



VALORES DO TRABALHO E ODS: A PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES EM RELAÇÃO À CARREIRA PROFISSIONAL

Julia Bulgarelli Vicentini (IC) e Raquel Cymrot (Orientadora)

Apoio: PIBIC CNPq

RESUMO

A Organização das Nações Unidas estabeleceu, em 2015, a Agenda 2030 visando eliminar a pobreza e assegurar que toda a população mundial tenha acesso a uma boa qualidade de vida, paz e progresso e um meio ambiente saudável. Para alcançar tais propósitos foram definidos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Este estudo teve como objetivo identificar como a importância atribuída aos ODS impacta os estudantes dos cursos de engenharia nos valores de trabalho e nas decisões no contexto do direcionamento de suas carreiras profissionais. Para isso, foram aplicados questionários via Google Forms, aos estudantes de um curso de engenharia de uma universidade confessional que já estão inseridos no mercado de trabalho, obtendo-se 111 respostas, 7,33% da população-alvo. Esses questionários incluíram perguntas sobre o perfil dos respondentes, suas percepções dos ODS e a Escala Revisada de Valores do Trabalho (EVT-R). Realizada a análise estatística dos dados concluiu-se que as características do perfil dos estudantes podem influenciar suas percepções sobre a contribuição atual e potencial das empresas nas quais trabalham para alcançar os ODS, como esses estudantes desejam contribuir, por meio de suas carreiras profissionais para atingir os ODS, assim como suas propensões a trocar de empresa se esta desprezar os ODS. Verificou-se que, em especial, sexo, participação em programas governamentais e não ter morado no exterior influenciaram suas respostas e que o tipo motivacional Universalismo/Benevolência apresentou valores médios maiores para os pesquisados que se declararam estar totalmente tentados a mudar de emprego caso a empresa na qual atuavam desprezasse os ODS.

Palavras-chave: ODS. Valores de trabalho. Estudantes de Engenharia.

ABSTRACT

The United Nations established the 2030 Agenda in 2015 with the aim of eradicating poverty and ensuring that the entire global population could enjoy a high quality of life, peace, progress, and a healthy environment. To achieve these purposes, 17 Sustainable Development Goals (SDGs) were defined. This study aimed to identify how the importance attributed to the SDGs impacts engineering students in their work values and decisions in the context of directing their



professional careers. To achieve this, questionnaires were applied via Google Forms to the students of an engineering course at a confessional university who were inserted in the job market, obtaining 111 responses, 7.33% of the target population. The surveys included questions about the respondents' profiles, their perceptions of the SDGs, and the Revised Work Values Scale (WVS-R). Statistical analysis of the data concluded that the characteristics of the students' profiles might influence their perceptions of the current and potential contribution of the companies they work for achieving the SDGs, how such students would like to contribute, through their professional careers, to achieve the SDGs, as well as their propensity to change companies if it disregards the SDGs. It was notably found, in a special way, that gender, participation in government programs, and not having lived abroad influenced their responses, and that the motivational type of Universalism/Benevolence showed higher average values for those surveyed who declared themselves to be totally tempted to change jobs if the company they worked for disregarded the SDGs.

Keywords: SDGs. Work values. Engineering Students.

1. INTRODUÇÃO

A Cúpula dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), realizada em 2023, reafirmou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, estabelecida em 2015, a qual teve o intuito de acabar com a pobreza, garantir que toda a população mundial possa desfrutar de uma boa qualidade de vida, paz e progresso, bem como de um meio ambiente saudável. Na Agenda 2030 foram definidos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) (Nações Unidas Brasil, 2023). Esses objetivos só poderão ser alcançados com envolvimento de todos, ressaltando-se a importância da participação da sociedade civil, das empresas e do setor privado (Nações Unidas Brasil, 2015).

Para Ribeiro e Fonçatti (2017, apud Pires; Ribeiro; Andrade, 2020, não paginado) a carreira engloba as várias trajetórias de vidas de trabalho. Já os valores do trabalho podem ser definidos como:

[...] princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (Porto; Tamayo, 2003, p. 146).

Tem-se que os valores do trabalho direcionam as decisões tanto no âmbito pessoal quanto no âmbito de atuação profissional. Por passar grande parte do tempo no ambiente laboral, a atividade profissional de cada indivíduo deveria estar alinhada à sua identidade social, sendo a escolha de onde trabalhar relevante para a obtenção de seus objetivos individuais (Porto; Tamayo, 2008).

Embora cada curso de engenharia forneça para todos os seus estudantes o mesmo conteúdo e desenvolva as mesmas competências e habilidades, cada estudante os absorve e os utiliza de forma distinta dependendo de suas motivações, valores, preferências e necessidades (Silva; Coelho; Teixeira, 2013).

Os estudantes de engenharia são, em sua maioria, pertencentes à geração Z que engloba os nascidos entre 1991 e 2010. Os sujeitos da geração Z estão totalmente inseridos no mundo virtual, globalizado, não tendo em geral interesse em seguir uma carreira tradicional (Gold, 2019). Para os jovens desta geração, que são, em geral, “inovadores e criativos procurando deixar uma marca positiva na sociedade” (Fernandes, 2022, p. 29) faz-se necessário haver um propósito maior na vida, eles desejam que as empresas nas quais trabalham tenham valores similares aos seus (Almeida, 2022).

Embora seja conhecido o maior comprometimento social da geração Z, ainda é desconhecida a influência que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) exercem no direcionamento de suas carreiras profissionais.



Desta forma, o objetivo desta pesquisa foi identificar como a importância atribuída aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) impacta os estudantes dos cursos de Engenharia nos valores de trabalho e nas decisões no contexto do direcionamento de suas carreiras profissionais.

A identificação de como e de quanto os ODS, por meio dos valores de trabalho, estão sendo considerados pelos estudantes dos cursos de engenharia quando do direcionamento das carreiras profissionais pode nortear ações, por parte de governos e da sociedade civil, e em particular de Instituições de Ensino Superior, de modo a conscientizar os estudantes quanto à importância de que cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável seja atingido e estimular comportamentos e atitudes que priorizem o cumprimento destes para que o mundo se torne melhor tanto do ponto de vista individual como, principalmente, coletivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos foram:

- ODS 1 - Erradicação da pobreza: acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;
- ODS 2 - Fome zero e agricultura sustentável: acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;
- ODS 3 - Saúde e Bem-Estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades;
- ODS 4 - Educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos;
- ODS 5 - Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- ODS 6 - Água potável e saneamento: assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todas e todos;
- ODS 7 - Energia limpa e acessível: assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas e todos;
- ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;
- ODS 9 - Indústria, inovação e infraestrutura: construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;
- ODS 10 - Redução das desigualdades: reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
- ODS 11 - Cidades e comunidades sustentáveis: tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;
- ODS 12 - Consumo e produção responsáveis: assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;
- ODS 13 - Ação contra a mudança global do clima: tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;
- ODS 14 - Vida na água: conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;
- ODS 15 - Vida terrestre: proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas,



combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;

ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

ODS 17 - Parcerias e meios de implementação: fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável (Nações Unidas Brasil, 2023, não paginado)

Em 2024 o Brasil apresentou na ONU seu Relatório Nacional Voluntário no qual detalhou a evolução de 2016 a 2022 na obtenção de cada um dos 17 ODS. O documento relatou que dentre as 169 metas dos ODS, apenas 14 (8,2%) foram totalmente alcançadas e 35 (20,7%) tiveram evolução positiva (Bocchini, 2024).

