

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

# Trabalho decente, significativo e juventude: convertendo meaning em meaningfulness

Silas Dias Mendes Costa, Sara Raquel Duarte Barbosa

<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2027250426.en>

Submetido em: 2026-10-16

Postado em: 2026-10-19 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)



## TRABALHO DECENTE, SIGNIFICATIVO E JUVENTUDE: CONVERTENDO *MEANING* EM *MEANINGFULNESS*

### DECENT WORK, MEANINGFUL WORK, AND YOUTH: CONVERTING MEANING INTO MEANINGFULNESS

Silas Dias Mendes Costa<sup>1</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>  
[silasdiasmendes@gmail.com](mailto:silasdiasmendes@gmail.com)

Sara Raquel Duarte Barbosa<sup>1</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7719-9914>  
[sarah.barbosa381@gmail.com](mailto:sarah.barbosa381@gmail.com)

<sup>1</sup> Universidade Federal de Roraima, Departamento de Administração, Boa Vista, RR, Brasil.

#### RESUMO

**Objetivo:** Investigar como as representações declaradas sobre o trabalho (*meaning*) se traduzem em experiências vividas de *meaningfulness* entre jovens do Programa Rumo Certo lotados em repartições da Prefeitura de Boa Vista (RR). **Marco teórico:** Apoia-se na distinção conceitual entre *meaning* e *meaningfulness* e nos princípios do trabalho decente, relacionando sentidos do trabalho, socialização e *job crafting*. **Método:** abordagem qualitativa, entrevistas semiestruturadas com dez jovens participantes e análise de conteúdo temática. **Resultados:** O *meaning* aparece associado a aprendizado, amadurecimento e um sentido ritual de passagem para a vida adulta. A *meaningfulness* surge em experiências relacionais (reconhecimento, confiança e oportunidades de aprendizagem), porém é fragilizada pela baixa remuneração, vínculos temporários e autonomia limitada. A conversão entre *meaning* e *meaningfulness* depende da formalização do vínculo, das práticas de supervisão/acolhimento e das estratégias individuais de agência. **Conclusões:** O Programa Rumo Certo funciona como espaço de transição e socialização laboral que potencializa aprendizado e pertencimento, mas sua capacidade de produzir *meaningfulness* plena é restringida por fatores estruturais, portanto, recomenda-se o fortalecimento de vínculos e práticas gerenciais voltadas ao trabalho decente.

**Palavras-chave:** sentidos do trabalho; trabalho significativo; juventude; trabalho decente.

#### ABSTRACT

**Objective:** To investigate how stated representations of work (*meaning*) translate into lived experiences of *meaningfulness* among young people in the Rumo Certo Program assigned to municipal offices of Boa Vista (RR). **Theoretical framework:** Based on the conceptual distinction between *meaning* and *meaningfulness* and on the principles of decent work, linking work meanings, socialization and *job crafting*. **Method:** Qualitative approach, semi-structured interviews with ten young participants and thematic content analysis. **Results:** *Meaning* is associated with learning, maturation and a ritual sense of passage to adulthood. *Meaningfulness* emerges in relational experiences (recognition, trust and learning opportunities), but is weakened by low pay, temporary contracts and limited autonomy. The

conversion between meaning and meaningfulness depends on the formalization of the employment relationship, supervisory/support practices and individual agency strategies. **Conclusions:** The Rumo Certo program functions as a space of transition and labor socialization that enhances learning and belonging, but its capacity to produce full meaningfulness is constrained by structural factors; therefore, strengthening employment ties and managerial practices oriented toward decent work is recommended.

**Keywords:** meanings of work; meaningful work; youth; decent work.

## 1. Introdução

Os estudos sobre sentidos e significados do trabalho tornaram-se mais sofisticados e plurais, ampliando tanto suas bases teóricas quanto seus procedimentos empíricos (Costa & Vieira, 2024). Essa expansão resultou em uma interlocução fecunda entre distintas tradições, da psicologia organizacional (Morin & Cherré, 1999; Morin, 2008; Pignault & Houssemand, 2021), à economia (Nikolova & Cnossen 2020), à sociologia e às abordagens críticas (Antunes, 1999; 2006), permitindo abordar o trabalho como um fenômeno que é simultaneamente individual, relacional e institucional (Rosso et al., 2010).

Autores atuais (Costa et al., 2022; Rodrigues et al., 2018) têm ressaltado que essa diversidade disciplinar não fragmenta o campo, mas o enriquece, pois abre espaço para diálogos epistemológicos entre tradições teóricas diversas. Contudo, apesar desse avanço, nem sempre se observa um aprofundamento analítico entre as dimensões simbólicas e experienciais do trabalho. Com frequência, quadros conceituais e procedimentos empíricos tratam o sentido de modo unificado (e.g., Costa et al., 2023; Costa et al., 2025), sem refletir se as representações sobre o trabalho se convertem, ou não, em experiências de realização.

Na literatura pouco se problematiza sobre a distinção entre significado ou *meaning*, construídos na interação social e nas relações com objetos potencialmente significativos e significância ou *meaningfulness of work*, quando o trabalho possibilita que o potencial humano floresça (Lysova et al., 2019), e pouco se consideram experiências vividas em contextos de precariedade (Gondim et al., 2025). Isso pode limitar a compreensão da agenda do trabalho decente proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU, 2025) no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o Objetivo 8, que articula crescimento econômico com oportunidades de trabalho produtivo, digno e significativo.

Nesse contexto, particularmente em cenários marcados por desigualdades estruturais, as experiências de jovens em início de trajetória profissional têm sido destacadas na literatura, sobretudo em contextos de vulnerabilidade social, marcados por inserções precárias e institucionalmente mediadas (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024; Costa et al., 2023). Esses estudos indicam que, embora o trabalho seja valorizado como fonte de renda e reconhecimento, os significados nem sempre se traduzem em experiências efetivamente significativas. Assim, a distinção proposta por Gondim et al. (2025) entre *meaning* e *meaningfulness* mostra-se analiticamente relevante ao evidenciar as condições que possibilitam — ou limitam — essa conversão.

Portanto, o objetivo deste artigo é investigar como as representações declaradas sobre o trabalho (*meaning*) se traduzem em experiências vividas de *meaningfulness* entre jovens do Programa Rumo Certo lotados em repartições da Prefeitura de Boa Vista (RR). Ao fazê-lo, o estudo contribui para o campo de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho ao qualificar a compreensão do trabalho significativo em contextos de inserção laboral inicial, e, no plano teórico, ao aprofundar a distinção entre *meaning* e *meaningfulness*, evidenciando como essas dimensões se articulam em contextos de vulnerabilidade social à luz da agenda do trabalho decente.

Preencher essa lacuna tem implicações práticas para a formulação de políticas de gestão e de programas públicos voltados à inserção produtiva de jovens. Quando um programa favorece apenas a atribuição de *meaning*, isto é, o reconhecimento simbólico do trabalho como

fonte de renda, mas não promove *meaningfulness*, entendido como experiência de realização, autonomia e desenvolvimento, suas ações tendem a reproduzir desigualdades estruturais em vez de superá-las (Gondim et al., 2025; Rosso et al., 2010). Ao integrar essa discussão com a agenda do ODS 8, este estudo contribui para repensar as condições que tornam o trabalho não apenas economicamente acessível, mas também psicossocialmente decente e humanizador.

Essa dinâmica torna-se ainda mais evidente em contextos de vulnerabilidade social, nos quais as pessoas atribuem significado instrumental ao trabalho, pois proporciona a sobrevivência ou aceitação social, sem vivenciar reconhecimento ou possibilidades reais de crescimento (Blustein, 2006; Lysova et al., 2019). Essa dissociação pode reduzir o bem-estar e limitar o potencial emancipatório do trabalho (Pratt & Ashforth, 2003). Dessa forma, o artigo avança teoricamente ao articular a distinção entre *meaning* e *meaningfulness* a uma leitura institucional e normativa do trabalho decente (Blustein et al., 2019; *International Labour Organization*, 1999), propondo uma lente analítica capaz de conectar microexperiências subjetivas e estruturas sociais mais amplas.

Para alcançar o objetivo proposto, este artigo está organizado da seguinte forma: após esta introdução, apresenta-se uma revisão da literatura que discute referenciais teóricos sobre *meaning* e *meaningfulness* do trabalho, enfatizando sua distinção conceitual e as contribuições recentes da Psicologia do Trabalho e das Organizações, em especial no contexto latino-americano. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Na sequência, os resultados são apresentados e discutidos à luz do referencial teórico. Por fim, o artigo encerra com as conclusões gerais, as limitações e sugestões para futuras investigações.

