26º ENANCIB
Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
A Amazônia na sociedade global em rede: assimetrias e potencialidades informacionais, tecnológicas e ambientais
Belém, Pará, 09 a 13 de novembro de 2026
Universidade Federal do Pará

XXVI ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - XXVI ENANCIB

ISSN 2177-3688

GT 6 – INFORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E TRABALHO

FELICIDADE NO TRABALHO E INFORMAÇÃO: PERCEPÇÕES DE JOVENS APRENDIZES

HAPPINESS AT WORK AND INFORMATION: *PERCEPTIONS OF YOUNG APPRENTICES*

Arthur Freire – Universidade Federal do Paraná (UFPR)
Laiz Carolline Strehl de Oliveira – Universidade Federal do Paraná (UFPR)
Flávia Roberta Fernandes – Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: Este estudo analisa as percepções de jovens aprendizes sobre a felicidade no trabalho e suas expectativas profissionais, considerando as diferenças entre faixas etárias e discutindo os resultados à luz da Educação Midiática e das competências relacionadas à empregabilidade. A pesquisa adotou abordagem mista, com aplicação de questionário a 59 jovens aprendizes vinculados a uma instituição de formação profissional em Curitiba (PR), distribuídos em três faixas etárias: 14 a 17 anos, 18 a 20 anos e 21 a 24 anos. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e agrupamento temático das respostas abertas. Os resultados evidenciaram diferentes dimensões associadas à felicidade no trabalho, entre elas relações interpessoais, remuneração, crescimento profissional, estabilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As médias de felicidade permaneceram próximas entre os participantes de 14 a 17 anos (4,19) e de 18 a 20 anos (4,17), enquanto o grupo de 21 a 24 anos apresentou média de 4,50. Na escolha entre remuneração e felicidade, 45 dos 59 participantes optaram por um emprego com salário médio e felicidade. Conclui-se que as percepções identificadas são multidimensionais e apresentam diferenças entre as faixas etárias, sem que os resultados permitam estabelecer relações causais entre idade, experiência profissional e felicidade no trabalho. No campo da Ciência da Informação, o estudo contribui para aproximar as discussões sobre juventudes e trabalho dos processos de produção, circulação, apropriação e interpretação da informação.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho; educação midiática; empregabilidade; jovens aprendizes; competência em informação.

Abstract: This study analyzes young apprentices' perceptions of happiness at work and their professional expectations, considering differences across age groups and discussing the results in light of Media Education and employability-related competencies. The study adopted a mixed-methods approach, applying a questionnaire to 59 young apprentices affiliated with a vocational training institution in Curitiba, Paraná, Brazil, divided into three age groups: 14–17, 18–20, and 21–24 years. Data were analyzed using descriptive statistics

and thematic grouping of open-ended responses. The results revealed different dimensions associated with happiness at work, including interpersonal relationships, remuneration, professional growth, stability, and work-life balance. Mean happiness scores were similar among participants aged 14–17 (4.19) and 18–20 (4.17), while the 21–24 age group had a mean score of 4.50. When choosing between remuneration and happiness, 45 of the 59 participants preferred a job with an average salary and happiness. The findings indicate that the identified perceptions are multidimensional and vary across age groups, although the results do not allow causal relationships to be established between age, professional experience, and happiness at work. Within the field of Information Science, the study contributes to connecting discussions on youth and work with processes of information production, circulation, appropriation, and interpretation.

Keywords: Happiness at work; media education; employability; young apprentices; information literacy.

1 INTRODUÇÃO

A felicidade no trabalho é um conceito estudado e discutido em diferentes áreas do conhecimento, incluindo psicologia organizacional, sociologia e administração. O bem-estar no ambiente profissional é frequentemente associado a fatores como reconhecimento, crescimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Seligman, 2011). No entanto, para compreender como essas percepções se desenvolvem, é fundamental analisar a relação entre o acesso à informação e a construção das expectativas profissionais dos jovens.

Atualmente, o consumo de informações ocorre predominantemente por meio das redes sociais e de plataformas digitais, o que pode influenciar significativamente a forma como os jovens enxergam o trabalho e a carreira. A Educação Midiática apresenta-se como um recurso estratégico para que os indivíduos desenvolvam a capacidade de interpretar criticamente essas informações, permitindo o afastamento de idealizações sobre o sucesso profissional e contribuindo para a construção de uma visão equilibrada sobre o mercado de trabalho.

Diante desse contexto, estabelece-se como problema de pesquisa: como jovens aprendizes percebem a felicidade no trabalho e suas expectativas profissionais, e de que modo essas percepções podem ser discutidas à luz da Educação Midiática e das competências relacionadas à empregabilidade?

Este estudo tem como objetivo analisar as percepções de jovens aprendizes sobre a felicidade no trabalho e suas expectativas profissionais, considerando as diferenças observadas entre as faixas etárias e discutindo esses resultados à luz da Educação Midiática e

das competências relacionadas à empregabilidade. Parte-se da hipótese de que as percepções sobre a felicidade no trabalho apresentam diferenças conforme a faixa etária e as experiências profissionais dos jovens, refletindo distintas expectativas em relação às relações interpessoais, ao crescimento profissional, à estabilidade e à qualidade de vida.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seção apresenta os conceitos e fundamentos basilares da pesquisa proposta.