Pesquisa realizada pela Deloitte (2021) com a geração Z durante a pandemia revelou que quase 50% dos pesquisados desta geração acreditavam que as empresas deveriam contribuir para o bem da sociedade. A pesquisa também apontou que a maior preocupação desta geração era quanto às mudanças climáticas e ao meio ambiente e que 66% dos pesquisados tinham consciência da distribuição desigual da riqueza e da renda na sociedade. Por outro lado, apenas 16% dos respondentes da geração Z escolheram os problemas relativos à diversidade, igualdade de oportunidades e discriminação como uma das três principais preocupações pessoais. Outro achado importante foi que 49% dos respondentes da Geração Z disseram que nos últimos dois anos tinham feito escolhas sobre o tipo de trabalho e organizações para as quais poderiam trabalhar com base em sua ética pessoal. A pesquisa, em sua conclusão, ressaltou que a geração Z deseja trabalhar para empresas comprometidas com seus valores.

Em concordância com esta pesquisa, Preziosi (2021) afirmou que para os jovens da geração Z, seus propósitos devem ser os mesmos que os da empresa na qual trabalham, de modo a recusarem trabalhar em empresas cujas ações resultem em impactos negativos para o bem comum. Quando no ambiente laboral, tem-se que os valores relacionados ao trabalho englobam tudo aquilo que é importante para o indivíduo nesse ambiente, determinando os modos, meios, comportamentos ou resultados que são mais adequados (Porto; Tamayo, 2003).

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram uma Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) utilizando um instrumento de pesquisa com 45 questões, cuja escala abordava quatro fatores: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade. Esta escala foi revisada por Porto e Pilati (2010) gerando a Escala Revisada de Valores relativos ao Trabalho (EVT-R) com utilização de um instrumento de pesquisa com 34 questões com escala de 5 pontos (Nada importante, Pouco importante, Importante, Muito importante e Extremamente importante, correspondendo aos números de 1 a 5) que abordam seis tipos motivacionais: Autodeterminação/Estimulação (10 questões), Segurança (5 questões), Realização (5



questões), Universalismo/Benevolência (5 questões), Poder (5 questões), e Conformidade (4 questões). Os valores para cada tipo motivacional foram calculados com base nas médias dos valores atribuídos às respectivas questões.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente foi realizada uma pesquisa na literatura sobre geração Z, valores do trabalho, ODS e carreiras profissionais. Com base nesta revisão da literatura foi elaborado um questionário que incluiu perguntas que englobavam a Escala Revisada de Valores relativos ao Trabalho (EVT-R) de Porto e Pilati (2010), tendo também perguntas que caracterizavam os participantes, como sexo, idade, tempo de experiência profissional, classe social de acordo com o Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB) da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) de 2023 (ABEP, 2023), envolvimento em trabalho voluntário, experiências de morar no exterior, participação em associações comunitárias e conhecimento dos ODS e incluía perguntas sobre as percepções dos participantes em relação às ações pessoais e das empresas, ambas no contexto dos ODS.

A pesquisa de campo foi realizada por meio da aplicação de questionários a estudantes, com no mínimo 18 anos, de um curso de engenharia de uma universidade confessional, que já estão ou estiveram no mercado de trabalho, seja estagiando ou trabalhando como efetivos em uma empresa. O envio do *link* do questionário ou disponibilização deste por *QR Code* foi realizado pelos *e-mails* institucionais, contato com os professores e com representantes de turma, grupos de WhatsApp das turmas e contato individual com os estudantes, sendo a amostragem por acessibilidade. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Humanos da Instituição e aprovada sob o parecer CAEE 73717323.9.0000.0084, tendo em sua realização seguido todas as recomendações éticas.

Conforme Malhotra (2019), o coeficiente Alpha de Cronbach, que varia de 0 a 1, quando superior a 0,6 tem a confiabilidade de coerência interna considerada satisfatória. Este coeficiente foi calculado tanto para o instrumento EVT-R quanto para as perguntas referentes aos ODS.

Após a coleta dos dados, realizada por meio do aplicativo Google Forms, estes foram disponibilizados em planilha Microsoft Excel® e consolidados. A seguir, foi realizada uma análise descritiva dos dados e então calculados intervalos de confiança para médias e proporções de interesse (Montgomery; Runger, 2021). Para testar se houve independência entre pares de variáveis de interesse foi usado o teste Qui-Quadrado de independência ou o teste Exato de Fisher, conforme satisfeitas ou não as condições para o uso do primeiro teste. Foram ainda realizados testes t-de-Student para médias, t-de-Student ou de Mann-Whitney para comparação de duas

médias e testes F ou de Levene para comparação de variâncias. Para optar pelo teste F ou de Levene faz-se necessário testar a aderência das distribuições das variáveis de cada grupo à distribuição Normal. Foram também realizados testes de Kruskal-Wallis ou Friedman para comparação de três ou mais médias, sendo os testes de Friedman usados para comparação de médias em amostras correspondentes, para cada tipo de percepção com respeito às ações pessoais ou com relação às ações das empresas relacionadas aos ODS, bem como para os tipos motivacionais do EVT-R (Siegel; Castellan Jr., 2008, Montgomery; Runger, 2021).

Todos os intervalos de confiança foram calculados com um nível de confiança de 95% e todos os testes de hipótese foram realizados adotando-se um nível de significância α de 5%, sendo então rejeitadas as hipóteses com níveis descritivos (valores-p) menores que 0,05.

Todas as análises estatísticas foram realizadas com o auxílio dos programas Microsoft Excel® e Minitab® Statistical Software v. 21.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

A pesquisa de campo foi realizada nos meses de abril e maio de 2024. Na coleta de dados foram obtidas 138 respostas, com 111 respostas válidas. Com base nos dados da secretaria da Instituição de Ensino e nas pesquisas de Cardoso e Cymrot (2020) e de Martins e Cymrot (2021), estimou-se haver no curso de engenharia pesquisado 1514 estudantes com no mínimo 18 anos que já estavam ou estiveram no mercado de trabalho, seja estagiando ou trabalhando como efetivos em uma empresa, sendo a amostra igual a 7,33% da população alvo. O valor do coeficiente alfa de Cronbach foi igual a 0,9632 confirmando a validade interna do instrumento de pesquisa.

Dos 111 respondentes, 56,76% eram do sexo masculino (I.C. = [48,03; 66,17] %). A idade dos pesquisados variou de 18 a 39 anos, com média de 22,36 anos. Teve-se que 86,36% (I.C. = [79,96; 99,93] %) dos questionários foram respondidos por adolescentes e jovens adultos (entre 18 e 24 anos), 13,64% por adultos (entre 25 e 44 anos). Tal classificação por faixa etária não é universal e foi adotada levando-se em conta as diversas classificações existentes. Quanto à classe social, 44,14% pertenciam à classe A, 18,02% à classe B1, 26,13% à classe B2, 6,31% à classe C1 e 5,41% à classe C2.