## 2. Referencial teórico

### 2.1 Sentidos e significados do trabalho

O século XXI apresenta desafios para a compreensão do trabalho significativo (Rodrigues et al., 2018). Transformações tecnológicas, a precarização de vínculos, a flexibilização e as novas formas de organização do trabalho (Antunes, 2006; Guedes & Pasitto, 2024) tensionam a centralidade do trabalho na vida das pessoas e reconfiguram expectativas sobre propósito, continuidade e segurança no emprego, ao mesmo tempo em que ampliam as oportunidades de reinterpretação do que significa trabalhar (Pignault & Houssemand, 2021). Nesse cenário, estudar os sentidos e significados do trabalho exige abordagens que captem questões contextuais.

Nesse contexto mais amplo, historicamente, o trabalho ocupa lugar central na formação identitária dos indivíduos, funcionando como fonte de *status*, propósito e autorreconhecimento; por isso, a psicologia do trabalho tem se debruçado sobre apropriações simbólicas e processos de construção do sentido (Bendassolli, 2009; Bendassolli et al., 2016). Sabe-se que narrativas pessoais e práticas rotineiras consolidam identidades laborais (Pereira et al., 2021), enquanto abordagens institucionais (Costa et al., 2023; Costa et al., 2025) mostram que tais narrativas são também moldadas por normas organizacionais.

A partir dessa centralidade do trabalho, a literatura sobre sentidos e significados do trabalho consolidou-se como um campo multidisciplinar que articula contribuições da psicologia, sociologia, economia e gestão (Costa & Vieira, 2024; Rosso et al., 2010). Essa pluralidade permitiu desenvolver quadros teóricos variados, desde abordagens centradas em identidade e propósito até análises culturais e críticas, e diversificou estratégias metodológicas (Rosso et al., 2010). Como resultado, tornou-se possível mapear tanto os processos psicológicos quanto as condicionantes sociais e institucionais que moldam a percepção do trabalho em diferentes contextos sociais.

Nesse projeto de consolidação do campo, o projeto *Meaning of Work* (MOW, 1987) representou um marco inicial ao sistematizar dimensões centrais do significado do trabalho e

ao produzir padrões comparativos internacionais. Ao identificar variáveis como centralidade do trabalho, satisfação intrínseca e valores instrumentais, o MOW forneceu instrumentos conceituais e empíricos que orientaram investigações subsequentes sobre como indivíduos e culturas atribuem valor ao trabalho. Esse legado metodológico e analítico permanece relevante, sobretudo como ponto de partida para comparações históricas e interculturais sobre o sentido do labor.

Mais recentemente, no panorama internacional (Lysova et al., 2019; Laaser & Karlsson, 2021; Nikolova & Cnossen, 2020), as discussões sobre sentido e significância do trabalho têm se deslocado de uma lógica centrada na satisfação para uma abordagem orientada ao propósito e ao florescimento humano. Nesse contexto, distingue-se o *meaning* como interpretação cognitiva e o *meaningfulness* como experiência vivida de valor (Lysova et al., 2019), esta associada ao acesso ao trabalho decente e à satisfação de necessidades fundamentais (Blustein et al., 2019). Além disso, o sentido do trabalho resulta da articulação entre condições estruturais e agência dos sujeitos (Laaser & Karlsson, 2021), sendo também influenciado por fatores intrínsecos, como autonomia e desenvolvimento (Nikolova & Cnossen, 2020).

Apesar dos avanços, a literatura permanece concentrada no Norte Global, o que limita sua aplicabilidade a contextos latino-americanos (Gondim et al., 2025), em especial o brasileiro. Estudos recentes apontam a necessidade de considerar variações contextuais na construção da significância do trabalho (Lysova et al., 2019; Laaser & Karlsson, 2021). No caso de jovens trabalhadores, essa lacuna é especialmente relevante, dado que suas trajetórias são marcadas por inserções precárias que restringem o acesso ao trabalho decente e à experiência de *meaningfulness* (Blustein et al., 2019), tornando pertinente compreender como constroem sentidos do trabalho em tais condições.

Nesse sentido, embora a literatura reconheça múltiplas dimensões dos sentidos e significados do trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007), a diferenciação analítica entre *meaning* (o conteúdo simbólico e as representações sociais) e *meaningfulness* (a experiência avaliativa de realização, dignidade e propósito) permanece pouco sistematizada em muitos estudos. Para Gondim et al. (2025), mesclar essas dimensões pode impedir a identificação de paradoxos, por exemplo, quando ocupações socialmente valorizadas não produzem experiência de realização para seus executantes. Delinear essa distinção torna-se fundamental para examinar quando e para quem o trabalho efetivamente promove florescimento ou reproduz desigualdades estruturais.

Essa problemática torna-se mais evidente quando observada empiricamente, Gondim et al. (2025) documentam a chamada “dupla imagem do trabalho”, quando grupos subalternos internalizam tanto uma imagem “realista”, de sobrevivência, quanto uma imagem idealizada, o que produz ambivalências sobre a autenticidade das representações. Aplicado aos trabalhadores jovens (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024), a questão central passa a ser se o sentido declarado é autêntico ou uma adaptação afetiva que legitima a permanência em ocupações precárias. Um sentido predominantemente adaptativo sinaliza a necessidade de promover condições que sustentem a conversão de significado em experiência de realização.

Do ponto de vista conceitual, a literatura distingue duas dimensões próximas, porém conceitualmente distintas, do sentido do trabalho: *meaning*, isto é, o conteúdo simbólico e as representações que um indivíduo atribui à sua ocupação; e *meaningfulness*, a experiência avaliativa de que o trabalho é significativo, valioso e promotor de realização pessoal (Steger et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Rosso et al. (2010) sintetizam esse campo ao identificar fontes de significado (o eu, outras pessoas, o contexto do trabalho e a vida espiritual) e ao ressaltar que “*meaning*” é muitas vezes o ponto de partida para experiências avaliativas mais profundas.

Como possível mecanismo de articulação entre essas dimensões, na discussão sobre a experiência do trabalho ser significativo, faz-se presente a ideia de “*job crafting*”, que refere-se às alterações proativas que os próprios trabalhadores promovem sobre os contornos de seu

trabalho para torná-lo mais compatível com suas competências, valores e identidade. Essas alterações podem ocorrer em três dimensões principais: mudanças em tarefas (e.g., ampliar ou reorganizar), mudanças relacionais (modificar interações) e mudanças cognitivas (redefinir o significado daquilo que se faz) (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Ao modificar tarefas, redes de interação ou a interpretação do papel, os trabalhadores remodelam tanto o desenho do trabalho, quanto a sua posição identitária em relação a ele, de modo que ocupantes da mesma função podem desenvolver sentidos muito distintos sobre a atividade desempenhada. Os exemplos contemplam desde auxiliares de limpeza hospitalar até enfermeiros e engenheiros, e ilustram como práticas concretas de *crafting* geram diferentes configurações de sentido e identidade laboral (Wrzesniewski & Dutton, 2001). A relação entre *job crafting* e *meaningfulness* reside no potencial dessas práticas de produzir experiências avaliativas de propósito, competência e contribuição social.

Entretanto, quando trabalhadores conseguem ampliar o escopo das tarefas ou reinterpretar cognitivamente o seu papel, emergem sentimentos de utilidade e realização que compõem a dimensão experiencial do trabalho. Entretanto, o efeito não é automático nem igualmente disponível, pois podem existir restrições institucionais, a exemplo da baixa autonomia, do monitoramento rigoroso, da precariedade contratual ou falta de reconhecimento, que limitam o *job crafting* e reduzem a sustentabilidade da *meaningfulness* obtida (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Dessa forma, a compreensão do sentido do trabalho é ampliada além de uma experiência meramente subjetiva, situando-a em um campo de tensões entre necessidades individuais e condições estruturais (Blustein et al, 2006). O trabalho, ao mesmo tempo em que possibilita sobrevivência e autonomia, constitui-se como espaço de identidade e pertencimento social. Entretanto, quando o acesso a ocupações dignas é limitado, o sentido atribuído a ele tende a ser reduzido a uma lógica instrumental, comprometendo a experiência de realização. Assim, *meaning* e *meaningfulness* são dimensões dependentes, cuja articulação é mediada por oportunidades materiais, reconhecimento e participação social efetiva (Blustein et al., 2006).