2.1 FELICIDADE NO TRABALHO, SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DA EMPREGABILIDADE

Historicamente, a percepção sobre o trabalho evoluiu de forma significativa desde a Revolução Industrial. Se, inicialmente, a relação laboral era pautada quase exclusivamente pela subsistência e pela obediência a estruturas hierárquicas rígidas, o cenário contemporâneo transformou o labor em um espaço de construção de identidade e busca por realização pessoal. Nesse contexto, a felicidade no trabalho, frequentemente tratada na literatura como satisfação profissional, pode ser compreendida como um estado associado à percepção positiva da experiência laboral, envolvendo aspectos como a satisfação com as atividades desenvolvidas, a qualidade das relações interpessoais e as perspectivas de crescimento profissional.

A literatura demonstra que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar geral dos indivíduos e influencia significativamente seu desempenho e comprometimento. Zambelli, Marcionetti e Rossier (2024) destacam que a satisfação profissional está associada à percepção de realização, ao alcance de expectativas relacionadas ao trabalho e à avaliação positiva das experiências vivenciadas no ambiente laboral. Nessa perspectiva, a satisfação profissional constitui um importante indicador da qualidade da experiência de trabalho, influenciando tanto a produtividade quanto o bem-estar dos trabalhadores.

Entre os jovens em formação profissional, essa percepção assume um papel ainda mais relevante. Zambelli, Marcionetti e Rossier (2024) destacam que aprendizes satisfeitos apresentam maior engajamento nas atividades profissionais e educacionais, o que favorece sua integração ao mercado e contribui para trajetórias mais bem-sucedidas. Os autores

alertam, contudo, que baixos níveis de satisfação podem aumentar o risco de abandono da formação profissional e dificuldades futuras de inserção laboral.

A qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho também se mostra um aspecto central. Os resultados desta pesquisa indicam que o relacionamento com supervisores e colegas influencia positivamente a percepção de trabalho decente e, consequentemente, a satisfação profissional. Ambientes marcados por apoio social, integração e relações saudáveis favorecem a autoeficácia ocupacional e ampliam a percepção de bem-estar.

Essa complexidade na formação da satisfação é corroborada por evidências contemporâneas sobre as diferenças geracionais. Andrade *et al*. (2024) demonstram que, embora o trabalho interessante seja um preditor de satisfação transversal a todas as gerações, seu impacto é particularmente acentuado na Geração Z. Enquanto gerações mais velhas tendem a conferir maior peso a recompensas extrínsecas, como remuneração e estabilidade, a Geração Z manifesta uma inclinação marcante por recompensas intrínsecas, como o propósito, a autonomia e o suporte de liderança. Portanto, a felicidade no trabalho é o resultado da interação entre fatores individuais, relacionais e organizacionais, representando um elemento fundamental para fortalecer a empregabilidade dos jovens.

2.2 EDUCAÇÃO MIDIÁTICA E A CONSTRUÇÃO DAS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS

A crescente presença das mídias digitais no cotidiano dos jovens tem ampliado o acesso a informações sobre carreira, mercado de trabalho e trajetórias profissionais. Nesse contexto, a Educação Midiática consolida-se como um recurso estratégico para que os indivíduos desenvolvam a capacidade de interpretar criticamente tais informações e produzir conteúdos em ambientes digitais. Para além do domínio técnico, esta competência abrange a habilidade de analisar mensagens, identificar os interesses subjacentes à circulação da informação e compreender os mecanismos de construção e disseminação de narrativas nas plataformas digitais.

Fundamentada no Guia da Educação Midiática (Ferrari; Ochs; Machado, 2020), esta pesquisa compreende tais competências como essenciais para que os indivíduos não apenas consumam, mas interajam criticamente com o ecossistema informacional. Essa abordagem abrange a capacidade de acessar, analisar, avaliar e produzir conteúdos de forma ética e consciente. O desenvolvimento dessas capacidades é indispensável para que o jovem

compreenda não apenas a mensagem recebida, mas também os processos sociais, econômicos e tecnológicos que sustentam a produção das mensagens, fomentando uma postura ativa que supera o consumo passivo de informações no ambiente digital.

No ambiente digital contemporâneo, as plataformas não atuam apenas como meios neutros de comunicação. Conforme argumentam Cho *et al.* (2024), os conteúdos visualizados pelos usuários são resultado de decisões algorítmicas, critérios de relevância e interesses econômicos incorporados à arquitetura das plataformas. Assim, as percepções sobre sucesso profissional, realização pessoal e felicidade no trabalho são influenciadas por sistemas que selecionam, priorizam e amplificam determinadas narrativas em detrimento de outras. Essa dinâmica pode contribuir para a construção de expectativas profissionais baseadas em representações parciais ou idealizadas da realidade laboral.

