predicting employability perceptions in higher education</i>	Forsythe, Alexandra (2017)	COGENT PSYCHOLOGY (n.i)	1

Quadro 4 - Artigos publicados (37) sobre a empregabilidade percebida e autoeficácia, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals* (continuação).

<i>"I WILL SURVIVE" A Construct Validation Study on the Measurement of Sustainable Employability Using Different Age Conceptualizations</i>	Le Blanc, Pascale M.; Van der Heijden, Beatrice I. J. M.; Van Vuuren, Tinka (2017)	FRONTIERS IN PSYCHOLOGY (2.089)	1
<i>Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals</i>	Bargsted, Mariana (2017)	JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL (1.186)	1
<i>Efficacy of an Intervention Program to Improve Employability of University Students</i>	Hernandez-Fernaud, Estefania; Ines Ruiz-de la Rosa, Carmen; Negrin, Fatima; et al. (2017)	SPANISH JOURNAL OF PSYCHOLOGY (0.629)	1
<i>Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability</i>	Jackson, Denise; Wilton, Nicholas (2017)	JOURNAL OF EDUCATION AND WORK (n.i)	1
<i>Employable, committed, and thus well-performing: a matter of interdependent forward-looking social exchange</i>	Philippaers, Kristien; De Cuyper, Nele; Forrier, Anneleen (2017)	EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (2.638)	1
<i>Employability and job search behavior : A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates</i>	Xie Yizhong; Lin, Zhibin; Baranchenko, Yevhen; et al. (2017)	EMPLOYEE RELATIONS (1.645)	1
<i>Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy</i>	Atitsogbe, Kokou A.; Mama, Nambe P.; Sovet, Laurent; et al. (2019)	FRONTIERS IN PSYCHOLOGY (2.089)	0
<i>Relationship Between Perceived Organizational Support, Proactive Personality, and Perceived Employability in Workers Over 50</i>	Guilbert, Laure; Carrein, Cindy; Guenole, Nicolas; et al. (2018)	JOURNAL OF EMPLOYMENT COUNSELING (0.793)	0
<i>Differences between employability, job insecurity and health in orkers, and unemployed</i>	Serrano Rosa, Miguel Angel; Baena, Sandra; Molins-Correa, Francisco (2018)	ACCION PSICOLOGICA (n.i)	0

Quadro 4 - Artigos publicados (37) sobre a empregabilidade percebida e autoeficácia, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals* (continuação).

<i>Perceived Employability of Nonlocal Chinese University Students in Hong Kong: The Impact of Acculturative and Vocational Variables</i>	Cheung, Raysen; Jin, Qiuping; Cheung, Chau-kiu (2018)	JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT (1.626)	0
<i>An empirical study on the relationship between perceived employability and employee performance</i>	Hahn, Huh-Jung; Kim, Sungjun (2018)	HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INTERNATIONAL (n.i)	0
<i>Core self-evaluations, job search behaviour and health complaints: The mediating role of job search self-efficacy</i>	Virga, Delia; Rusu, Andrei (2018)	CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL (1.725)	0
<i>Predictors of Vocational Outcome Expectations Among Future Teachers and Educators</i>	Bubic, Andreja (2017)	DRUSTVENA ISTRAZIVANJA (0.255)	0
<i>The Expected Job Satisfaction Affecting Entrepreneurial Intention as Career Choice in the Cultural and Artistic Industry</i>	Jeong, Jaeyeob; Choi, Myeonggil (2017)	SUSTAINABILITY (2.075)	0

Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS/SSCI)*.

*Nota. TÓPICO: ("perceived employability") e TÓPICO: (*self-efficacy*).

Quadro 5 - Artigos publicados (06) sobre a empregabilidade percebida e autoestima, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals*.

Título	Autores (ano)	Journals (JCR)	Citações
<i>A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change</i>	Fugate, Mel; Kinicki, Angelo J. (2008)	JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (2.892)	119
<i>The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory</i>	De Cuyper, Nele; Raeder, Sabine; Van der Heijden, Beatrice I. J. M.; et al. (2012)	JOURNAL OF OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY (3.766)	29
<i>Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability</i>	Kim, Sungjun; Kim, Hacksoo; Lee, Jinkyu (2015)	JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY (1.547)	6

Quadro 5 - Artigos publicados (06) sobre a empregabilidade percebida e autoestima, por ordem crescente de citações (1983-2019) e seus autores e respectivos *Journals* (continuação).