Nessa perspectiva ampliada, compreender o trabalho significativo exige analisar o contexto em que ele ocorre, especialmente em sociedades marcadas por desigualdade. Para Blustein et al. (2006), o acesso ao trabalho decente deve ser entendido como um direito humano e psicológico, e não como privilégio de grupos específicos. Isso implica reconhecer que políticas públicas e práticas de gestão têm papel na promoção da *meaningfulness*, pois a experiência de dignidade, propósito e contribuição social não floresce em contextos de vulnerabilidade. Em programas de inserção profissional juvenil, como o analisado neste estudo, a experiência do trabalho só se torna significativa quando os jovens percebem não apenas que “têm um emprego”, mas que esse espaço lhes oferece reconhecimento, aprendizado e perspectiva de futuro.

As proposições de Blustein et al. (2006) dialogam com a abordagem recente de Gondim et al. (2025), que busca reconceituar o trabalho significativo em contextos marcados por desigualdade e informalidade. Ambos os autores convergem ao afirmar que a experiência de *meaningfulness* não pode ser dissociada das condições objetivas que moldam o acesso, a segurança e o reconhecimento no trabalho. Gondim et al. (2025) avançam ao propor uma leitura situada na realidade latino-americana, enfatizando como os sentidos do trabalho são atravessados por relações históricas de subalternidade e por discursos culturais que naturalizam a precariedade.

Por fim, essa perspectiva desloca o debate do campo puramente subjetivo para um enquadramento psicossocial, no qual o *meaning* e o *meaningfulness* emergem como produtos de tensões entre agência individual e estrutura social. Ao integrar ambas as contribuições, este estudo assume que compreender o trabalho significativo em populações jovens e vulneráveis implica articular dimensões simbólicas, materiais e políticas, reconhecendo o trabalho não

apenas como espaço de produção econômica, mas como arena de justiça social e emancipação (Blustein et al., 2006; Gondim et al., 2025).

## 2.2 *Meaningfulness*, trabalho decente e estratégias adaptativas

A distinção analítica entre *meaning* (o sentido declarado ou atribuído ao trabalho) e *meaningfulness* (a vivência experiencial de significado) orienta a leitura desta seção e dialoga com a concepção de trabalho decente. Enquanto o primeiro refere-se a representações e narrativas que os sujeitos constroem, o segundo diz respeito à conversão dessas representações em experiência de realização e reconhecimento no trabalho. Essa diferenciação, explanada por Rosso et al. (2010), permite problematizar até que ponto as declarações sobre sentido refletem efetiva incorporação experiencial ou são, ao contrário, formas discursivas com função adaptativa.

Nesse sentido, a hipótese de trabalho adaptativo, segundo a qual pessoas em ocupações precárias constroem narrativas de sentido que funcionam como mecanismos de manutenção subjetiva encontra respaldo em estudos que documentam a “dupla imagem do trabalho” (Gondim et al., 2025) e a adaptabilidade afetiva entre jovens trabalhadores (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024). Parte do sentido declarado pode ser uma resposta psicossocial à insegurança, e não necessariamente indicador de realização genuína; por esse motivo, exige uma análise para distinguir sentidos que traduzem efetivas experiências de significado daqueles que operam como mecanismos defensivos que contribuem para a reprodução da precariedade.

Para ilustrar empiricamente essa dinâmica, em investigações com jovens aprendizes essa ambivalência entre sentido idealizado e preocupação de sobrevivência tem sido explicitada como fator que dificulta a leitura imediata do relato subjetivo (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024). Para muitos jovens, a atribuição de sentido ao trabalho, seja como experiência formadora, seja como passo para um futuro melhor, opera como recurso simbólico e como mecanismo prático de manutenção material; ou seja, narrativas positivas frequentemente convivem com situações de precariedade, estigma e tarefas padronizadas (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024).

Franco et al. (2017) problematizam como programas de inserção profissional coexistem com práticas organizacionais e discursivas que, em muitos casos, limitam a profundidade da integração e a consciência crítica dos jovens acerca das relações de poder. Os autores destacam que, embora a formalização do vínculo ofereça uma oportunidade de inserção, os jovens frequentemente incorporam narrativas hegemônicas, meritocráticas e institucionalmente legitimadas, que os levam a naturalizar a própria subordinação. Isso explica por que percepções positivas sobre o trabalho podem funcionar como instrumentos de adaptação à vulnerabilidade.

De forma semelhante, Barbosa et al. (2024) evidenciam que tais programas têm papel relevante na inserção e manutenção de jovens no mercado formal, mas que essa inserção é atravessada por marcadores interseccionais (raça, gênero, classe) que reproduzem formas específicas de exclusão e violência no cotidiano laboral. Para muitos jovens, a experiência como aprendiz mitiga certas vulnerabilidades (e.g., acesso à renda, possibilidade de educação superior), mas não elimina as desigualdades estruturais; por isso, interpretações sobre o trabalho devem ser contextualizadas frente a assimetrias materiais e simbólicas.

A partir dessa discussão empírica, para aprofundar esse diagnóstico, a psicodinâmica do trabalho oferece ferramentas analíticas, ao considerar que o sujeito reconfigura sentidos como estratégia de preservação psíquica diante de condições de sofrimento, precariedade ou reconhecimento insuficiente, um movimento que explica por que relatos de “satisfação” convivem com contradições objetivas no cotidiano laboral (Dejours, 2004). Nessa perspectiva, a produção de sentido pode ter uma conotação defensiva e reparadora que não implica automaticamente em incremento de *meaningfulness of work*.

No plano normativo, o conceito de trabalho decente, em consonância com o ODS 8 da Agenda 2030 da ONU (ONU, 2025), torna-se um critério normativo e analítico relevante para avaliar quando o *meaning* efetivamente se converte em *meaningfulness*. Não se trata apenas de uma experiência subjetiva, mas de uma prática situada que depende de direitos, segurança, remuneração justa, oportunidades de aprendizagem e reconhecimento institucional, dimensões centrais à agenda da Organização Internacional do Trabalho sobre trabalho decente (ILO, 1999; 2008). Logo, a presença de narrativas de sentido entre jovens ganha relevância quando ancorada em condições objetivas que viabilizem desenvolvimento e proteção.

Nesse horizonte, a tradução de *meaning* para *meaningfulness* depende de condições materiais e relacionais concretas (e.g., reconhecimento, autonomia, oportunidades de desenvolvimento e segurança no emprego) que se aproximam normativamente do conceito de trabalho decente. Em outras palavras, o sentido autêntico requer bases objetivas que o tornem concretamente possível, e o descompasso entre representação e experiência evidencia desigualdades e fragilidades institucionais que impedem a vivência plena do significado no trabalho (Rosso et al., 2010; ILO, 1999; 2008).

No caso dos trabalhadores jovens, embora mecanismos formais de inserção profissional permitam entrada em empresas de maior porte e reduzam a precarização, a inserção muitas vezes limita-se ao cumprimento legal e pode fomentar a interiorização de discursos meritocráticos que ocultam barreiras estruturais à inclusão (Franco et al., 2017; Barbosa et al., 2024). Dessa forma, compreender as condições que favorecem ou impedem que o *meaning* se converta em *meaningfulness* em jovens trabalhadores vinculados ao programa Rumo Certo, lotados em repartições e secretarias da Prefeitura Municipal de Boa Vista, pressupõe analisar desigualdades, vínculos contratuais e práticas organizacionais.

### 3. Método

A pesquisa adotou um desenho qualitativo (Flick, 2022), de caráter descritivo, orientado à compreensão das percepções, sentidos e experiências atribuídas ao trabalho por jovens participantes de um programa municipal de inserção profissional. Essa escolha se fundamenta no interesse em apreender dimensões simbólicas e experienciais do trabalho, acessíveis por meio das narrativas e interpretações construídas pelos sujeitos. O enfoque qualitativo permite examinar como *meaning* e *meaningfulness* se configuram nas vivências concretas, situando as falas dos participantes em um contexto específico.

O campo empírico foi o Programa Rumo Certo, mantido pela Secretaria Municipal de Assistência Social da Prefeitura de Boa Vista (Roraima). O programa, existente há mais de 30 anos (anteriormente denominado “Guarda Mirim”), tem como objetivo promover a inserção inicial de jovens em atividades formais de trabalho em órgãos da administração pública municipal. À época da pesquisa, contava com 110 participantes, majoritariamente menores de idade. Para este estudo, foram selecionados intencionalmente os dez jovens que possuíam dezoito anos completos, condição que possibilitou sua participação mediante consentimento próprio.