Além da influência dos algoritmos, as redes sociais vêm sendo reconhecidas como espaços relevantes para o desenvolvimento de competências digitais e profissionais. Em estudo realizado com universitários chineses, Jian, Zou e Mahadi (2025) identificaram que o uso estruturado das mídias sociais favorece o desenvolvimento do letramento digital, de habilidades profissionais e da competência de carreira. Os autores observaram que a participação orientada em atividades digitais contribui para fortalecer a autorregulação, ampliar a percepção de empregabilidade e incentivar o uso das plataformas como ferramentas de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Entretanto, embora as redes sociais possam ampliar o acesso a informações sobre carreira e oportunidades profissionais, elas também podem intensificar processos de comparação social. Corvite e Hui (2024) argumentam que os conteúdos relacionados ao sucesso profissional, produtividade e desenvolvimento de carreira ampliam os horizontes ocupacionais dos jovens ao apresentar novas possibilidades de atuação. Por outro lado, a exposição contínua a narrativas de sucesso pode gerar percepções distorcidas sobre trajetórias profissionais, reforçando sentimentos de inadequação ou expectativas pouco realistas em relação ao trabalho.

Dessa forma, a Educação Midiática torna-se fundamental para que os jovens desenvolvam competências críticas capazes de interpretar as informações consumidas nos ambientes digitais, reconhecendo os mecanismos que influenciam sua circulação e seus possíveis efeitos sobre a construção de expectativas profissionais. Sob essa perspectiva, compreender como as narrativas de carreira são produzidas, selecionadas e compartilhadas

nas redes sociais representa uma condição importante para a formação de percepções mais realistas sobre empregabilidade, sucesso e felicidade no trabalho.

2.3 EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO NA ERA DA INFORMAÇÃO

As mudanças tecnológicas e informacionais das últimas décadas modificaram significativamente as exigências do mundo do trabalho. Nesse contexto, a empregabilidade passou a ser compreendida não apenas como a capacidade de obter um emprego, mas também de manter-se relevante, adaptar-se às mudanças e construir trajetórias profissionais sustentáveis ao longo da vida. Tal perspectiva amplia a compreensão tradicional da inserção laboral, incorporando aspectos relacionados ao desenvolvimento contínuo de competências, à aprendizagem permanente e à capacidade de responder às demandas de um cenário marcado pela rápida circulação de informações.

Entre as competências mais valorizadas no contexto contemporâneo destacam-se o pensamento analítico, a resolução de problemas complexos, a flexibilidade, a adaptabilidade e a aprendizagem contínua. A revisão sistemática realizada por García-Álvarez *et al.* (2022) evidencia que essas competências transversais são consideradas essenciais pelos empregadores para a inserção e permanência dos profissionais no mercado de trabalho. Em um ambiente caracterizado por constantes mudanças tecnológicas, tais habilidades tornam-se fundamentais para que os indivíduos interpretem oportunidades, tomem decisões informadas e desenvolvam estratégias eficazes para suas trajetórias profissionais.

Além das competências técnicas e cognitivas, aspectos psicossociais também influenciam a percepção de empregabilidade. Estudos recentes apontam que características como autoeficácia, proatividade, resiliência e adaptabilidade contribuem para que os indivíduos se sintam mais preparados para enfrentar desafios profissionais e lidar com cenários de incerteza (Zambelli; Marcionetti; Rossier, 2024). A autoeficácia, em particular, está relacionada à crença na própria capacidade de executar tarefas e alcançar objetivos, influenciando diretamente as expectativas de carreira e o engajamento em atividades de desenvolvimento profissional.

Nesse processo, programas de aprendizagem profissional desempenham papel relevante na formação dos jovens para o trabalho. Villar e Mourão (2018) destacam que a participação em programas de aprendizagem contribui para o desenvolvimento de competências profissionais, fortalecimento da autoeficácia e ampliação das perspectivas de

empregabilidade. No contexto brasileiro, a Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097/2000 (Brasil, 2000) constitui importante mecanismo de inclusão produtiva, possibilitando aos jovens, experiências práticas de trabalho articuladas à formação educacional.

A qualidade das experiências formativas também exerce influência significativa sobre os resultados alcançados pelos participantes. Conforme apontam Wuttke *et al.* (2024), programas de capacitação que apresentam qualidade pedagógica, alinhamento entre teoria e prática e atuação qualificada dos formadores tendem a promover maior satisfação com a aprendizagem, fortalecimento da identidade profissional e maior identificação vocacional dos participantes.

Por fim, a discussão sobre empregabilidade não pode ser dissociada das condições de trabalho e dos impactos sobre a saúde mental. Embora a inserção laboral possa contribuir para o desenvolvimento pessoal, a autonomia financeira e o sentimento de pertencimento social, estudos demonstram que ambientes marcados por insegurança, precarização, assédio ou bullying podem produzir efeitos negativos sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Drake; Wallach, 2020). Nesse sentido, observa-se uma valorização crescente de aspectos relacionados à qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e bem-estar no trabalho, especialmente entre as gerações mais jovens.