Com relação ao tempo de atuação profissional dos participantes da pesquisa, 23,64% trabalhavam a até 6 meses, 20,00% a mais de 6 meses até 1 ano, 29,09% a mais de 1 ano até 2 anos, 12,73% a mais de 2 anos até 3 anos, e 14,55% a mais de 3 anos. Quanto ao período, a maioria dos estudantes pesquisados, 88,29% (I.C. = [82,31; 94,27] %), cursavam o período noturno. Os percentuais de pesquisados que cursavam as etapas de 1 a 10 foram respectivamente iguais a 1,82%, 1,82%, 6,36%, 15,45%, 10,91%, 7,27%, 13,64%, 14,55%, 21,82% e 6,36%, justificando-se



a menor porcentagem nas etapas 1 e 2 devido a idade mínima para participar da pesquisa ser 18 anos e a menor inserção no mercado nestas etapas. Quanto à moradia, 1,80% residia com amigos, 8,11% com cônjuge/companheiro(a), 76,58% com mãe, pai, tios ou avós, 2,70% com irmãos ou primos, 9,01% sozinhos e 1,80% de outras formas. Obteve-se também que 11,82% dos respondentes participavam de programas do governo federal de acesso ao ensino superior privado (I.C.= [57,85; 17,85] %) e 25,22% de programas universitários oferecidos pela própria instituição de ensino superior (I.C.= [17,15; 33,30] %). Dentre os pesquisados, 64,86% já haviam realizado trabalho voluntário (I.C.= [55,98; 73,75] %), 20,72% já moraram no exterior (I.C.= [13,18; 28,26] %), 30,63% já participaram de associações comunitárias (I.C.= [22,05; 39,21] %) e 70,27% indicaram que já conheciam os ODS (I.C.= [61,77; 78,77] %).

As Tabelas 1 e 2 apresentam as médias com respectivos intervalos com 95% de confiança, os coeficientes de variação e os níveis descritivos (valores-p) dos respectivos testes das hipóteses de que tais médias são, no mínimo, 3,5 para as variáveis de percepção de quanto a empresa na qual trabalha já contribuir para se atingir cada ODS, percepção de quanto a empresa na qual trabalha poderia contribuir ainda mais para se atingir cada ODS, o quanto se sentiria tentado a mudar de emprego se soubesse que a empresa na qual atua despreza cada ODS e o quanto em sua atuação profissional já contribuiu ou gostaria de poder contribuir para a obtenção de cada ODS. Uma média ser, no mínimo, 3,5 (hipótese testada não rejeitada com valor-p superior a 0,05, destacada em cinza) equivale à escolha média da alternativa no mínimo Muito. As tabelas apresentam também as proporções de respostas Nada (1), Pouco (2), Moderadamente (3), Muito (4) e Totalmente (5).

Tabela 1 – Médias e coeficientes de variação das percepções quanto à empresa já contribuir para se atingir cada ODS e para o quanto a empresa poderia contribuir mais, respectivos intervalos de confiança e valor-p para o teste da hipótese de que cada média é no mínimo igual a 3,5

ODS	A empresa já contribui										A empresa poderia contribuir mais									
	Média	Coef. Var.	IC de 95% para μ	valor-p	% de 1	% de 2	% de 3	% de 4	% de 5	Média	Coef. Var.	IC de 95% para μ	valor-p	% de 1	% de 2	% de 3	% de 4	% de 5		
ODS 1	2,464	49,39	[2,234; 2,694]	0,000	27,30	26,40	25,50	14,50	6,40	3,009	40,70	[2,775; 3,244]	0,000	15,00	16,80	32,70	23,40	12,10		
ODS 2	2,640	48,14	[2,401; 2,879]	0,000	26,10	17,10	32,40	15,30	9,00	3,056	41,88	[2,811; 3,301]	0,000	15,00	16,80	32,70	18,70	16,80		
ODS 3	3,541	32,04	[3,327; 3,754]	0,646	4,50	14,40	27,00	30,60	23,40	3,234	36,68	[3,006; 3,461]	0,011	8,40	19,60	28,00	28,00	15,90		
ODS 4	3,270	40,81	[3,019; 3,521]	0,036	12,60	17,10	24,30	22,50	23,40	3,198	37,23	[2,969; 3,427]	0,005	8,50	19,80	32,10	22,60	17,00		
ODS 5	3,518	36,67	[3,274; 3,762]	0,559	8,20	15,50	22,70	23,60	30,00	3,252	39,41	[3,007; 3,498]	0,024	8,40	22,40	29,00	15,90	24,30		
ODS 6	2,973	48,54	[2,700; 3,245]	0,000	21,80	16,40	27,30	11,80	22,70	3,103	40,56	[2,862; 3,344]	0,001	12,10	19,60	31,80	18,70	17,80		
ODS 7	3,155	46,88	[2,875; 3,434]	0,008	20,00	13,60	25,50	12,70	28,20	3,248	37,17	[3,014; 3,481]	0,017	9,50	16,20	32,40	23,80	18,10		
ODS 8	3,676	33,25	[3,446; 3,906]	0,934	9,00	4,50	27,50	27,00	31,50	3,421	33,61	[3,200; 3,641]	0,238	6,50	13,10	32,70	27,10	20,60		
ODS 9	3,559	39,32	[3,295; 3,822]	0,670	12,60	9,90	23,40	17,10	36,90	3,308	39,26	[3,059; 3,557]	0,065	11,20	15,90	27,10	22,40	23,40		
ODS 10	3,036	42,58	[2,793; 3,279]	0,000	16,20	16,20	31,50	19,80	16,20	3,150	38,72	[2,916; 3,383]	0,002	10,30	17,80	37,40	15,90	18,70		
ODS 11	3,000	45,62	[2,743; 3,257]	0,000	21,60	11,70	27,90	22,50	16,20	3,150	39,93	[2,909; 3,391]	0,002	12,10	16,80	33,60	18,70	18,70		
ODS 12	3,270	41,63	[3,014; 3,526]	0,039	17,10	9,00	25,20	27,00	21,60	3,252	37,32	[3,020; 3,485]	0,019	9,30	16,80	31,80	23,40	18,70		
ODS 13	2,991	44,97	[2,738; 3,244]	0,000	20,70	11,70	31,50	19,80	16,20	3,187	39,53	[2,945; 3,428]	0,006	12,10	15,00	34,60	18,70	19,60		
ODS 14	2,664	49,38	[2,415; 2,912]	0,000	24,50	21,80	29,10	11,80	12,70	2,981	44,67	[2,726; 3,237]	0,000	18,70	16,80	28,00	20,60	15,90		
ODS 15	2,864	44,74	[2,622; 3,106]	0,000	20,90	13,60	36,40	16,40	12,70	3,057	41,09	[2,815; 3,299]	0,000	16,00	13,20	34,00	22,60	14,20		
ODS 16	2,991	44,03	[2,742; 3,240]	0,000	18,20	16,40	29,10	20,90	15,50	3,084	40,61	[2,844; 3,324]	0,000	14,00	15,90	33,60	20,60	15,90		
ODS 17	3,270	42,04	[3,012; 3,529]	0,041	16,20	10,80	27,00	21,60	24,30	3,274	39,89	[3,022; 3,525]	0,039	12,30	15,10	28,30	21,70	22,60		

Fonte: As autoras (2024)

Para a variável o quanto a empresa já contribuiu para a obtenção de cada um dos ODS, apenas para os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 5 (Igualdade de gênero), ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) e ODS 9 (Indústria, inovação e infraestrutura) os pesquisados



indicaram, em média, que a empresa já contribuía no mínimo muito para a obtenção dos ODS. Realizados testes de Friedman para igualdade de médias em amostras correspondentes, concluiu-se que a média da indicação pelos pesquisados de quanto a empresa que atuam já contribuiu para se atingir os ODS não foi a mesma para todos os ODS ($p = 0,000$) tendo estas mesmas ODS 3, ODS 5, ODS 8 e ODS 9 apresentando as maiores somas de postos no teste de Friedman.

Quanto à empresa poder contribuir mais para a obtenção de cada um dos ODS, somente para os ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) e ODS 9 (Indústria, inovação e infraestrutura) houve indicação média de que a empresa poderia contribuir a mais no mínimo muito. O teste de Friedman rejeitou a hipótese de igualdade de médias para as 17 ODS ($p = 0,000$), tendo também os ODS 8 e ODS 9 resultados com as maiores somas de postos.