A seleção baseou-se em critérios de acessibilidade e adequação ao objetivo da pesquisa, privilegiando sujeitos em sua primeira experiência formal de trabalho e em um momento relevante de construção identitária e de definição de projetos de vida. O acesso aos participantes ocorreu mediante anuência institucional da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social. Após essa autorização, os jovens foram convidados a participar da pesquisa durante atividades formativas realizadas em uma unidade vinculada à Secretaria. Esclarecemos que os autores não possuem vínculo institucional ou operacional com o Programa Rumo Certo.

Na etapa de coleta de dados, aplicaram-se entrevistas, que foram conduzidas de forma semiestruturada, com o objetivo de explorar as percepções e experiências subjetivas. O roteiro

de perguntas foi elaborado a partir de discussões na literatura (Blustein et al., 2006; Gondim et al., 2025; Laaser & Karlsson, 2022; Lysova et al., 2019), considerando aspectos como reconhecimento, autonomia, aprendizado, vínculos sociais e perspectivas de desenvolvimento. As entrevistas buscaram favorecer a expressão espontânea das narrativas e emoções associadas à vivência do trabalho, permitindo compreender o processo de construção de significados e a importância subjetiva e social dessa experiência.

As entrevistas foram realizadas individualmente, em sala reservada na unidade de formação vinculada à Secretaria, ambiente distinto dos locais de trabalho dos participantes. Foram gravadas mediante consentimento dos participantes e posteriormente transcritas na íntegra.

O material empírico foi analisado por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2016). O processo de análise seguiu as etapas de pré-análise, codificação e categorização, com o objetivo de identificar padrões temáticos relacionados às representações de *meaning* e às experiências de *meaningfulness*, articulando as evidências empíricas às discussões teóricas sobre o tema. As categorias analíticas foram inicialmente definidas a partir do referencial teórico adotado, orientando a construção do roteiro e a leitura do material (categorização a priori), sendo posteriormente refinadas ao longo da análise à luz dos dados empíricos.

A pesquisa observou os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 (Brasil, 2016) do Conselho Nacional de Saúde, assegurando respeito, autonomia e confidencialidade dos participantes. Todos os jovens, por terem 18 anos, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo informados sobre os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação e a possibilidade de interromper a entrevista a qualquer momento, sem prejuízo ao vínculo com o programa. Os dados foram tratados de forma confidencial, preservando o anonimato nas transcrições e publicações, sendo atribuído um nome fictício a cada participante.

#### 4. Resultados e discussão

O grupo de participantes foi composto por dez jovens, todos com 18 anos de idade, vinculados ao Programa Rumo Certo no momento da pesquisa. A distribuição de gênero incluiu seis participantes que se identificaram como do gênero masculino e quatro como do gênero feminino. O tempo de permanência no programa variou entre um e onze meses, refletindo diferentes estágios de adaptação à rotina laboral e às atividades desempenhadas nas repartições públicas municipais. Todos recebiam uma bolsa mensal no valor de R\$ 500,00, configurando o trabalho como fonte complementar de renda familiar e como primeira experiência formal de inserção produtiva.

Em relação à composição domiciliar, observou-se que a maioria residia em famílias numerosas, com média de quatro a cinco pessoas por domicílio, o que reforça o papel socioeconômico do programa na complementação de renda e na ampliação de perspectivas de inclusão social. Esse perfil revela a homogeneidade etária e a diversidade nas condições familiares e de convivência, aspectos relevantes para compreender como esses jovens atribuem significado (*meaning*) e experiência de realização (*meaningfulness*) ao trabalho desempenhado. Na Tabela 1, a seguir, apresenta-se o perfil desses(as) jovens:

Tabela 1. Perfil dos jovens participantes da pesquisa

| Entrevistados(as) | Gênero    | Tempo no programa | Mora com quantas pessoas |
|-------------------|-----------|-------------------|--------------------------|
| <b>Felipe</b>     | Masculino | 2 anos e 3 meses  | + 4 pessoas              |
| <b>Igor</b>       | Masculino | 2 anos e 6 meses  | + 7 pessoas              |
| <b>Thiago</b>     | Masculino | 2 anos            | + 4 pessoas              |
| <b>Larissa</b>    | Feminino  | 1 ano e 1 mês     | + 2 pessoas              |

|                 |           |                  |             |
|-----------------|-----------|------------------|-------------|
| <b>Fernanda</b> | Feminino  | 2 anos e 11 m    | + 9 pessoas |
| <b>Augusto</b>  | Masculino | 6 meses          | + 3 pessoas |
| <b>Murilo</b>   | Masculino | 1 anos e 2 meses | + 2 pessoas |
| <b>Aline</b>    | Feminino  | 1 anos 11 meses  | + 2 pessoas |
| <b>Yan</b>      | Masculino | 2 anos 11 meses  | + 4 pessoas |
| <b>Priscila</b> | Feminino  | 2 anos 11 meses  | + 1 pessoa  |

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os jovens compartilham características semelhantes às observadas em outras pesquisas sobre jovens trabalhadores (Costa et al., 2023; Barbosa et al., 2024). Possuem vínculos recentes no programa de aprendizagem e renda mensal equivalente a meio salário mínimo, valores que reforçam a inserção precoce no trabalho como meio de sustento e contribuição familiar. A maioria reside em domicílios numerosos, revelando contextos de vulnerabilidade socioeconômica em que o trabalho adquire valor simbólico e instrumental. Entre jovens no início da trajetória profissional, o trabalho representa fonte de renda, aprendizado e pertencimento social, ainda que marcado por tarefas simples e baixo nível de autonomia (Costa et al., 2023).

#### 4.1 Representações / atribuições de sentido (*meaning*)

As narrativas dos jovens apontam que o trabalho é compreendido como um marco de transição entre a condição juvenil e a vida adulta. Ele simboliza responsabilidade, aprendizado e, ao mesmo tempo, um caminho de reconhecimento social. A dimensão simbólica do trabalho articula tanto valores instrumentais (ganho de experiência, renda, estabilidade) quanto expressivos (identidade, amadurecimento, pertencimento). O sentido de “aprender” aparece como a principal forma de legitimar o trabalho como algo que “vale a pena”. A este respeito, têm-se as seguintes falas representativas:

*“Eu trabalho atualmente no anexo da [nome da secretaria de lotação] e o que eu faço é basicamente cuidar das frequências dos servidores, organizar as planilhas e ajudar o pessoal com as demandas administrativas. No começo eu não entendia muito bem, mas fui pegando prática e aprendendo com os outros funcionários. Hoje eu já consigo fazer tudo sozinho. Isso me traz mais experiência para o mercado, me ensina a ser mais responsável e a ter compromisso com horários e prazos.” (Felipe)*

*“No início eu era muito tímida, não sabia conversar direito, nem como me comportar com os outros. Trabalhar na secretaria me ajudou muito a amadurecer, a ter paciência e a resolver as coisas com mais calma. Eu sinto que eu amadureci muito mesmo, porque antes eu não tinha responsabilidade nenhuma e agora eu sei o que é ter horário, saber que tem gente que depende do que eu faço.” (Fernanda)*

As representações construídas pelos jovens sobre o trabalho evidenciam a articulação entre dimensões instrumentais e expressivas do *meaning* (Rosso et al., 2010), isto é, entre o valor prático do trabalho e sua função simbólica na construção de identidade e pertencimento. O trabalho aparece como um marco de transição geracional, um espaço de aprendizagem e reconhecimento, no qual o “aprender” legitima a experiência laboral como produtiva e socialmente valorizada. Essa ênfase no aprendizado e na responsabilidade reflete o que Bendassolli (2009) chama de apropriação simbólica do trabalho, um processo no qual a atividade concreta adquire valor moral e identitário.

Nas narrativas, o sentido de “amadurecimento” emerge como núcleo simbólico que organiza as atribuições de significado. Esse movimento confirma a proposição de Blustein et al. (2006) de que o sentido do trabalho é uma experiência relacional e contextual, enraizada na

interação entre o “eu” (aprendizagem, responsabilidade, identidade em formação), os “outros” (reconhecimento e pertencimento) e o “contexto” (ambiente organizacional). O relato de Aline, por exemplo, ilustra como o reconhecimento e a convivência reforçam o sentimento de “fazer parte” e dão densidade simbólica à experiência, um componente essencial do *meaning* como representação social.