Dessa forma, compreender a empregabilidade na era da informação exige considerar não apenas o desenvolvimento de competências profissionais, mas também fatores relacionados à formação, às experiências de aprendizagem, à saúde mental e à capacidade dos indivíduos de interpretar criticamente as informações e oportunidades presentes em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e digitalizado.

No campo da Ciência da Informação, essa discussão pode ser aproximada dos estudos sobre competência em informação, especialmente por envolver processos de acesso, compreensão, avaliação e uso da informação em diferentes contextos da vida social. Em pesquisas direcionadas às juventudes, Antunes, Paula e Araújo (2022) ressaltam a necessidade de compreender as práticas e competências informacionais considerando as condições concretas vivenciadas pelos sujeitos, evitando a aplicação descontextualizada de modelos de competência em informação. No âmbito da educação profissional, Spudeit (2015) também destaca a relevância do desenvolvimento de competências relacionadas ao conhecimento das fontes e dos recursos informacionais, bem como à compreensão, ao uso e ao compartilhamento da informação. Nessa perspectiva, discutir as percepções de jovens

aprendizes sobre trabalho, felicidade e expectativas profissionais também interessa à Ciência da Informação, na medida em que essas percepções se constituem em ambientes permeados pela produção, circulação, apropriação e interpretação de informações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adotou uma abordagem metodológica mista, articulando procedimentos quantitativos e qualitativos para analisar as percepções de jovens aprendizes sobre a felicidade no trabalho e suas expectativas profissionais. A pesquisa foi realizada no Instituto Tibagi, organização localizada em Curitiba, Paraná, que desenvolve ações de formação e qualificação profissional voltadas a adolescentes e jovens, incluindo públicos em situação de vulnerabilidade social.

Participaram da pesquisa 59 jovens aprendizes, vinculados ao Instituto Tibagi e inseridos profissionalmente em diferentes empresas de Curitiba e Região Metropolitana. Os participantes foram organizados em três faixas etárias: 27 jovens entre 14 e 17 anos, 24 entre 18 e 20 anos e oito entre 21 e 24 anos. A participação ocorreu de forma voluntária, mediante convite realizado durante uma aula das turmas participantes. Dessa forma, a seleção dos respondentes caracterizou-se como amostragem não probabilística por conveniência, considerando a acessibilidade dos participantes no contexto educacional em que a pesquisa foi desenvolvida.

O questionário foi respondido de forma anônima, não sendo coletadas informações que permitissem a identificação individual dos participantes. Também não foram levantados dados específicos sobre renda, composição familiar ou outras variáveis socioeconômicas. Portanto, embora a instituição desenvolva ações voltadas também a públicos em situação de vulnerabilidade social, essa condição não foi mensurada individualmente nesta pesquisa, aspecto que deve ser considerado na caracterização e interpretação dos resultados.

A pesquisa foi desenvolvida em três etapas principais: (i) contextualização teórica e debate sobre as transformações históricas do trabalho; (ii) aplicação do questionário; e (iii) organização e análise quantitativa e qualitativa dos dados obtidos.

Inicialmente, foi realizada uma introdução teórica sobre a Revolução Industrial e seus impactos históricos na administração e no mundo do trabalho. A ênfase foi dada às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores na época, incluindo jornadas excessivas, baixos salários e a ausência de direitos básicos. O objetivo dessa abordagem foi ilustrar a evolução

do conceito de trabalho e demonstrar como as conquistas trabalhistas impactaram diretamente a percepção atual sobre felicidade profissional. Além disso, essa etapa reforçou a importância de compreender o passado para construir um presente mais ativo e um futuro mais justo, destacando o papel da Educação Midiática na análise crítica das transformações do mundo do trabalho.

Após essa contextualização, foi promovido um debate com os participantes, incentivando-os a refletir sobre a relação entre as transformações históricas e a realidade contemporânea do trabalho. Durante essa discussão, os jovens foram estimulados a comparar as condições atuais do mercado de trabalho com as narrativas que consomem diariamente na mídia e nas redes sociais. Questões como a romantização do sucesso profissional, a valorização excessiva da produtividade e a cultura do trabalho exaustivo foram debatidas, permitindo que os participantes desenvolvessem um olhar mais crítico sobre suas próprias expectativas de carreira. Essa etapa possibilitou estabelecer um espaço de reflexão sobre as representações do trabalho presentes nas mídias e as experiências e expectativas profissionais dos participantes.

Somente após essa fundamentação teórica e discussão crítica foi aplicado o questionário aos participantes. A pesquisa foi conduzida de forma anônima, garantindo maior liberdade para os jovens expressarem suas percepções de maneira autêntica. O instrumento de coleta de dados continha perguntas fechadas e abertas, abordando aspectos como:

1. Definição pessoal de felicidade no trabalho;
2. Principais fatores que contribuem para a felicidade no ambiente profissional;
3. Elementos que impactam negativamente a satisfação no trabalho;
4. Autoavaliação da felicidade no trabalho em uma escala de 1 a 5;
5. Escolha entre um salário elevado com baixa satisfação ou um salário médio com maior bem-estar; e
6. Expectativas futuras sobre felicidade no trabalho e carreira.