Tabela 2 – Médias e coeficientes de variação de quanto o pesquisado se sentiria tentado a mudar de empresa se soubesse que esta despreza cada ODS e o quanto já contribuiu ou gostaria de contribuir para a obtenção de cada ODS, respectivos intervalos de confiança e valor-p para o teste da hipótese de que cada média é no mínimo igual a 3,5

ODS	Mudaria de trabalho										Já contribui ou gostaria de contribuir									
	Média	Coef. Var.	IC de 95% para μ	valor-p	% de 1	% de 2	% de 3	% de 4	% de 5	Média	Coef. Var.	IC de 95% para μ	valor-p	% de 1	% de 2	% de 3	% de 4	% de 5		
ODS 1	3,150	42,46	(2,893; 3,406)	0,004	15,90	13,10	32,70	16,80	21,50	2,910	41,76	(2,669; 3,151)	0,000	16,00	19,00	34,00	20,00	11,00		
ODS 2	3,189	41,77	(2,932; 3,445)	0,009	15,10	12,30	34,00	16,00	22,60	3,010	38,41	(2,783; 3,237)	0,000	10,80	21,60	35,30	20,60	11,80		
ODS 3	3,371	39,08	(3,116; 3,626)	0,160	12,40	10,50	31,40	19,00	26,70	3,257	30,59	(3,060; 3,454)	0,008	5,00	13,90	42,60	27,70	10,90		
ODS 4	3,327	38,68	(3,080; 3,574)	0,084	14,00	7,50	31,80	25,20	21,50	3,248	35,22	(3,022; 3,473)	0,014	9,90	11,90	35,60	28,70	13,90		
ODS 5	3,491	38,38	(3,233; 3,749)	0,471	13,20	6,60	28,30	21,70	30,20	3,139	37,44	(2,907; 3,371)	0,001	9,90	17,80	35,60	21,80	14,90		
ODS 6	3,276	40,71	(3,018; 3,534)	0,044	15,20	9,50	30,50	21,90	22,90	2,960	39,28	(2,729; 3,191)	0,000	13,00	20,00	35,00	22,00	10,00		
ODS 7	3,245	41,63	(2,985; 3,505)	0,027	15,10	12,30	29,20	19,80	23,60	3,178	36,80	(2,947; 3,409)	0,003	10,90	13,90	35,60	25,70	13,90		
ODS 8	3,524	36,94	(3,272; 3,776)	0,574	10,50	10,50	24,80	24,80	29,50	3,406	29,70	(3,206; 3,606)	0,176	5,90	7,90	38,60	34,70	12,90		
ODS 9	3,314	39,32	(3,062; 3,566)	0,074	11,40	15,20	27,60	21,90	23,80	3,257	32,39	(3,049; 3,466)	0,011	6,90	11,90	42,60	25,70	12,90		
ODS 10	3,462	38,48	(3,206; 3,719)	0,386	12,30	9,40	27,40	21,70	29,20	3,099	37,77	(2,868; 3,330)	0,000	12,90	11,90	40,60	21,80	12,90		
ODS 11	3,226	40,87	(2,972; 3,480)	0,017	13,20	14,20	33,00	16,00	23,60	3,139	34,91	(2,922; 3,355)	0,001	7,90	16,80	41,60	20,80	12,90		
ODS 12	3,274	41,21	(3,014; 3,533)	0,043	14,20	12,30	31,10	17,00	25,50	3,158	32,52	(2,956; 3,361)	0,001	6,90	14,90	43,60	24,80	9,90		
ODS 13	3,245	39,62	(2,998; 3,493)	0,022	11,30	16,00	32,10	17,90	22,60	2,890	40,52	(2,658; 3,122)	0,000	18,00	11,00	44,00	18,00	9,00		
ODS 14	3,094	44,05	(2,832; 3,357)	0,001	17,00	16,00	28,30	17,90	20,80	2,792	43,66	(2,551; 3,033)	0,000	20,80	14,90	37,60	17,80	8,90		
ODS 15	3,183	42,17	(2,922; 3,444)	0,009	15,40	14,40	27,90	21,20	21,20	2,830	43,22	(2,587; 3,073)	0,000	20,00	13,00	42,00	14,00	11,00		
ODS 16	3,396	38,05	(3,147; 3,645)	0,205	12,30	8,50	32,10	21,70	25,50	3,040	37,49	(2,815; 3,265)	0,000	12,90	12,90	42,60	20,80	10,90		
ODS 17	3,189	45	(2,912; 3,465)	0,014	18,90	12,30	25,50	17,90	25,50	3,069	35,77	(2,853; 3,286)	0,000	9,90	15,80	42,60	20,80	10,90		

Fonte: As autoras (2024)

Com respeito a quanto o estudante se sentiria tentado a mudar de emprego se soubesse que a empresa na qual atua despreza tal objetivo, houve uma indicação média de que esta resposta foi no mínimo muito para os ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 4 (Educação de qualidade), ODS 5 (Igualdade de gênero), ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), ODS 9 (Indústria, inovação e infraestrutura), ODS 10 (Redução das desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Pelo teste de Friedman concluiu-se que a propensão média de mudar de empresa, caso o ODS esteja sendo desprezada, também não foi igual para todos os ODS ($p = 0,000$) e também apresentou os mesmos ODS com as maiores somas de postos.

Já em relação a quanto o estudante, em sua atuação profissional, já contribuiu ou gostaria de contribuir para a obtenção de cada ODS apenas os ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) obteve em média valor correspondente a no mínimo muito. Mais uma vez no teste de Friedman o ODS 8 foi o que teve maior soma de postos, rejeitando-se a hipótese de que as médias de quanto na atuação profissional já se contribuiu ou gostaria de poder contribuir para a obtenção de cada ODS fossem as mesmas para todos os ODS ($p = 0,000$).



Ressalta-se que o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) se mostrou relevante com respeito à todas as percepções dos participantes em relação às ações pessoais e das empresas.

Os participantes da pesquisa também responderam ao instrumento de pesquisa EVT-R. A Tabela 3 apresenta a média e o coeficiente de variação da importância atribuída a cada assertiva e as porcentagens de ocorrência. Ressalta-se que houve assertivas que não foram respondidas por todos os pesquisados. As médias dos valores atribuídos às perguntas que compõem cada tipo motivacional geraram a Tabela 4, que apresenta para cada tipo motivacional a média obtida, seu intervalo com 95% de confiança, o coeficiente de variação, o nível descritivo do teste (valor-p), cuja hipótese nula é que a média é no mínimo 3,5 (correspondente a ser classificada como um valor muito ou extremamente importante), o desvio padrão desta variável, seu valor do mínimo, 1º quartil, mediana, 3º quartil e máximo.