As relações interpessoais operam como mecanismo ativo de construção de significado, ao possibilitar experiências de apoio, orientação e contribuição aos outros, ampliando a percepção de utilidade e valor do trabalho (Lysova et al., 2019). Nesse sentido, vínculos positivos com colegas e supervisores favorecem a construção de pertencimento, respeito mútuo e propósito compartilhado, elementos centrais para a significação do trabalho. Além disso, tais interações constituem recursos psicológicos relevantes que sustentam a experiência subjetiva do trabalho e se tornam particularmente salientes em contextos de vulnerabilidade (Blustein et al., 2019).

Do ponto de vista teórico, esse conjunto de significações pode ser lido à luz da dupla imagem do trabalho (Gondim et al., 2025): de um lado, o trabalho é representado como oportunidade de crescimento e integração social; do outro, essas representações funcionam como mecanismos adaptativos frente à vulnerabilidade e à precarização. O “aprender” e o “amadurecer”, embora autênticos como experiências formativas, também cumprem papel na legitimação do vínculo temporário e na condição subordinada, oferecendo um recurso simbólico de valorização quando as condições objetivas (remuneração, autonomia, estabilidade) são limitadas.

Assim, as representações revelam um *meaning* predominantemente adaptativo, nos termos de Franco et al. (2017) e Barbosa et al. (2024), como mecanismo de sustentação da autoestima e coerência identitária diante de restrições estruturais. O trabalho é percebido não apenas como atividade produtiva, mas como rito de passagem simbólico, espaço de legitimação social e fonte de identidade. Contudo, a autenticidade desse sentido deve ser compreendida criticamente, entre a aspiração por pertencimento e a adaptação às limitações do contexto (Gondim et al., 2025). Ao evidenciar essa ambivalência, o estudo contribui ao demonstrar que, em contextos de vulnerabilidade, o *meaning* pode operar como recurso de desenvolvimento subjetivo e mecanismo de acomodação às restrições institucionais. Portanto, a conversão dessas representações em experiências de *meaningfulness* permanece condicionada a fatores institucionais, como autonomia, reconhecimento e oportunidades, reforçando a importância de políticas que ampliem essa transição do plano simbólico para o experiencial.

## 4.2 Experiência vivida / realização (meaningfulness)

Enquanto o *meaning* descreve o que o trabalho “significa”, o *meaningfulness* traduz o quanto ele “importa” afetivamente e se converte em experiência de valor, propósito e realização. Essa distinção, conforme Rosso et al. (2010), é fundamental para compreender que as representações simbólicas sobre o trabalho não garantem, por si sós, a vivência subjetiva de plenitude ou dignidade. Nos relatos dos jovens, essa diferença se manifesta na alternância entre sentimentos de orgulho, reconhecimento e utilidade, sinais de realização e momentos de frustração e esvaziamento quando as tarefas perdem sentido ou quando o esforço não é reconhecido.

As falas revelam que a experiência de *meaningfulness* está fortemente associada a relações de confiança, aprendizado e reconhecimento, dimensões que correspondem às fontes relacionais e contextuais de significado propostas por Rosso et al. (2010). O relato de Aline ilustra esse movimento: “Quando [...] me chamam pra ajudar em algo mais importante, eu fico muito feliz. Me sinto parte, porque sei que estão confiando em mim. Acho que é isso que mais motiva, saber que o que a gente faz ajuda de verdade, e que tem alguém percebendo o nosso esforço”. Nesse sentido, a realização emerge menos do conteúdo objetivo do trabalho e

mais da qualidade das interações sociais e do reconhecimento intersubjetivo que elas produzem.

O trabalho significativo pode ser compreendido como aquele que promove conexão e contribuição, permitindo ao indivíduo experimentar-se como parte de algo maior (Blustein et al., 2006). Essa dinâmica é evidenciada nas narrativas dos jovens, que associam a realização à confiança recebida e à responsabilidade assumida, como no caso de Augusto, ao relatar que ensinar um novo colega lhe confere sentimento de importância e maturidade. A transferência de confiança e a oportunidade de ensinar indicam que o reconhecimento social não apenas valida a experiência laboral, mas também transforma o cotidiano em espaço de afirmação identitária.

*“Eu cuido de um menino novo que começou lá, e quando eu ensino ele, eu me sinto mais encarregado, sabe? Parece que ele confia em mim e eu também me cobro mais para não errar. Isso me faz sentir importante, porque eu não estou só fazendo tarefa, estou ajudando alguém a aprender.” (Augusto)*

Os achados indicam que as relações interpessoais atuam como mecanismo central na construção do significado do trabalho, ao favorecer pertencimento, propósito compartilhado e reconhecimento mútuo (Lysova et al., 2019). A possibilidade de contribuir para o aprendizado de outros amplia a percepção de utilidade e valor, evidenciando que dimensões associadas ao trabalho decente — como reconhecimento e desenvolvimento — são determinantes para a realização (Blustein et al., 2019). Além disso, mesmo sob restrições estruturais, os jovens mobilizam formas de autonomia subjetiva ao atribuir sentido às suas atividades por meio de relações de cuidado e responsabilidade, indicando que o *meaning* pode ser construído ativamente (Laaser & Karlsson, 2021).

As entrevistas também indicam o reverso da experiência de realização: quando faltam *feedback*, diálogo ou tarefas relevantes, instala-se uma sensação de rotina “vazia”, marcada por desmotivação e desengajamento. O relato de Thiago evidencia o que Dejours (2004) denomina de “sofrimento no trabalho”: *“Não me sinto satisfeito, não me sinto feliz. Às vezes parece que a gente está só passando o tempo, não tem muito o que fazer e ninguém comenta se a gente faz certo ou não. Fica uma rotina meio parada, sem motivo.”* Trata-se de um sinal de ausência de reconhecimento simbólico. Nesses casos, o trabalho deixa de operar como espaço de construção de si e torna-se apenas cumprimento de obrigação, privando o sujeito da dimensão de *meaningfulness* que lhe conferiria valor existencial.

Nesta pesquisa, a experiência de *meaningfulness* manifesta-se de modo instável e condicionada ao contexto relacional e institucional. A ausência de *feedback*, diálogo e tarefas percebidas como relevantes produz desmotivação e esvaziamento, indicando que, sem reconhecimento simbólico, o trabalho deixa de operar como espaço de construção de si. Ao mesmo tempo, os achados mostram que, em contextos marcados por vínculos temporários e baixa autonomia, como no caso dos participantes da pesquisa, a realização depende mais de mediações relacionais, como reconhecimento interpessoal e oportunidades de aprendizado, do que de condições objetivas de estabilidade (Gondim et al., 2025; Franco et al., 2017).

Empiricamente, o estudo evidencia que os jovens mobilizam estratégias ativas de ressignificação do trabalho, reinterpretando suas tarefas para extrair valor e sentido mesmo em condições limitadas, o que indica a presença de formas de agência subjetiva no cotidiano laboral (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ainda assim, essa construção é frágil e intermitente, pois depende de condições institucionais que sustentem reconhecimento, autonomia e continuidade. Dessa forma, a *meaningfulness* no trabalho juvenil emerge como um fenômeno relacional e contextual, cuja realização plena permanece condicionada às possibilidades concretas de trabalho decente.

### 4.3 Mediadores e condicionantes da conversão de meaning para meaningfulness

A conversão entre o significado atribuído (*meaning*) e a vivência de realização (*meaningfulness*) não é automática; ela é mediada por condições materiais, institucionais e relacionais que delimitam o quanto os sentidos atribuídos ao trabalho podem ser experienciados de forma plena e digna. À luz de Rosso et al. (2010) e Blustein et al. (2006), o *meaning* corresponde ao conteúdo simbólico das representações sobre o trabalho, isto é, aquilo que ele “significa”, enquanto o *meaningfulness* emerge quando esse conteúdo é incorporado afetivamente como experiência de valor, propósito e reconhecimento. Assim, compreender essa passagem implica observar os mediadores que conectam (ou bloqueiam) o simbólico e o experiencial.