O instrumento de coleta de dados foi elaborado pelos autores especificamente para esta pesquisa, contemplando questões fechadas e abertas relacionadas às percepções sobre felicidade no trabalho, experiências profissionais, fatores associados à satisfação e à insatisfação no ambiente laboral, expectativas de carreira e aspectos relacionados à

empregabilidade. O questionário não foi submetido a pré-teste ou estudo piloto, aspecto considerado como uma limitação metodológica da pesquisa.

Para as questões fechadas, os dados foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva, considerando frequências, percentuais e médias, conforme as características de cada questão. Os resultados foram posteriormente comparados entre as três faixas etárias estabelecidas para a análise: 14 a 17 anos, 18 a 20 anos e 21 a 24 anos.

As respostas às questões abertas foram examinadas qualitativamente por meio do agrupamento temático de conteúdos semanticamente semelhantes. Respostas que expressavam sentidos próximos foram reunidas em categorias representativas. Assim, por exemplo, menções a bons relacionamentos com colegas, amizade no ambiente profissional e convivência com a equipe foram agrupadas na categoria “relações interpessoais”. A partir desse procedimento, foram identificadas as recorrências das categorias em cada faixa etária, que subsidiaram parte das representações gráficas apresentadas nos resultados. Os demais gráficos foram elaborados diretamente a partir das respostas às questões fechadas.

Os resultados quantitativos e qualitativos foram interpretados de forma integrada, buscando identificar aproximações e diferenças entre as respostas fechadas e os sentidos expressos pelos participantes nas questões abertas.

Ressalta-se que o instrumento não teve como finalidade mensurar o nível de Educação Midiática ou de competências para a empregabilidade dos participantes. Esses conceitos foram mobilizados como referenciais interpretativos para a discussão das percepções e expectativas profissionais identificadas nas respostas. Dessa forma, os resultados não permitem estabelecer níveis de competência dos participantes nesses domínios, mas possibilitam discutir como determinadas percepções sobre informação, trabalho e carreira podem ser compreendidas à luz desses referenciais.

Por fim, destaca-se que ferramentas de inteligência artificial foram utilizadas como apoio ao processo de pesquisa e redação. Para a definição e organização da estrutura dos tópicos do referencial teórico, utilizou-se o NotebookLM. Já para a localização e identificação de artigos científicos relevantes à fundamentação teórica, foi empregada a plataforma Consensus. Adicionalmente, o ChatGPT (versão plus 5.5) foi utilizado como ferramenta de apoio à revisão textual, contribuindo para ajustes de clareza, coesão e correção gramatical do manuscrito.

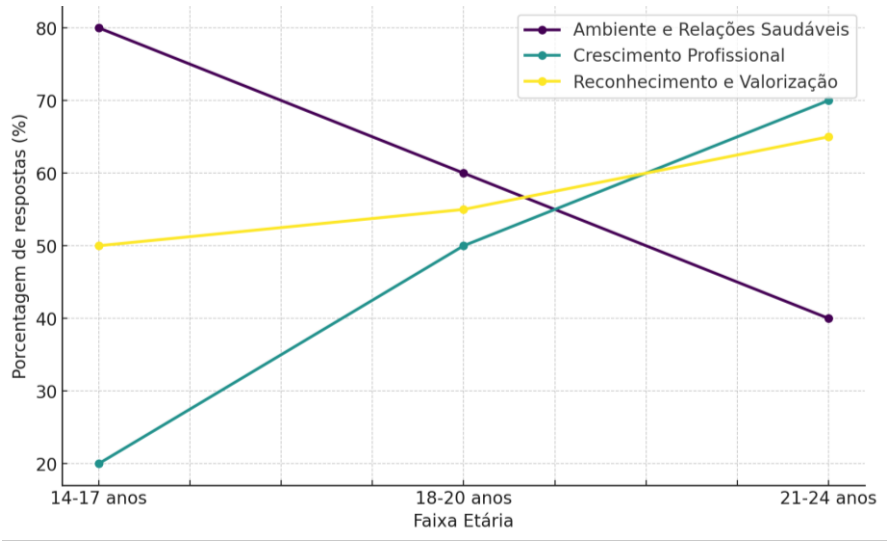
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados evidenciaram diferenças nas percepções sobre felicidade no trabalho entre as faixas etárias analisadas, conforme apresentado no Gráfico 1. Entre os participantes de 14 a 17 anos, observou-se maior valorização das relações interpessoais e do ambiente colaborativo como elementos associados ao bem-estar profissional. Nesse grupo, aspectos relacionados à convivência com colegas e à percepção de um ambiente de trabalho saudável apareceram com maior frequência quando comparados a fatores relacionados à estabilidade e ao crescimento profissional. Esses resultados descrevem as percepções manifestadas pelos participantes no momento da pesquisa e não permitem estabelecer uma relação causal entre a faixa etária, a experiência profissional e os fatores considerados importantes para a felicidade no trabalho.