<i>An assessment of the impacts of child oral health in Indonesia and associations with self-esteem, school performance and perceived employability</i>	Maharani, Diah Ayu; Adiatman, Melissa; Rahardjo, Anton; et al. (2017)	BMC ORAL HEALTH (1.602)	5
<i>Political affiliation, collective self-esteem and perceived employability of immigrants: Inducing national identity polarizes host-nation employers</i>	Lucas, Todd; Barkho, Evone; Rudolph, Cort; et al. (2014)	INTERNATIONAL JOURNAL OF INTERCULTURAL RELATIONS (1.580)	4
<i>EEPIC - Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: the impact of a high support career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of the long-term unemployed - a study protocol for a randomised controlled trial</i>	Whelan, Nuala; McGilloway, Sinead; Murphy, Mary P.; et al. (2018)	TRIALS (2.067)	1

Fonte: elaborada pelo autor, baseada em dados da *Web of Science - Social Sciences Citation Index (WoS/SSCI)*.

*Nota. TÓPICO: ("perceived employability") e TÓPICO: (*self-esteem*).

ANEXO B – TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE)

Para crianças e adolescentes (maiores de 6 anos e menores de 18 anos), e para legalmente incapaz

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **[Re]Pensando a empregabilidade dos jovens em vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico do desenvolvimento humano**, coordenada pela pesquisadora Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos, 51 9999-7292, com auxílio do pesquisador Marcelo Ferreira de Souza, 51.99663-5448. Seus pais permitiram que você participe.

Com essa pesquisa, queremos analisar como as suas características individuais, econômicas e sociais influenciam para você conseguir ou manter um emprego e qual é a sua expectativa quanto ao seu futuro profissional e pessoal.

Você só precisa participar da pesquisa se quiser, é um direito seu e não terá nenhum problema se desistir. Os jovens que irão participar dessa pesquisa têm de 14 a 18 anos de idade. A pesquisa com os jovens será feita na Instituição Pequena Casa da Criança.

Entrevistas Individuais

Nessa fase, pretendemos entrevistar 40 jovens de forma individual e que tenham os mesmos perfis da primeira fase, mas que não tenham participado da primeira fase. Nas entrevistas serão abordados praticamente os mesmos assuntos da primeira fase, mas só que de forma individual. Essa entrevista durará no máximo 1h30min e será bem tranquila, quase um bate-papo.

Se você morar longe da Instituição Pequena Casa da Criança, nós daremos a seus pais dinheiro suficiente para o transporte, tanto para você quanto para o responsável que queira acompanhar a pesquisa. Porém, essa situação deverá ser acordada entre você e o pesquisador antes da sua participação.

Importante: ninguém saberá que você está participando da pesquisa; não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der. Os resultados da pesquisa vão ser publicados na dissertação de Mestrado do curso de pós-graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, mas sem identificar os jovens que participaram.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMADO

Eu, _____,
aceito participar da pesquisa **[Re]Pensando a empregabilidade dos jovens em vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico do desenvolvimento humano**.

Entendi as coisas ruins e as coisas boas que podem acontecer.

Entendi que posso dizer “sim” e participar, mas que, a qualquer momento, posso dizer “não” e desistir, e que ninguém vai ficar com raiva de mim.

Os pesquisadores tiraram minhas dúvidas e conversaram com os meus responsáveis.

Recebi uma cópia desse termo de assentimento e li e concordo em participar da pesquisa.

Porto Alegre, _____ de _____ 2019.

Assinatura do jovem (menor)

Assinatura da pesquisadora responsável

ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Eu, Ana Clarissa Matte Zanardo do Santos, responsável pela pesquisa **[Re]Pensando a empregabilidade dos jovens em vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico do desenvolvimento humano**, junto com o Pesquisador Marcelo Ferreira de Souza, faço um convite para seu(sua) filho(a), menor de idade, para participar como voluntário nesse estudo.

Essa pesquisa pretende propor um **modelo de empregabilidade para os jovens em vulnerabilidade social a partir do modelo bioecológico do desenvolvimento humano de Bronfenbrenner**. Para atingir esse objetivo geral, serão abordados os seguintes objetivos específicos: (a) compreender como as características individuais dos jovens em vulnerabilidade social influenciam sua empregabilidade; (b) analisar como os atores dos diferentes níveis contextuais percebem a empregabilidade dos jovens em vulnerabilidade social; (c) compreender qual é a expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social; e (d) identificar as possíveis diferenciações na percepção de empregabilidade dos jovens empregados e desempregados.

Acreditamos que essa pesquisa seja importante porque poderemos contribuir para o avanço teórico do tema e na prática apresentar um modelo de apoio em que os formadores de políticas públicas e profissionais das diversas áreas possam se basear para melhorar a empregabilidade dos jovens que vivem em vulnerabilidade social.