Os resultados empíricos indicam três grupos de fatores mediadores: (a) as condições contratuais e materiais, que asseguram estabilidade mínima e legitimidade social ao trabalho; (b) as práticas organizacionais e de supervisão, que estruturam oportunidades de aprendizado e reconhecimento; e (c) os recursos pessoais e estratégias de agência, que expressam a capacidade dos jovens de reinterpretar e ressignificar suas experiências laborais. A seguir, alguns trechos das entrevistas podem exemplificar tais fatores:

*“Saber que eu tenho um contrato, mesmo que seja temporário, me deixa mais tranquilo. Eu sei que no final do mês vai cair o dinheiro e que tenho horário certo. Isso faz eu levar mais a sério, porque é um trabalho de verdade.” (Felipe)*

*“O dinheiro que eu recebo me serve para me manter e pagar meus cursos. Eu queria ser encaminhada para a área da saúde, pedi para o pessoal do Rumo Certo me colocar na UBS, mas não conseguiram. Então continuo na secretaria. É bom ter um salário, mas às vezes sinto que fico parada, que poderia aprender mais se estivesse onde eu gosto.” (Igor)*

*“Eu aprendi com a minha chefe a me organizar melhor. Ela me ensinou a colocar tudo por letra e número, para facilitar a busca dos documentos. No começo eu fazia tudo misturado, mas depois ela me mostrou o jeito certo. Isso me deu mais confiança, porque hoje eu consigo fazer as coisas sozinha.” (Fernanda)*

O relato de Felipe, ao destacar o sentimento de tranquilidade e responsabilidade associado ao contrato formal, exemplifica como a segurança institucional é um pré-requisito da *meaningfulness*. Como argumenta Blustein et al. (2006), o trabalho decente deve ser compreendido como um direito psicológico e social, e não apenas como um vínculo econômico. A previsibilidade contratual fornece o “solo” a partir do qual o sentido simbólico pode se traduzir em experiência de dignidade e compromisso. Quando essa base material existe, mesmo que temporariamente, o trabalho ganha densidade e se torna espaço de legitimação identitária (Blustein et al., 2019).

No entanto, como mostra Igor, a limitação na tomada de decisão e as barreiras estruturais restringem essa conversão. O desejo de realocação não atendido revela o conflito entre expectativas de aprendizado e condições institucionais rígidas, confirmando a análise de Gondim et al. (2025) sobre a “dupla imagem do trabalho”. Os jovens internalizam discursos de mérito e crescimento, mas encontram pouca margem de mobilidade concreta. Essa assimetria entre aspiração e possibilidade ilustra reflexões de quanto ao fato de que os sujeitos produzem narrativas positivas para manter a coerência identitária diante da precariedade.

A segunda dimensão mediadora, relativa às práticas organizacionais e de supervisão, aparece como um dos principais catalisadores da *meaningfulness*. O relato de Fernanda mostra como a interação com a chefia e o aprendizado cotidiano geram confiança e sentimento de competência, o que se alinha a Rosso et al. (2010) quanto ao papel das relações interpessoais

como fonte de significado, e à concepção de Wrzesniewski e Dutton (2001) de que o reconhecimento e a autonomia são formas de *job crafting* relacional. A supervisão que ensina, orienta e reconhece permite ao jovem adquirir habilidades e vivenciar o próprio desenvolvimento como conquista pessoal, convertendo o *meaning* (aprender, amadurecer) em *meaningfulness* (sentir-se capaz e valorizado).

Por fim, a terceira dimensão envolve os recursos pessoais e estratégias de agência. Embora a baixa autonomia estrutural limite a capacidade de transformação do ambiente, observa-se que alguns jovens recorrem a formas de *job crafting* cognitivo reinterpretando as tarefas para atribuir-lhes propósito e relevância. Essa iniciativa individual confirma a tese de Wrzesniewski e Dutton (2001) de que o sujeito busca ativamente adequar o trabalho aos seus valores e identidades. Contudo, conforme Gondim et al. (2025) argumentam, o potencial emancipatório depende da existência de condições institucionais que o sustentem; do contrário, tende a se restringir a um esforço compensatório, operando como mecanismo de sobrevivência simbólica.

De modo geral, os achados indicam que a *meaningfulness* resulta de tensões entre agência e estrutura, não sendo uma experiência puramente individual (Blustein et al., 2006; Gondim et al., 2025). O trabalho adquire valor quando há reconhecimento, aprendizado e alinhamento entre valores individuais e o contexto organizacional (Lysova et al., 2019). Nos casos analisados, essa conversão é parcial, pois faltam condições objetivas que a sustentem. Para a área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, o estudo evidencia que experiências de realização dependem da capacidade institucional de articular reconhecimento, desenvolvimento e condições concretas de inserção.

#### 4.4 Contexto, trajetórias e marcadores (moderação e interseccionalidade)

As trajetórias analisadas evidenciam que a experiência de trabalho juvenil é profundamente modulada por marcadores de classe, gênero e origem migrante, os quais operam como moderadores da conversão de *meaning* em *meaningfulness*. À luz de Gondim et al. (2025), compreender o significado do trabalho em contextos desiguais requer situar as experiências individuais dentro de estruturas sociais que definem acesso, reconhecimento e possibilidades de agência. Assim, a análise interseccional (Barbosa et al., 2024), permite observar não apenas diferenças de oportunidades, mas também desigualdades nas formas de vivenciar o valor e o propósito do trabalho.

O relato de Igor expressa de maneira clara a marca de classe: “*O que eu ganho me ajuda a pagar meus cursos e algumas contas em casa. Não dá para tudo, mas já é alguma coisa. Se não fosse esse trabalho, eu não teria como continuar estudando*”. O trabalho aparece como necessidade material e instrumento de manutenção de um curso técnico. Nesse caso, o *meaning* do trabalho é predominantemente instrumental, centrado na renda e na sobrevivência, o que confirma a observação de Blustein et al. (2006).

Em contextos de vulnerabilidade, a dimensão simbólica tende a ser subordinada à dimensão econômica (Blustein et al., 2006; Blustein et al., 2019). Ainda assim, essa inserção laboral não é destituída de significado, ao contrário, ela legitima socialmente a permanência do jovem no circuito educativo e produtivo, transformando a renda em recurso simbólico de autonomia e maturidade. Entretanto, o *meaningfulness* que emerge dessa condição é frágil e condicional, pois depende da capacidade do trabalho de sustentar minimamente as necessidades materiais da família.

No caso de Priscila, o gênero aparece como marcador que orienta a distribuição das tarefas e o tipo de experiência emocional produzida. As jovens são frequentemente alocadas em funções de cuidado e apoio relacional, como no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), onde o trabalho é descrito como “cansativo, mas gratificante”, como observado no seguinte relato: “*Eu trabalho no CRAS, fico responsável por ajudar com os idosos do*

*programa. É cansativo, mas eu gosto, porque eles me tratam bem e eu aprendo muito com eles. A gente cria vínculo, e eu me sinto útil.”*

Essa ênfase na utilidade e no vínculo afetivo reforça uma divisão simbólica do trabalho, na qual papéis femininos são associados a valores expressivos (empatia, paciência, serviço ao outro), enquanto os papéis masculinos são valorizados por sua racionalidade e estabilidade. Aqui, a *meaningfulness* é vivida sobretudo como reconhecimento afetivo, e não necessariamente como autonomia ou projeção profissional, o que evidencia a assimetria de gênero na experiência do sentido.

A trajetória de Fernanda explicita o peso da origem migrante e das barreiras linguísticas e culturais na construção do significado do trabalho. O relato evidencia a reconquista do pertencimento simbólico por meio do aprendizado e da inserção profissional. A jovem venezuelana atribui ao trabalho não apenas valor econômico, mas função de integração social e reconstrução identitária, em contraste com a precariedade extrema vivida em seu país. Essa dimensão confirma Blustein et al. (2006), ao indicar o trabalho como espaço de autonomia, reconhecimento e cidadania psicológica, especialmente em contextos de migração e vulnerabilidade. Contudo, a condição migrante amplia a “vulnerabilidade simbólica”, pois o reconhecimento é frequentemente parcial e condicionado à aceitação cultural e linguística.