Entre os participantes de 18 a 20 anos, observou-se maior equilíbrio entre a valorização das relações interpessoais e os aspectos relacionados ao crescimento profissional. Nesse grupo, questões relacionadas à progressão na carreira e ao reconhecimento no ambiente profissional apareceram de forma mais recorrente. Embora as relações interpessoais permaneçam entre os elementos associados à felicidade no trabalho, os resultados indicam a presença simultânea de expectativas relacionadas ao desenvolvimento e às oportunidades profissionais.

Entre os participantes de 21 a 24 anos, crescimento profissional e estabilidade financeira apareceram com maior destaque nas respostas. Também foram identificadas referências ao reconhecimento, às oportunidades de progressão profissional e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Nesse grupo, aspectos relacionados a jornadas exaustivas e à pressão por produtividade foram mencionados entre os elementos capazes de comprometer o bem-estar no ambiente profissional.

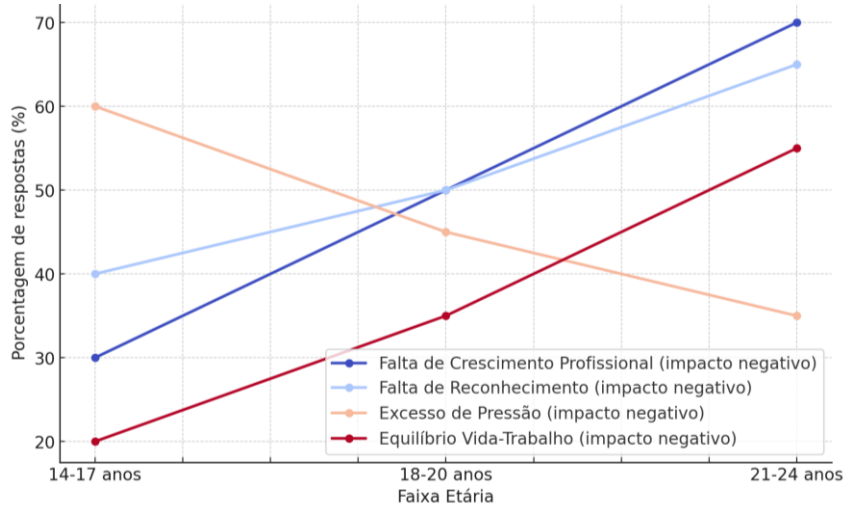
Gráfico 1 – Fatores que mais contribuem para a felicidade no trabalho



Fonte: elaboração própria (2026).

Além dos fatores que promovem a felicidade no trabalho, os participantes também apontaram elementos que impactam negativamente sua satisfação profissional. A evolução desses fatores entre as diferentes faixas etárias pode ser observada no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Fatores que impactam negativamente a felicidade no trabalho por faixa etária



Fonte: elaboração própria (2026).

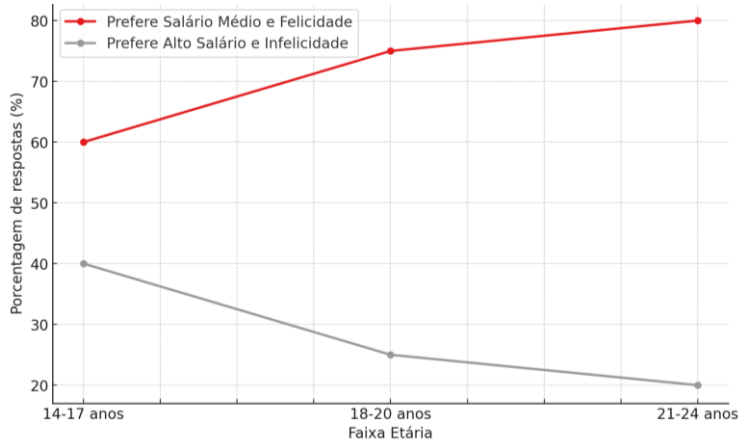
Conforme evidencia o Gráfico 2, preocupações relacionadas ao crescimento profissional, à estabilidade financeira e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho tornam-se mais frequentes entre os participantes mais velhos.

Os participantes também atribuíram uma nota à sua percepção de felicidade no ambiente de trabalho ou estudos atuais, utilizando uma escala de 1 a 5. As médias

apresentaram valores próximos entre as faixas etárias: 4,19 entre os participantes de 14 a 17 anos, 4,17 entre aqueles de 18 a 20 anos e 4,50 entre os jovens de 21 a 24 anos. Os resultados, portanto, não indicam uma redução progressiva da percepção de felicidade conforme o aumento da faixa etária. Embora o grupo de 21 a 24 anos tenha apresentado a maior média, esse resultado deve ser interpretado com cautela, considerando o menor número de participantes nessa faixa etária (n = 8). Os dados permitem, assim, identificar diferenças descritivas entre os grupos, mas não estabelecer uma relação entre idade e percepção de felicidade no trabalho.