Para sua realização será feito o seguinte: na primeira fase do projeto, realizaremos dois grupos focais, sendo o primeiro grupo com 10 (dez) jovens, entre 14 e 18 anos de idade, meninos e meninas, e que estejam desempregados; o segundo grupo, também com 10 (dez), entre 14 e 18 anos de idade, também meninos e meninas, mas que estejam empregados. Esses grupos focais terão uma duração máxima de duas horas cada, sendo realizados na Instituição Pequena Casa da Criança, com a moderação da psicóloga da instituição, acompanhada pelo pesquisador desse projeto, e tendo como abordagem, de forma ampla, os seguintes assuntos para discussão: (a) a expectativa dos jovens em relação ao seu futuro; (b) como eles percebem a sua empregabilidade; (c) o quanto eles se sentem adaptáveis e identificados com a carreira que pretendem seguir; (d) seu capital humano e social; e, por fim, (e) sua autoestima e autoeficácia na procura por emprego. Os grupos serão gravados por áudio e vídeo, que serão utilizados apenas para a análise dos dados e posteriormente apagados. Nenhum jovem terá sua identidade ou imagem divulgada.

Na segunda fase do projeto, outros jovens, a princípio, participarão de entrevistas individuais, em que os mesmos assuntos serão tratados, mas de forma mais profunda e individual. Essa fase será realizada diretamente pelo pesquisador desse projeto na Instituição Pequena Casa da Criança, com aproximadamente 1h30min de duração, em que os jovens estarão extremamente à vontade para responder, ou não, as perguntas que lhe forem feitas e da maneira que preferirem. As entrevistas serão gravadas por áudio e utilizadas apenas para a análise dos dados, sendo estes posteriormente apagados. Nenhum jovem terá sua identidade divulgada.

***Considerando que os jovens que participarem dos grupos focais não participarão das entrevistas individuais, considera-se que seu(sua) filho(a) participará apenas de uma das duas fases.*

A participação do(a) seu(sua) filho(a) será voluntária, ou seja, ele(a) não receberá dinheiro para participar; apenas se por algum motivo você tiver despesas decorrentes com transporte e/ou alimentação, você será reembolsado adequadamente pelos pesquisadores, o que deverá ser acordado previamente antes da participação.

É possível que aconteçam alguns desconfortos com os jovens durante a sua participação no grupo focal, ou na entrevista, principalmente com questões pessoais e psicológicas, porém ressaltamos que os eles poderão não responder aos questionamentos feitos e a qualquer momento interromper ou deixar de participar, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação pela sua decisão. Você tem o direito de pedir uma indenização por qualquer dano que resulte da participação do seu(sua) filho(a) no estudo.

Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de esclarecer qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento, bastando, para isso, entrar em contato, **com a pesquisadora responsável, Ana Clarissa Matte Zanardo do Santos, no telefone 51. 9.9999-7292**, a qualquer hora.

Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, seu(sua) filho(a) terá direito à assistência gratuita, que será prestada pela psicóloga da Instituição Pequena Casa da Criança.

As informações dessa pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos participantes, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo total da participação.

Caso você tenha qualquer dúvida quanto aos direitos de seu(sua) filho(a) como participante da pesquisa, entre em contato com Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CEP-PUCRS) pelo (51) 33203345, Av. Ipiranga, 6681/prédio 50, sala 703, CEP 90619-900, Bairro Partenon, Porto Alegre – RS, ou pelo e-mail cep@puhrs.br, de segunda a sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h30 às 17h. O Comitê de Ética é um órgão independente e constituído de profissionais das diferentes áreas do conhecimento e membros da comunidade. Sua responsabilidade é garantir a proteção dos direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes por meio da revisão e da aprovação do estudo, entre outras ações.

Ao assinar esse termo de consentimento, você não abre mão de nenhum direito legal que teria de outra forma.

Não assine esse termo de consentimento a menos que tenha tido a oportunidade de fazer perguntas e tenha recebido respostas satisfatórias para todas as suas dúvidas.

Se você concordar que seu(sua) filho(a) participe desse estudo, você rubricará todas as páginas e assinará e datará duas vias originais desse termo de consentimento. Você receberá uma das vias para seus registros e a outra será arquivada pelo responsável pelo estudo.

Portanto, eu, _____, após a leitura desse documento e de ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado, ficando claro para mim que _____ a participação do(a) meu(minha) filho(a) _____ é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento, sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serão submetidos, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar.

Diante do exposto, expresso minha concordância de espontânea vontade em autorizar meu(minha) filho(a) a participar desse estudo.

Assinatura do representante legal

Testemunha

DECLARAÇÃO DO PROFISSIONAL QUE OBTEVE O CONSENTIMENTO

Expliquei integralmente este estudo clínico ao participante ou ao seu cuidador. Na minha opinião e na opinião do participante e do cuidador, houve acesso suficiente às informações, incluindo riscos e benefícios, para que uma decisão consciente seja tomada.