Tabela 3 – Médias, Coeficientes de variação e porcentagens para as importâncias atribuídas

Assertiva	Média	Coef. Var.	% Nada Importante	% Pouco Importante	% Importante	% Muito Importante	% Extremamente Importante
Universalismo/Benevolência							
1 - Ajudar os outros	3,84	26,69	1,89	6,60	30,19	28,30	33,02
2 - Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	3,88	25,35	1,89	3,77	32,08	29,25	33,02
3 - Combater injustiças sociais	3,53	32,14	5,61	9,35	36,45	23,36	25,23
16 - Ser útil para a sociedade	4,07	24,54	0,94	5,66	23,58	25,47	44,34
19 - Ter compromisso social	3,75	24,54	1,89	8,49	30,19	31,13	28,30
Conformidade							
8 - Obdecer as normas do trabalho	3,74	28,69	3,77	7,55	28,30	32,08	28,30
10 - Respeitar a hierarquia	3,58	30,93	5,71	8,57	30,48	32,38	22,86
26 - Ter um ambiente de trabalho organizado	4,17	21,23	0,00	3,74	20,56	30,84	44,86
29 - Ter um trabalho com hierarquia clara	3,23	36,12	8,49	16,04	36,79	21,70	16,98
Segurança							
6 - Obter estabilidade financeira	4,44	18,09	0,00	2,80	11,21	25,23	60,75
7 - Ganhar dinheiro	4,16	22,53	1,89	2,83	16,98	33,96	44,34
9 - Poder me sustentar financeiramente	4,47	18,38	0,95	1,90	9,52	24,76	62,86
13 - Ser independente financeiramente	4,44	19,07	0,00	2,78	14,81	18,52	63,89
23 - Ter melhores condições de vida	4,18	24,89	2,83	2,83	20,75	20,75	52,83
Poder							
4 - Competir c/ colegas de trab. p/ alcançar minhas metas profi.	2,79	44,44	14,95	29,91	29,91	11,21	14,02
17 - Supervisionar outras pessoas	3,18	39,50	8,49	25,47	25,47	20,75	19,81
21 - Ter fama	2,42	55,22	31,43	28,57	18,10	10,48	11,43
24 - Ter prestígio	3,45	34,65	3,77	20,75	28,30	20,75	26,42
25 - Ter um trabalho arriscado	2,36	59,15	35,85	28,30	13,21	9,43	13,21
Realização							
5 - Demonstrar minhas competências	4,00	24,04	0,93	6,54	20,56	35,51	36,45
11 - Ser admirado pelo meu trabalho	4,07	4,07	0,93	6,54	20,56	28,97	42,99
12 - Ser bem-sucedido em minha profissão	4,31	4,31	0,00	2,78	17,59	25,00	54,63
14 - Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,27	19,57	0,00	1,90	19,05	29,52	49,52
15 - Ser respeitado pelas minhas competências	4,19	22,62	1,89	1,89	19,81	28,30	48,11
Autodeterminação/Estimulação							
27 - Ter um trabalho criativo	3,49	33,84	3,77	17,92	31,13	19,81	27,36
28 - Ter um trabalho inovador	3,85	27,59	0,93	11,21	25,23	27,10	35,51
30 - Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	3,76	28,75	1,87	11,21	28,04	27,10	31,78
31 - Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	3,87	26,59	1,87	7,48	26,17	30,84	33,64
32 - Ter um trab. que me permita expressar meus conhecimentos	4,04	23,91	1,89	2,83	24,53	31,13	39,62
33 - Ter um trabalho que requer originalidade	3,69	31,00	1,87	14,95	28,97	20,56	33,64
34 - Ter uma profissão reconhecida socialmente	3,52	31,43	4,72	9,43	39,62	21,70	24,53
18 - Ter autonomia na realização de minhas tarefas	4,09	22,49	0,94	2,83	23,58	31,13	41,51
20 - Ter desafios constantes	3,88	25,59	1,89	5,66	27,36	33,02	32,08
22 - Ter liberdade p/ decidir a forma de realização de meu trab.	3,68	27,31	0,93	8,41	40,19	22,43	28,04

Fonte: As autoras (2024)



Em todas as tabelas, a partir da Tabela 3, foram ressaltados os níveis descritivos (valores-p) inferiores a 0,05 (destacados de cinza), correspondentes à rejeição das hipóteses testadas.

Tabela 4 – Médias, coeficientes de variação, intervalos de confiança, níveis descritivos dos testes e outras estatísticas descritivas

Fator motivacional	Média	Coef. Var.	IC de 95% para μ	Valor-p	Desvio-padrão	Mínimo	1º Quartil	Mediana	3º Quartil	Máximo
Autodeterminação/Estimulação	3,6679	22,44	[3,5109; 3,8249]	0,982	0,8229	1,50	3,00	3,70	4,30	5,00
Segurança	4,3255	17,81	[4,1785; 4,4724]	1,000	0,7705	1,40	4,00	4,60	5,00	5,00
Realização	4,1602	18,97	[4,0096; 4,3107]	1,000	0,7892	1,60	3,80	4,20	5,00	5,00
Universalismo/Benevolência	3,8075	21,72	[3,6490; 3,9660]	1,000	0,8269	1,40	3,20	3,80	4,40	5,00
Poder	3,0708	29,81	[2,8962; 3,2454]	0,000	0,9154	1,20	2,40	3,00	3,60	5,00
Conformidade	3,6667	22,76	[3,5067; 3,8266]	0,979	0,8344	1,75	3,00	3,75	4,00	5,00

Fonte: As autoras (2024)

Conforme a Tabela 3, as perguntas relativas ao tipo motivacional Poder apresentaram respostas com maiores coeficientes de variação, portanto mais heterogêneas. Além disso, nota-se que as assertivas, com exceção de “Ter prestígio” e “Supervisionar outras pessoas” tiveram suas médias com valores nominais inferiores a 3, e estes últimos tiveram médias que não alcançaram o valor nominal de 3,5, indicando um peso menor para este fator motivacional. A Tabela 4 confirmou tais achados uma vez que o único fator motivacional que não atingiu uma média que se possa considerar como muito ou extremamente importante foi o Poder. Também o teste de Friedman rejeitou a hipótese de que as médias atribuídas foram iguais para os seis tipos motivacionais ($p = 0,000$) com a soma de postos do tipo motivacional Poder muito inferior às demais. Questiona-se se esta maior variabilidade nos julgamentos das assertivas que formam o tipo motivacional Poder aliado a suas menores pontuações pode sugerir uma inibição dos respondentes atestarem o quanto valorizam o poder, além de se considerar que na época da pesquisa os estudantes estavam, em sua maioria, em um momento de aprendizagem, sem acesso efetivo ao exercício do poder.

As Tabelas 5 a 8 trazem os níveis descritivos para os testes de independência, com nível de significância de 5%, entre as variáveis de percepções dos participantes da pesquisa em relação às ações pessoais e das empresas, ambas no contexto dos ODS e variáveis de caracterização destes. Para os casos em que houve dependência entre as variáveis (valores-p inferiores a 0,05), comparou-se nos testes realizados os valores observados e esperados para efetuar as conclusões.

Verificando-se a Tabela 5, tem-se que proporcionalmente estudantes com tempo de atuação profissional menor que um ano indicaram mais que as empresas nas quais atuam já contribuem totalmente para a obtenção do ODS 6 (Água potável e saneamento) e do ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), estudantes da classe social B e C indicaram mais que as empresas nas quais atuam já contribuem totalmente para a obtenção de do ODS 6 (Água potável e saneamento), estudantes que não fazem trabalho voluntário indicaram mais que as empresas nas quais atuam não contribuem nada para a obtenção de do ODS 11 (Cidades e



comunidades sustentáveis), estudantes que já moraram no exterior indicaram mais que as empresas nas quais atuam contribuem moderadamente e menos que contribuem totalmente para a obtenção de do ODS 9 (Indústria, inovação e infraestrutura), estudantes que não conhecem os ODS indicaram menos que as empresas nas quais atuam contribuem totalmente para a obtenção do ODS 12 (Consumo e produção responsáveis) e do ODS 17 (Parcerias e meios de implementação).