*“Eu sentia vergonha de falar. Eu achava que o meu sotaque era muito diferente. Eu sentia que não ia me dar a entender. [...] O idioma foi a minha barreira. Passei seis dias sem falar com ninguém que não fosse a minha família. Aí uma pessoa me presenteou um livro. Eu aprendi português com esse livro. [...] Também trabalhei como faxineira onde meu pai trabalhava. E foi muito difícil. Foi difícil ter que limpar, recolher a sujeira do outro. Isso não é comigo. Eu preciso de outra coisa. Aí apareceu o [Programa] Rumo Certo. [...] Quando você compara as oportunidades que têm aqui em Roraima para trabalhar [em relação à Venezuela], é muito diferente. Aqui tem ajuda com a renda, te ajuda com o conhecimento. Lá [na Venezuela] não tem a possibilidade de ter essa renda. Por exemplo, lá tem um supermercado. Lá eles pagam 30 dólares por semana, mas não dá para comer. São, no mínimo, 100 dólares para comer uma semana. Lá [no meu país] não tem oportunidade de um adolescente trabalhar nesse programa para aprender. Vai trabalhar como adulto. Trabalho pesado.” (Fernanda)*

Sob uma lente interseccional, os achados evidenciam que classe, gênero e origem migrante se articulam na produção de desigualdades de acesso a aprendizado, reconhecimento e autonomia (Barbosa et al., 2024). Homens enfatizam renda e estabilidade, enquanto mulheres e a participante migrante destacam dimensões relacionais e de cuidado. Empiricamente, o estudo mostra que a conversão de *meaning* em *meaningfulness* é socialmente estruturada e desigual. A realização é condicional — sobrevivência, vínculo ou integração —, indicando que o trabalho significativo é produzido e limitado por hierarquias sociais e condições materiais (Gondim et al., 2025).

Em síntese, a promoção de trabalho significativo depende da capacidade organizacional de implementar práticas que ampliem reconhecimento, inclusão e oportunidades de desenvolvimento, considerando as desigualdades que atravessam os trabalhadores (Lysova et al., 2019). Nesse sentido, a gestão pode ativamente reconfigurar as condições que favorecem a conversão de *meaning* em *meaningfulness*, especialmente em contextos marcados por vulnerabilidade social, como no caso dos jovens participantes da pesquisa, assistidos pelo Programa Rumo Certo.

#### 4.5 Papel do programa Rumo Certo

As narrativas dos jovens entrevistados indicam que o Programa Rumo Certo atua, no contexto analisado, como um arranjo institucional relevante na transição entre a escolarização e o

trabalho formal, sendo frequentemente associado ao primeiro contato com o mundo do trabalho em uma lógica de aprendizagem, resultado que converge com achados de estudos recentes sobre programas de aprendizagem (Barbosa et al., 2024; Costa et al., 2023). As falas permitem identificar três eixos recorrentes: (i) a formação teórica e comportamental, relacionada à orientação de condutas e rotinas de trabalho; (ii) o acompanhamento pedagógico, associado ao suporte percebido; (iii) e a legitimação social, vinculada à inserção em órgãos públicos e ao sentimento de pertencimento institucional. Nessas experiências, o programa é também associado às percepções de reconhecimento, desenvolvimento de autoconfiança e senso de utilidade, aspectos que dialogam com a dimensão da *meaningfulness* (Rosso et al., 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Alguns trechos ilustram esses três eixos:

*“No curso do Rumo Certo a gente aprende sobre como se comportar no trabalho, como falar com as pessoas, se organizar. Eu achava que era só chegar e fazer o que mandavam, mas lá eles ensinam a importância de responsabilidade, pontualidade, essas coisas.” (Larissa)*

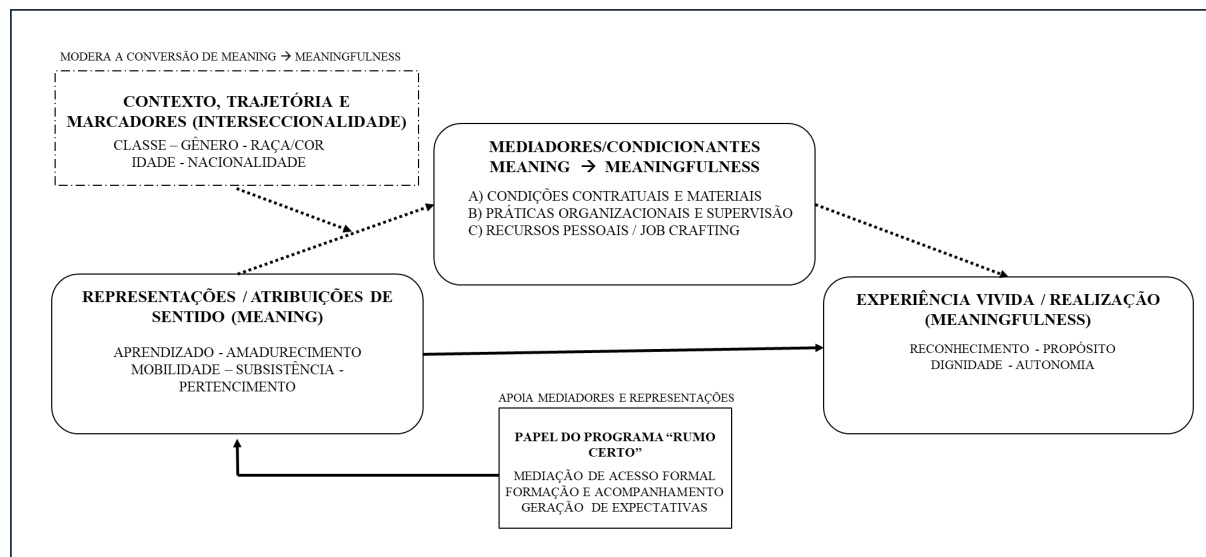
*“O programa ajuda a gente a conseguir o primeiro trabalho de verdade. Eles não só colocam a gente nas secretarias, mas têm as aulas e os encontros, que ajudam a entender o que é o serviço público. A coordenadora sempre liga pra saber se está tudo certo, se a gente está aprendendo.” (Murilo)*

*“Eu nunca tinha trabalhado antes. O Rumo Certo me deu essa oportunidade. Eles orientam muito, explicam o que é o setor, como funciona. E a gente tem um acompanhamento, então não é só trabalhar — tem gente para ajudar, corrigir, ensinar.” (Yan)*

A possibilidade de o trabalho ser vivenciado como significativo está condicionada à mediação institucional do programa, pois, fora desse amparo, persistem vulnerabilidades como baixa remuneração e incerteza profissional (Blustein et al., 2006; Gondim et al., 2025). O programa configura-se como arranjo transitório que viabiliza a conversão de *meaning* em *meaningfulness*, sobretudo entre jovens de origem popular. Esses achados indicam que o trabalho significativo emerge da articulação entre dimensões subjetivas e condições objetivas, exigindo abordagens que integrem agência e estrutura (Laaser & Karlsson, 2021).

O componente formativo do programa é descrito pelos participantes como relevante, ao articular capacitação teórica, acompanhamento institucional e inserção supervisionada, aproximando-se, em alguma medida, da noção de trabalho decente proposta pela ILO (1999; 2008). Os dados indicam, porém, que a vivência do trabalho como significativo permanece dependente dessa mediação, sobretudo em contextos de vulnerabilidade e restrições de inserção no mercado formal. Nesse sentido, o Programa Rumo Certo pode ser compreendido como um arranjo transitório que favorece a construção de sentidos positivos sobre o trabalho, cujos desdobramentos permanecem condicionados a fatores estruturais mais amplos.

A Figura 1, a seguir, demonstra as associações entre as categorias temáticas emergentes nas análises:

**Figura 1:** Esquema integrativo entre *meaning* e *meaningfulness*.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2025).

As representações que os jovens atribuem ao trabalho (aprendizado, amadurecimento, mobilidade, subsistência e pertencimento) alimentam expectativas e sentidos (meaning) que, por meio de mediadores, isto é, as condições contratuais e materiais, práticas organizacionais e de supervisão e recursos pessoais (*job crafting*), se traduzem (ou não) em experiência vivida de realização (*meaningfulness*: reconhecimento, propósito, dignidade, autonomia). Esse processo é moderado por marcadores e trajetórias (classe, gênero, raça/cor, idade, nacionalidade), enquanto o Programa Rumo Certo atua simultaneamente como agente mediador, fornecendo acesso formal, formação e acompanhamento, moldando tanto as representações quanto os mediadores.

## 5. Considerações finais

O presente artigo teve como propósito compreender como as representações de meaning, isto é, os sentidos declarados sobre o trabalho, se traduzem em experiências vividas de meaningfulness entre jovens vinculados ao Programa Rumo Certo, lotados em repartições e secretarias da Prefeitura Municipal de Boa Vista, Roraima. Para alcançar esse objetivo, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa, com base em entrevistas semiestruturadas com dez jovens de 18 anos participantes do programa. As narrativas foram analisadas por meio da análise de conteúdo, permitindo identificar as representações simbólicas e as experiências de realização associadas ao trabalho.