Os participantes também foram questionados sobre a preferência entre um emprego com alto salário e infelicidade ou um emprego com salário médio e felicidade. As respostas encontram-se sintetizadas no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Preferência entre salário e felicidade por faixa etária



Fonte: elaboração própria (2026).

Em relação à escolha entre remuneração e felicidade no trabalho, o gráfico 3 mostra a predominância da opção “salário médio e felicidade” em todas as faixas etárias. Entre os participantes de 14 a 17 anos, 66,7% (n = 18) selecionaram essa alternativa, percentual que correspondeu a 83,3% (n = 20) entre aqueles de 18 a 20 anos e a 87,5% (n = 7) entre os participantes de 21 a 24 anos. Considerando o conjunto da amostra, 45 dos 59 participantes (76,3%) optaram por um emprego com salário médio e felicidade, enquanto 14 (23,7%) escolheram a alternativa de alto salário e infelicidade. Os resultados evidenciam, portanto, a valorização da felicidade em relação a uma remuneração mais elevada pela maioria dos participantes, embora as diferenças entre as faixas etárias devam ser interpretadas de forma descritiva, especialmente em razão do menor número de respondentes no grupo de 21 a 24 anos.

Os resultados também podem ser discutidos à luz da Educação Midiática, compreendida neste estudo como um referencial para problematizar a relação entre informação, trabalho e construção de expectativas profissionais. Embora o instrumento aplicado não tenha mensurado o nível de Educação Midiática dos participantes nem investigado diretamente a influência de redes sociais ou de influenciadores digitais, as percepções identificadas sobre felicidade, remuneração, relações interpessoais, crescimento profissional e expectativas de carreira permitem refletir sobre os processos informacionais que atravessam a construção de sentidos sobre o trabalho.

Nesse contexto, a Educação Midiática não é tratada como uma variável explicativa dos resultados, mas como uma perspectiva que contribui para discutir criticamente como concepções de sucesso, felicidade e realização profissional podem ser construídas e compartilhadas socialmente. Essa distinção é relevante porque as expectativas relacionadas ao trabalho não se formam exclusivamente a partir da experiência profissional individual, mas também estão inseridas em contextos sociais e informacionais mais amplos.

Dessa forma, os achados desta pesquisa não permitem afirmar que determinado nível de Educação Midiática produz maior ou menor felicidade no trabalho, tampouco estabelecer o grau de influência das mídias sobre os participantes. Permitem, contudo, aproximar a discussão sobre felicidade no trabalho dos processos de acesso, circulação e interpretação da informação, reconhecendo a importância de uma leitura crítica das representações contemporâneas sobre carreira, produtividade e sucesso profissional.

A discussão sobre felicidade no trabalho, entretanto, não pode ser dissociada das condições sociais, econômicas e informacionais nas quais os jovens constroem suas expectativas profissionais. A valorização de relações interpessoais, remuneração, estabilidade, crescimento e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não ocorre de maneira isolada, mas em um contexto marcado por exigências de produtividade, competitividade e adaptação às transformações do mundo do trabalho. Nesse sentido, compreender a felicidade apenas como resultado de escolhas, atitudes ou competências individuais pode reduzir um fenômeno que também é atravessado pelas condições concretas de inserção profissional.

Essa problematização encontra aproximação com Santos (2000), ao analisar criticamente a globalização e destacar a centralidade assumida pela informação e pela competitividade na organização da vida contemporânea. Nessa perspectiva, a ampliação dos fluxos informacionais não elimina as desigualdades que atravessam as possibilidades de

participação dos sujeitos na sociedade. No contexto desta pesquisa, essa abordagem contribui para evitar uma interpretação exclusivamente individual das expectativas profissionais dos jovens, reconhecendo que suas percepções sobre sucesso, estabilidade, remuneração e felicidade também se constituem em contextos sociais e informacionais mais amplos.

Em conjunto, os resultados evidenciam que as percepções dos participantes sobre felicidade no trabalho envolvem diferentes dimensões, entre elas relações interpessoais, remuneração, crescimento profissional, estabilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As diferenças observadas entre as faixas etárias devem ser compreendidas como características descritivas da amostra investigada, não permitindo estabelecer relações causais entre idade, experiência profissional, competências para a empregabilidade e felicidade no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar as percepções de jovens aprendizes sobre a felicidade no trabalho e suas expectativas profissionais, considerando as diferenças observadas entre as faixas etárias e discutindo os resultados à luz da Educação Midiática e das competências relacionadas à empregabilidade. Os achados evidenciaram que a felicidade no trabalho é percebida a partir de diferentes dimensões, envolvendo relações interpessoais, remuneração, crescimento profissional, estabilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Embora tenham sido observadas diferenças entre as faixas etárias, elas devem ser compreendidas de maneira descritiva e restritas à amostra investigada, não permitindo estabelecer relações causais entre idade, experiência profissional e as percepções encontradas.