Tabela 5 – Níveis descritivos (valores-p) dos testes de independência entre as percepções de o quanto a empresa que os pesquisados atuam já contribui para a obtenção de cada um dos ODS e as variáveis de caracterização destes pesquisados

ODS	Faixa etária	Tempo atuação	Sexo	Período do dia	Período do curso	Programa Govern.	Programa Univers.	Com quem mora	Classe social	Trabalho voluntário	Morou no exterior	Associações comunitárias	Conhece os ODS
ODS 1	0,303	0,423	0,221	0,294	0,283	1,000	0,865	0,637	0,973	0,071	0,155	0,833	0,877
ODS 2	1,000	0,286	0,913	0,968	0,443	0,564	0,928	0,415	0,560	0,166	0,547	0,843	0,937
ODS 3	0,223	0,220	0,091	0,564	0,128	0,564	0,628	0,201	0,547	0,988	0,617	0,378	0,292
ODS 4	0,143	0,351	0,801	0,604	0,700	0,230	0,767	0,174	0,397	0,578	0,840	0,880	0,184
ODS 5	0,960	0,327	0,579	0,543	0,950	0,543	0,955	0,906	0,126	0,889	0,246	0,137	0,220
ODS 6	0,902	0,042	0,722	0,366	0,274	0,763	0,363	0,493	0,049	0,146	0,864	0,239	0,544
ODS 7	0,444	0,082	0,614	0,682	0,713	1,000	0,294	0,101	0,633	0,203	0,157	0,486	0,051
ODS 8	0,292	0,033	0,798	0,714	0,290	0,714	0,941	0,327	0,884	0,685	0,873	0,458	0,079
ODS 9	0,105	0,374	0,757	0,543	0,426	0,243	0,770	0,535	0,803	0,131	0,038	0,410	0,072
ODS 10	0,753	0,566	0,361	0,370	0,117	0,063	0,975	0,099	0,786	0,919	0,717	0,424	0,242
ODS 11	0,810	0,712	0,173	0,428	0,870	0,430	0,988	0,469	0,641	0,031	0,546	0,446	0,406
ODS 12	0,415	0,914	0,638	0,848	0,939	0,848	0,679	0,063	0,545	0,177	0,329	0,545	0,027
ODS 13	0,784	0,722	0,608	0,370	0,470	0,540	0,564	0,180	0,994	0,242	0,110	0,715	0,136
ODS 14	0,726	0,262	0,628	0,512	0,927	0,732	0,109	0,468	0,384	0,589	0,752	0,897	0,381
ODS 15	0,549	0,302	0,845	0,519	0,979	0,519	0,343	0,543	0,261	0,734	0,420	0,954	0,274
ODS 16	0,941	0,584	0,178	1,000	0,550	0,756	0,976	0,613	0,803	0,889	0,328	0,912	0,081
ODS 17	0,819	0,230	0,763	0,543	0,129	0,565	0,648	0,921	0,351	0,850	0,327	0,774	0,042

Fonte: As autoras (2024)

Tabela 6 – Níveis descritivos (valores-p) dos testes de independência entre as percepções de o quanto a mais a empresa que os pesquisados atuam poderia contribuir para a obtenção de cada ODS.e as variáveis de caracterização destes pesquisados.

ODS	Faixa etária	Tempo atuação	Sexo	Período do dia	Período do curso	Programa Govern.	Programa Univers.	Com quem mora	Classe social	Trabalho voluntário	Morou no exterior	Associações comunitárias	Conhece os ODS
ODS 1	0,817	0,489	0,016	0,373	0,150	0,002	0,315	0,459	0,011	0,907	0,690	0,096	0,210
ODS 2	0,817	0,787	0,178	0,317	0,188	0,011	0,557	0,667	0,095	0,177	0,577	0,172	0,628
ODS 3	0,724	0,856	0,005	0,379	0,644	0,117	0,489	0,621	0,508	0,557	0,047	0,619	0,501
ODS 4	0,567	0,613	0,047	0,567	0,084	0,212	0,548	0,937	0,333	0,497	0,269	0,207	0,261
ODS 5	0,693	0,435	0,116	0,367	0,258	0,182	0,501	0,716	0,843	0,232	0,094	0,097	0,416
ODS 6	0,763	0,511	0,168	0,367	0,902	0,541	0,309	0,112	0,292	0,144	0,605	0,302	0,724
ODS 7	0,810	0,739	0,228	0,115	0,339	0,380	0,676	0,382	0,607	0,362	0,749	0,091	0,856
ODS 8	0,673	0,839	0,032	0,193	0,207	0,285	0,912	0,465	0,685	0,894	0,099	0,080	0,402
ODS 9	0,841	0,724	0,304	0,122	0,408	0,282	0,916	0,102	0,235	0,213	0,183	0,188	0,377
ODS 10	1,000	0,449	0,453	0,212	0,660	0,132	0,765	0,430	0,636	0,605	0,060	0,054	0,760
ODS 11	0,930	0,771	0,003	0,029	0,949	0,228	0,646	0,966	0,307	0,142	0,222	0,331	0,936
ODS 12	0,746	0,945	0,003	0,078	0,733	0,084	0,474	0,517	0,901	0,033	0,263	0,442	0,836
ODS 13	0,699	0,613	0,083	0,762	0,435	0,238	0,333	0,272	0,760	0,279	0,489	0,267	0,888
ODS 14	0,632	0,665	0,172	0,127	0,627	0,220	0,803	0,527	0,390	0,428	0,821	0,158	0,854
ODS 15	0,363	0,684	0,077	0,365	0,832	0,222	0,556	0,629	0,202	0,109	0,366	0,391	0,994
ODS 16	0,844	0,483	0,182	0,127	0,408	0,220	0,957	0,511	0,051	0,693	0,750	0,162	0,624
ODS 17	0,796	0,163	0,144	0,024	0,278	0,236	0,915	0,361	0,291	0,207	0,100	0,192	0,733

Fonte: As autoras (2024)

Segundo a Tabela 6, proporcionalmente, estudantes do sexo feminino indicaram menos que as empresas nas quais atuam poderiam contribuir a mais moderadamente para a obtenção do ODS 1 (Erradicação da pobreza) e do ODS 4 (Educação de qualidade) e indicaram mais que



as empresas nas quais atuam poderiam contribuir a mais totalmente para a obtenção do ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), do ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), do ODS 11 (Cidades e comunidades sustentáveis) e do ODS 12 (Consumo e produção responsáveis). Ainda proporcionalmente, estudantes do período diurno indicaram mais que as empresas nas quais atuam poderiam contribuir a mais muito ou totalmente para a obtenção do ODS 11 (Cidades e comunidades sustentáveis) e indicaram menos que poderiam contribuir a mais muito ou totalmente para a obtenção do ODS 17 (Parcerias e meios de implementação). Da mesma forma, proporcionalmente estudantes beneficiados por programas do Governo Federal indicaram mais que as empresas nas quais atuam poderiam contribuir a mais muito ou totalmente para a obtenção do ODS 1 (Erradicação da pobreza) e do ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável). Obteve-se também que proporcionalmente estudantes da classe B e C indicaram mais que as empresas nas quais atuam poderiam contribuir a mais totalmente para a obtenção do ODS 1 (Erradicação da pobreza), que estudantes que não fazem trabalho voluntário indicaram mais que as empresas nas quais atuam não poderiam contribuir a mais nada para a obtenção do ODS 12 (Consumo e produção responsáveis) e que estudantes que já moraram no exterior indicaram mais que as empresas nas quais atuam não poderiam contribuir a mais nada ou pouco para a obtenção do ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

Tabela 7 – Níveis descritivos (valores-p) dos testes de independência o quanto os pesquisados se sentiriam tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza cada ODS e as variáveis de caracterização destes pesquisados.