A partir dessas evidências empíricas, os resultados evidenciaram que o *meaning* do trabalho é constituído principalmente por representações de aprendizado, amadurecimento e responsabilidade, atributos que legitimam o trabalho como rito de passagem para a vida adulta e como instrumento de integração social. O trabalho é percebido como espaço de aprendizagem prática e socialização, no qual se constroem valores de pertencimento e reconhecimento. Contudo, essa valorização convive com uma dimensão instrumental, fortemente associada à renda e à necessidade de contribuir com a família, e a valorização simbólica coexiste com a consciência de precariedade e com a percepção de limitações institucionais.

Para além dessas representações, a experiência de *meaningfulness* aparece vinculada às oportunidades de reconhecimento, confiança e aprendizado que emergem no ambiente de trabalho. Os jovens relatam sentir-se realizados quando percebem que suas tarefas são valorizadas, que há feedback positivo e que aprendem com colegas e supervisores. Essa

realização, porém, é condicional e intermitente, pois depende fortemente do acompanhamento institucional do programa e da qualidade das relações interpessoais. As experiências de realização são situadas, relacionais e frágeis, sustentadas mais por vínculos afetivos e simbólicos do que por condições materiais estáveis.

Em termos teóricos, o estudo não se propõe a estabelecer a distinção entre *meaning* e *meaningfulness*, já consolidada na literatura, mas aprofundá-la empiricamente ao evidenciar como a não equivalência entre essas dimensões se manifesta em contextos de inserção laboral inicial marcados por vulnerabilidade social. Com isso, oferece contribuição direta ao campo de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho ao demonstrar que a experiência de trabalho significativo não decorre apenas de atributos individuais, mas é produzida e mediada por arranjos institucionais, práticas de acompanhamento, dinâmicas de reconhecimento e autonomia nos contextos organizacionais. Os resultados indicam que a conversão do sentido atribuído ao trabalho em experiências de realização depende dessas condições, evidenciando o papel da gestão — inclusive em formatos institucionalmente mediados, como programas públicos — na criação de ambientes que favorecem (ou limitam) o *meaningfulness*. Assim, o artigo contribui para a agenda do trabalho decente ao integrar dimensões subjetivas e estruturais e explicitar mecanismos organizacionais pelos quais o trabalho pode se tornar significativo.

No plano aplicado, a pesquisa contribui para o aperfeiçoamento de políticas públicas de inserção juvenil ao indicar que experiências de trabalho significativo requerem formalização, mas dependem sobretudo da qualidade das mediações institucionais. No contexto do Sul Global, especialmente na América Latina e em realidades periféricas como Roraima, essas mediações tornam-se centrais. Os resultados mostram que programas de aprendizagem são mais efetivos quando incluem acompanhamento contínuo, escuta e ampliação de responsabilidades, fortalecendo a relação entre aprendizado, realização e inclusão social.

Apesar das contribuições apresentadas, esta pesquisa possui limitações. O número reduzido de participantes e a concentração em um único programa municipal restringem a generalização dos resultados. Além disso, o recorte transversal não permite observar a evolução da experiência de sentido e realização ao longo do tempo. Futuras investigações podem ampliar o grupo de sujeitos investigados e diversificar os contextos empíricos, incluir jovens em diferentes estágios do programa e comparar contextos institucionais, a fim de identificar variações entre trajetórias e políticas públicas. Também seria relevante incorporar a perspectiva dos gestores e supervisores, de modo a compreender como percebem seu papel na mediação da experiência de significado dos jovens.

Por fim, em termos de agenda de pesquisa, propõe-se a análise do *meaning* e da *meaningfulness* no trabalho juvenil em contextos latino-americanos. Essa agenda deve explorar as estratégias de adaptação afetiva que os jovens constroem diante da precariedade, investigar mecanismos institucionais que ampliam a autonomia e o reconhecimento, e examinar como políticas de trabalho decente, alinhadas com o ODS 8, podem fortalecer o elo entre sentido e experiência de realização. Estudos longitudinais e comparativos poderão contribuir para compreender como diferentes programas e arranjos institucionais transformam o *meaning* em *meaningfulness*, ampliando o potencial emancipatório do trabalho.

### **Declaração de conflito de interesse**

Os autores declaram que não há conflito de interesse.

### **Declaração de contribuição dos autores**

Silas Dias Mendes Costa

conceitualização (igual), curadoria de dados (igual), análise formal (igual), investigação (igual), metodologia (igual), administração do projeto (igual), recursos (igual), supervisão (líder), validação (igual), visualização (igual), redação - rascunho original (líder), redação - revisão e edição (líder).

Sara Raquel Duarte Barbosa

conceitualização (igual), curadoria de dados (igual), análise formal (igual), investigação (igual), metodologia (igual), administração do projeto (igual), recursos (igual), validação (igual), redação - rascunho original (apoio), redação - revisão e edição (apoio).

### **Declaração de disponibilidade de dados da pesquisa**

O conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo não está disponível ao público.

### **Declaração de uso de IA**

A ferramenta de inteligência artificial ChatGPT foi utilizada para auxiliar na revisão técnico-gramatical do texto e normalização de referências.

### **Referências**

- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2006). *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Cortez.
- Barbosa, J. K. D., de Paiva, K. C. M., & Rezende, A. F. (2024). Juventudes, trabalho e interseccionalidade: estudo com jovens aprendizes brasileiros. *Revista Ciências Administrativas*, 30, 1-14. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14670>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: Apropriações e significados*. São Paulo, SP: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. de A., & Gê, P. C. de S. (2016). Meaning of work in short-term unemployment. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(1), 123–132. <https://doi.org/10.1590/0102-37722016012674123132>
- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Routledge.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. (2016). Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Brasília, DF. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Costa, S. D. M., & Vieira, M. K. C. (2024). Sentidos do Trabalho: Itinerários de Pesquisas em uma Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Gestão & Conexões*, 13(3), 204-224. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2024.13.3.43643.204.224>

- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Lara, S. de M., Vieira, M. K. de C. (2025). Sentidos do trabalho: atributos identificados a partir da percepção de estudantes e administradores brasileiros. *Gestão.Org, Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 23, 1-29. <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2025.265118>
- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & de Paiva, K. C. M. (2023). Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Conexões*, 12(1), 106-126. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.1.39100.106-126>
- Costa, S. D. M., Martins de Paiva, K. C., & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes?. *Gestão & Planejamento-G&P*, 23(1). <https://doi.org/10.53706/gep.v.23.7248>
- Dejours, C. (2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47–104). Brasília: Paralelo 15.
- Flick, U. (2022). Setting the agenda - Roles of design(ing) in qualitative research. In U. Flick (Ed.), *The SAGE handbook of qualitative research design* (pp. 1–19). Sage.
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., de Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2017). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43-61. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p43-61>
- Gondim, S., Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Mourão, L., Pérez-Nebra, A. R., Pinto, E. A., & Queiroga, F. (2025). Research on the Meaning of Domestic Work in Brazil: Social Utility and Theoretical Contribution. *Le travail humain*, 88(2), 161-179. <https://doi.org/10.3917/th.882.0161>
- Guedes, E. dos R., & Pasitto, F. T. (2024). Uberização e precarização do trabalho: a tecnologia e os novos paradigmas na estrutura laborativa no século XXI. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação*, 10(11), 844–860. <https://doi.org/10.51891/rease.v10i11.16550>
- International Labour Organization. (1999). *Decent Work*. Geneva: ILO. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf).
- International Labour Organization. (2008). *The Decent Work Agenda – Looking back, looking forward: A growing consensus*. Geneva: International Labour Office. [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_101697/lan\\_g--en\\_/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_101697/lan_g--en_/index.htm) Acesso em out. 2025.
- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2021). Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798–815. <https://doi.org/10.1177/09500170211055998>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel (Études et recherches, Rapport R-543)*. Quebec, Canada: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Morin, E., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126, 83–93.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>

- Organização das Nações Unidas. (2025). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
- Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. D., & Irigaray, H. A. R. (2021). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPE*. BR, 19(4), 829-841. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>
- Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 34, 02. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 309–327). Berrett-Koehler.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Bendassolli, P. F., & Oltramari, A. P. (2018). Significado do trabalho: Desafios para o século XXI. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 19 (spe), eRAMP180206. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMP180206>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(1), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade*, 19, 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.