As notas atribuídas à felicidade no ambiente de trabalho ou estudos permaneceram próximas entre os participantes de 14 a 17 anos (4,19) e de 18 a 20 anos (4,17), enquanto o grupo de 21 a 24 anos apresentou média de 4,50, resultado que deve ser interpretado com cautela devido ao menor número de participantes nessa faixa (n = 8). Na escolha entre remuneração e felicidade, predominou a preferência por um emprego com salário médio e felicidade, alternativa selecionada por 45 dos 59 participantes.

No âmbito da Ciência da Informação, o estudo aproxima a discussão sobre felicidade e expectativas profissionais dos processos de produção, circulação, apropriação e interpretação da informação. A Educação Midiática e a competência em informação são mobilizadas como perspectivas interpretativas para problematizar a construção de sentidos

sobre trabalho, carreira, produtividade e sucesso profissional, uma vez que esses aspectos não foram mensurados diretamente pelo instrumento.

Entre as limitações da pesquisa, destacam-se a amostra não probabilística vinculada a uma única instituição, o número reduzido de participantes na faixa de 21 a 24 anos, a ausência de caracterização socioeconômica individual e de pré-teste do instrumento. Estudos futuros poderão ampliar e diversificar a amostra e investigar diretamente as práticas informacionais e midiáticas dos jovens, aprofundando a compreensão das relações entre informação, educação e trabalho e das expectativas profissionais das juventudes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maureen Snow et al. Job Satisfaction and Generational Difference: The Shifting Nature of the Workplace. **American Journal of Management,** *[s. l.*], v. 24, n. 3, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.33423/ajm.v24i3.7270. Acesso em: 22 jun. 2026.

ANTUNES, Maria Leonor Amorim; PAULA, Claudio Paixão Anastácio de; ARAÚJO, Eliane Pawlowski Oliveira. Comportamento e competência informacionais para a realidade brasileira: como a informação pode amparar jovens em situação de vulnerabilidade social. **Biblioteca Escolar em Revista,** São Paulo, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: https://revistas.usp.br/berev/pt_BR/article/view/195516. Acesso em: 18 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: Planalto – Lei nº 10.097/2000. Acesso em: 22 jun. 2026.

CHO, Hyunyi *et al.* Social media literacy: A conceptual framework. **New Media & Society,** [*s. l.*], v. 26, n. 2, p. 941-960, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1177/14614448211068530. Acesso em: 22 jun. 2026.

CORVITE, Shanley; HUI, Julie. Social Media as a Lens into Careers During a Changing World of Work. **Proc. ACM Hum.:** Comput. Interact., [*s. l.*], v. 8, art. 514, 2024. Disponível em: https://dl.acm.org/doi/10.1145/3687053 Acesso em: 22 jun. 2026.

DRAKE, Robert E.; WALLACH, Michael A. Employment is a critical mental health intervention. **Epidemiology and Psychiatric Sciences**, [*s. l.*], v. 29, p. 1-3, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1017/S2045796020000906. Acesso em: 22 jun. 2026.

FERRARI, Ana Carolina; OCHS, Mariana; MACHADO, Débora. **Guia da Educação Midiática.** 1. ed. São Paulo: Instituto Palavra Aberta, 2020.

GARCÍA-ÁLVAREZ, Jesús *et al.* Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective. **Educ. Sci**., [*s. l.*], v. 12, n.

204, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.3390/educsci12030204 . Acesso em: 22 jun. 2026.

JIAN, Chao; ZOU, Di; MAHADI, N. Social media, digital literacy, and career competence: a mixed methods study among university students in China. **Front. Psychol.**, [*s. l.*], v. 16, n. 1700213, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1700213. Acesso em: 22 jun. 2026.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização:** do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade Autêntica:** usando a nova psicologia positiva para realizar seu potencial de realização plena. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SPUDEIT, Daniela. Proposta de um programa para desenvolvimento de competência em informação para alunos do ensino profissional. **Ciência da Informação em Revista,** Alagoas, v. 2, n. 2, p. 67–77, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufal.br/cir/article/download/1782/1466. Acesso em: 18 set. 2026.

VILLAR, Maria Cecília O.; MOURÃO, Luciana. Evaluation of the Young Apprentice Program through a Quasi-Experimental Study. **Trends in Psychology / Temas em Psicologia**, [*s. l.*], v. 26, n. 4, p. 2015-2030, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.9788/TP2018.4-11En. Acesso em: 22 jun. 2026.

WUTTKE, Eveline et al. How training quality, trainer competence, and satisfaction with training affect vocational identification of apprentices in vocational education programs. **Front. Psychol.**, [*s. l.*], v. 15, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1200279. Acesso em: 22 jun. 2026.

ZAMBELLI, Camilla; MARCIONETTI, Jenny; ROSSIER, Jérôme. Job and life satisfaction of apprentices: the effect of personality, social relations, and decent work. **Empirical Research in Vocational Education and Training,** [*s. l.*], v. 16, n. 3, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1186/s40461-024-00157-1. Acesso em: 22 jun. 2026.

FINACIAMENTO

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), por meio da concessão de bolsas de pós-graduação aos autores.