ODS	Faixa etária	Tempo atuação	Sexo	Período do dia	Período do curso	Programa Govern.	Programa Univers.	Com quem mora	Classe social	Trabalho voluntário	Morou no exterior	Associações comunitárias	Conhece os ODS
ODS 1	0,143	0,594	0,171	0,125	0,081	0,238	0,300	0,284	0,329	0,853	0,946	0,593	0,361
ODS 2	0,309	0,581	0,022	0,178	0,036	0,447	0,113	0,024	0,887	0,803	0,549	0,515	0,676
ODS 3	0,650	0,914	0,186	0,512	0,151	0,191	0,639	0,510	0,481	0,862	0,709	0,428	0,533
ODS 4	0,378	0,875	0,075	0,396	0,262	0,222	0,260	0,232	0,702	0,868	0,539	0,208	0,409
ODS 5	0,338	0,924	0,020	0,380	0,930	0,089	0,948	0,586	0,765	0,422	0,245	0,272	0,284
ODS 6	0,551	0,764	0,123	0,152	0,285	0,105	0,404	0,607	0,836	0,881	0,686	0,261	0,226
ODS 7	0,502	0,691	0,069	0,017	0,253	0,268	0,879	0,502	0,996	0,697	0,597	0,204	0,361
ODS 8	0,444	0,677	0,469	0,351	0,019	0,032	0,709	0,018	0,570	0,530	0,925	0,511	0,547
ODS 9	0,665	0,488	0,456	0,283	0,699	0,647	0,247	0,373	0,185	0,621	0,772	0,454	0,670
ODS 10	0,577	0,756	0,033	0,032	0,331	0,077	0,187	0,279	0,617	0,282	0,846	0,453	0,629
ODS 11	0,363	0,720	0,606	0,324	0,717	0,210	0,129	0,377	0,525	0,744	0,956	0,244	0,449
ODS 12	0,478	0,873	0,107	0,952	0,298	0,383	0,155	0,067	0,971	0,463	0,990	0,183	0,472
ODS 13	0,740	0,944	0,518	0,716	0,469	0,217	0,368	0,079	0,661	0,820	0,851	0,111	0,358
ODS 14	0,515	0,500	0,042	0,183	0,109	1,000	0,146	0,048	0,997	0,903	0,435	0,026	0,899
ODS 15	0,666	0,459	0,073	0,273	0,931	0,730	0,170	0,073	0,943	0,623	0,322	0,454	0,733
ODS 16	0,405	0,591	0,286	0,934	0,808	0,393	0,264	0,403	0,514	0,413	0,970	0,321	0,731
ODS 17	0,223	0,421	0,227	0,342	0,165	0,255	0,619	0,089	0,391	0,618	0,948	0,191	0,827

Fonte: As autoras (2024)

Observando-se a Tabela 7, concluiu-se que proporcionalmente, estudantes do sexo feminino indicaram mais que se sentiriam muito tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável) e que se sentiriam muito ou totalmente tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 5 (Igualdade de gênero), o ODS 10 (Redução das desigualdades) e o ODS 14 (Vida na água). Salienta-se a influência do sexo com respeito a



quanto a mais a empresa na qual os pesquisados atuam poderia contribuir para a obtenção de vários ODS, tendo as mulheres atribuído às empresas maior capacidade de atingir os ODS se assim o quisessem e também o fato de que as mulheres, na condução de suas carreiras, apresentaram proporcionalmente maior disponibilidade de mudar de empresa caso esta desprezasse vários ODS, em especial o ODS 5 (Igualdade de gênero).

Também proporcionalmente, estudantes do 1º ao 6º semestre indicaram menos que se sentiriam muito tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável) e o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), estudantes do período diurno indicaram menos que se sentiriam muito ou totalmente tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 7 (Energia limpa e acessível) e o ODS 10 (Redução das desigualdades), estudantes beneficiados por programas do Governo Federal indicaram mais que se sentiriam muito ou totalmente tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), estudantes que não moram com responsáveis indicaram mais que se sentiriam nada ou pouco tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável) e indicaram menos que se sentiriam totalmente tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 14 (Vida na água). Da mesma forma, concluiu-se que proporcionalmente estudantes que já participaram ou participam de associações comunitárias indicaram menos que se sentiriam nada ou pouco tentados a mudar de emprego se soubessem que a empresa na qual atuam despreza o ODS 14 (Vida na água).

Tabela 8 – Níveis descritivos (valores-p) dos testes de independência o quanto os pesquisados, em sua atuação profissional, já contribuíram ou gostariam de poder contribuir para a obtenção de cada ODS e as variáveis de caracterização destes pesquisados.

ODS	Faixa etária	Tempo atuação	Sexo	Período do dia	Período do curso	Programa Govern.	Programa Univers.	Com quem mora	Classe social	Trabalho voluntário	Morou no exterior	Associações comunitárias	Conhece os ODS
ODS 1	0,122	0,009	0,819	0,099	0,659	0,506	0,071	0,714	0,216	0,817	0,724	0,824	0,858
ODS 2	0,372	0,074	0,158	0,008	0,844	0,192	0,492	0,311	0,478	0,423	0,630	0,541	0,545
ODS 3	0,725	0,170	0,683	0,315	0,598	0,054	0,322	0,460	0,412	0,577	0,762	0,993	0,767
ODS 4	0,432	0,563	0,218	0,060	0,688	0,046	0,502	0,898	0,416	0,907	0,120	0,709	0,621
ODS 5	0,541	0,851	0,005	0,053	0,829	0,008	0,156	0,930	0,658	0,839	0,677	0,642	0,803
ODS 6	0,339	0,393	0,154	0,166	0,899	0,188	0,560	0,786	0,410	0,352	0,748	0,679	0,333
ODS 7	0,928	0,437	0,376	0,194	0,467	0,532	0,502	0,843	0,683	0,924	0,440	0,886	0,088
ODS 8	0,916	0,349	0,439	0,452	0,914	0,039	0,333	0,569	0,097	0,922	0,747	0,627	0,990
ODS 9	0,550	0,854	0,690	0,525	0,659	0,054	0,045	0,065	0,186	0,448	0,809	0,061	0,543
ODS 10	0,365	0,717	0,266	0,092	0,977	0,003	0,750	0,805	0,712	0,772	0,206	0,536	0,816
ODS 11	0,353	0,367	0,687	0,748	0,446	0,099	0,245	0,847	0,190	0,123	0,443	0,820	0,586
ODS 12	0,763	0,386	0,540	0,092	0,189	0,021	0,744	0,705	0,452	0,778	0,293	0,607	0,735
ODS 13	0,744	0,747	0,280	0,058	0,929	0,014	0,618	0,776	0,253	0,252	0,286	0,256	0,800
ODS 14	0,325	0,791	0,269	0,034	0,898	0,077	0,358	0,271	0,210	0,549	0,380	0,524	0,350
ODS 15	0,302	0,485	0,096	0,061	0,666	0,025	0,411	0,348	0,037	0,715	0,347	0,512	0,619
ODS 16	0,337	0,589	0,584	0,495	0,870	0,046	0,093	0,580	0,429	0,764	0,455	0,876	0,908
ODS 17	0,108	0,531	0,912	0,163	0,805	0,048	0,275	0,933	0,143	0,566	0,543	0,295	0,738

Fonte: As autoras (2024)



Finalmente, com a Tabela 8, concluiu-se que proporcionalmente, estudantes do sexo feminino indicaram mais que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito ou totalmente para a obtenção do ODS 5 (Igualdade de gênero), estudantes do período diurno indicaram menos que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito ou totalmente para a obtenção do ODS 14 (Vida na água), estudantes com tempo de atuação profissional menor que um ano indicaram mais que em sua atuação profissional não contribuíram ou gostariam de poder contribuir nada para a obtenção do ODS 1 (Erradicação da pobreza), estudantes do período diurno indicaram menos que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito ou totalmente para a obtenção do ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável), estudantes beneficiados por programas universitários que a sua instituição oferece indicaram mais que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito para a obtenção do ODS 9 (Indústria, inovação e infraestrutura) e estudantes da classe social B e C indicaram mais que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito ou totalmente para a obtenção do ODS 15 (Vida terrestre).