Data: _____

Assinatura da Pesquisadora Responsável

Nome do Pesquisador (letras de forma)

ANEXO D – CARTA DE ANUÊNCIA

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitamos que o pesquisador Marcelo Ferreira de Souza, desenvolva seu projeto de pesquisa, **[RE]PENSANDO A EMPREGABILIDADE DOS JOVENS EM VULNERABILIDADE SOCIAL A PARTIR DO MODELO BIOECOLÓGICO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO**, que está sob a coordenação/orientação do (a) Profa. Ana Clarissa Matte Zanardo dos Santos, cujo objetivo é analisar como fatores individuais e contextuais influenciam na empregabilidade percebida e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social, na Instituição Pequena Casa da Criança.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento, pelo pesquisador, dos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se em utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Ciente dos objetivos, métodos e técnicas que serão utilizados nessa pesquisa, concordo em fornecer os subsídios que estiverem ao meu alcance, e que sejam necessários para seu desenvolvimento, desde que seja assegurado o que segue:

- 1) O cumprimento das determinações éticas da Resolução CNS N° 466/2012;
- 2) A garantia de solicitar e receber esclarecimentos antes, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa;
- 3) Que não haverá nenhuma despesa para esta instituição que seja decorrente da participação nessa pesquisa;
- 4) No caso do não cumprimento dos itens acima, a liberdade de retirar minha anuência a qualquer momento da pesquisa sem penalização alguma.

Antes de iniciar a coleta de dados o pesquisador deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Porto Alegre, em 04 de Julho de 2019

92.852.953/0001-04

PEQUENA CASA DA CRIANÇA

CASA DA CRIANÇA
NA LORENZONI

Giúlia Lorenzoni

Nome/assinatura e carimbo do responsável onde a pesquisa será realizada

RUAMARCO ARTAGÃO, 13
PARTENON - CEP 90530-000

ANEXO E – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Data da entrevista:	
Local da entrevista:	

Nome/Codnome:	
Idade:	
Gênero:	
Cor da pele:	
Empregado:	
Escolaridade:	

Abordagem:

Apresentação pessoal do pesquisador;
 Agradecer pela disponibilidade do entrevistado;
 Apresentar os elementos da pesquisa, motivações e objetivos;
 Solicitar o consentimento para gravação da entrevista e anotações durante a realização, e informar sobre a utilização dos dados apenas para pesquisa.

Questões para a entrevista

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Questões
Analisar como fatores individuais e contextuais influenciam na empregabilidade percebida e na expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.	a) Identificar qual é a expectativa de futuro dos jovens que vivem em situação de vulnerabilidade social.	01, 02, 03
	b) Compreender como esses jovens percebem a sua empregabilidade.	04, 05, 06, 07
	c) Identificar as possíveis diferenças na percepção de empregabilidade entre os jovens empregados e os desempregados.	08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
	d) Analisar como os elementos que compõem o modelo bioecológico do desenvolvimento humano influenciam na percepção de empregabilidade.	01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Metas (expectativa de futuro)

- 01- Quais são os seus planos profissionais?
- 02- Qual o seu grande sonho de vida?
- 03- Como você imagina o nosso país daqui a alguns anos em relação às vagas de emprego?
- 04- Como você se vê trabalhando daqui a alguns anos?

Conhecimento, habilidade e experiência (capital humano)

- 05- Você acredita que os conhecimentos, as habilidades e as qualidades que você tem são suficientes para conseguir um emprego? Por quê?
- 06- O que o mercado de trabalho pede o que você não tem e por isso acha que não consegue um emprego?
- 07- O quanto você acha que os estudos são importantes para você conseguir um emprego?

Rede de relacionamentos (capital social)

- 08- As pessoas que conhece incentivam você a procurar emprego? Quem são as pessoas?
- 09- Você pede ajuda ou indicação de alguém para procurar emprego? Quem?
- 10- Como faz para procurar as vagas de emprego? Você usa as suas redes sociais? Quais?

Motivação na procura por emprego ou no emprego (autoeficácia)

- 11- Como têm sido suas experiências quando está procurando emprego?
- 12- Como você se sente quando a empresa não dá um retorno ou quando você não é selecionado? Isso desmotiva ou você continua procurando sem desanimar?
- 13- Você se sente confiante para enfrentar os desafios do mercado de trabalho? Por quê?

O quanto acredita em si mesmo (autoestima)

- 14- Por que, na maioria das vezes, você acha que não é chamado para trabalhar?
- 15- Você acredita que terá sucesso na vida? Por quê?
- 16- Você se aceita como é e acredita que vai conseguir atingir seus objetivos? Por quê?

Necessidade e objetivos (decisão de carreira)

- 17- Está procurando emprego no que gostaria de trabalhar ou está procurando qualquer emprego?

Mudanças no mercado de trabalho (adaptabilidade)

- 18- O quanto você se sente preparado para enfrentar as exigências do mercado de trabalho?
- 19- Você acha que é capaz de mudar seus comportamentos e suas atitudes para conseguir um trabalho?



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br