Também, proporcionalmente, estudantes beneficiados por programas do Governo Federal indicaram mais que em sua atuação profissional contribuíram ou gostariam de poder contribuir muito ou totalmente para a obtenção do ODS 4 (Educação de qualidade), do ODS 5 (Igualdade de gênero), do ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), do ODS 10 (Redução das desigualdades), do ODS 12 (Consumo e produção responsáveis), do ODS 13 (Ação contra a mudança global do clima), do ODS 15 (Vida terrestre), do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) e do ODS 17 (Parcerias e meios de implementação). Destaca-se que estes estudantes bolsistas indicaram ter um maior comprometimento com o alcance da maioria dos ODS.

As Tabelas 9, 10 e 11 apresentam os níveis descritivos dos testes para diferença de médias. Quando rejeitadas as hipóteses de igualdade, a maior média foi grifada em vermelho.

Concluiu-se que para o tipo motivacional Autodeterminação/Estimulação houve maior média para estudantes que nunca moraram no exterior. Para a Segurança houve entre os que não conheciam os ODS maior variabilidade em suas respostas e maior média para os que conheciam indicando possível consciência e impactos dos ODS. Para o tipo motivacional Realização, mais uma vez, houve maior média entre estudantes que nunca moraram no exterior e que já conheciam os ODS. Já para o Universalismo/Benevolência, estudantes do sexo feminino apresentaram maior média, em concordância com os resultados apresentados na Tabela 7, ressaltando-se as características de empatia, equilíbrio e bem-estar geral. Com respeito ao tipo motivacional Poder, a



maior média foi outra vez entre estudantes que nunca moraram no exterior. Não houve diferença para as médias entre grupos de variáveis para o tipo motivacional Conformidade.

Tabela 9 – Níveis descritivos e conclusões para a comparação de médias dos tipos motivacionais Autodeterminação/Estimulação e Segurança por variáveis de caracterização dos pesquisados

Variável	Grupo	Autodeterminação/Estimulação						Segurança					
		n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média	n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média
Faixa etária	Adoles./Jovens ad.	92	> 0,100	Sim	0,681		3,71	93	< 0,010	Não	0,559		4,341
	Adultos	15	> 0,100	Sim	0,668	0,957	3,41	14	> 0,100	Sim	0,867	0,464	4,171
Sexo	Feminino	46	> 0,100	Sim	0,647		3,78	47	< 0,010	Não	0,542		4,386
	Masculino	61	> 0,100	Sim	0,689	0,835	3,57	60	< 0,010	Não	0,640	0,403	4,267
Período do dia	Diurno	12	> 0,100	Sim	0,907		3,42	12	> 0,100	Sim	0,891		4,117
	Noturno	96	> 0,100	Sim	0,649	0,373	3,70	96	< 0,010	Não	0,559	0,186	4,352
Programa Govern.	Sim	12	> 0,100	Sim	0,298		3,68	12	> 0,100	Sim	0,400		4,400
	Não	95	> 0,100	Sim	0,736	0,099	3,67	95	< 0,010	Não	0,628	0,576	4,315
Programa Univers.	Sim	28	> 0,100	Sim	0,745		3,84	28	< 0,010	Não	0,699		4,305
	Não	80	> 0,100	Sim	0,649	0,625	3,61	80	< 0,010	Não	0,565	0,987	4,333
Com quem mora	Responsáveis	81	> 0,100	Sim	0,690		3,64	81	< 0,010	Não	0,564		4,286
	Outros	26	> 0,100	Sim	0,676	0,994	3,77	26	0,034	Não	0,715	0,860	4,446
Trabalho voluntário	Sim	70	> 0,100	Sim	0,763		3,69	70	< 0,010	Não	< 0,010		4,248
	Não	38	> 0,100	Sim	0,534	0,238	3,63	38	0,032	Não	0,032	0,126	4,468
Morou no exterior	Sim	22	> 0,100	Sim	0,503		3,31	22	0,045	Não	0,635		4,282
	Não	86	> 0,100	Sim	0,686	0,426	3,76	86	< 0,010	Não	0,590	0,954	4,337
Assoc. comunitárias	Sim	61	> 0,100	Sim	0,898		3,69	61	> 0,100	Sim	0,603		4,240
	Não	25	> 0,100	Sim	0,610	0,228	3,79	25	< 0,010	Não	0,589	0,643	4,376
Conhece os ODS	Sim	61	> 0,100	Sim	0,658		3,87	61	< 0,010	Não	0,418		4,475
	Não	25	> 0,100	Sim	0,688	0,856	3,51	25	0,087	Sim	0,877	0,033	3,998

Fonte: As autoras (2024)

Tabela 10 – Níveis descritivos e conclusões para a comparação de médias dos tipos motivacionais Realização e Universalismo/Benevolência por variáveis de caracterização dos pesquisados

Variável	Grupo	Realização						Universalismo/Benevolência					
		n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média	n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média
Faixa etária	Adoles./Jovens ad.	93	0,024	Não	0,590		4,192	92	> 0,100	Sim	0,685		3,824
	Adultos	14	> 0,100	Sim	0,842	0,448	3,900	14	> 0,100	Sim	0,729	0,799	3,767
Sexo	Feminino	47	0,014	Não	0,553		4,315	46	> 0,100	Sim	0,508		3,991
	Masculino	60	> 0,100	Sim	0,649	0,386	4,025	60	> 0,100	Sim	0,785	0,13	3,657
Período do dia	Diurno	12	> 0,100	Sim	0,592		4,083	12	> 0,100	Sim	0,624		3,767
	Noturno	96	0,020	Não	0,632	0,769	4,17	95	> 0,100	Sim	0,698	0,903	3,813
Programa Govern.	Sim	12	> 0,100	Sim	0,481		4,258	12	< 0,010	Não	0,534		3,983
	Não	95	< 0,010	Não	0,650	0,548	4,152	94	< 0,010	Não	0,711	0,539	3,787
Programa Univers.	Sim	28	< 0,010	Não	0,661		4,336	28	> 0,100	Sim	0,704		3,971
	Não	80	0,079	Sim	0,603	0,618	4,099	79	> 0,100	Sim	0,672	0,843	3,749
Com quem mora	Responsáveis	81	0,044	Não	0,588		4,131	80	> 0,100	Sim	0,65		3,847
	Outros	26	0,097	Sim	0,764	0,653	4,265	26	> 0,100	Sim	0,823	0,428	3,692
Trabalho voluntário	Sim	70	0,082	Sim	0,663		4,097	70	> 0,100	Sim	0,702		3,786
	Não	38	0,094	Sim	0,543	0,516	4,276	37	> 0,100	Sim	0,665	0,88	3,849
Morou no exterior	Sim	22	> 0,100	Sim	0,540		3,836	22	> 0,100	Sim	0,449		3,645
	Não	86	0,013	Não	0,617	0,496	4,243	85	> 0,100	Sim	0,742	0,193	3,849
Assoc. comunitárias	Sim	61	> 0,100	Sim	0,543		4,216	25	> 0,100	Sim	0,790		3,928
	Não	25	0,033	Não	0,656	0,750	4,254	60	> 0,100	Sim	0,731	0,785	3,817
Conhece os ODS	Sim	61	0,040	Não	0,515		4,382	60	> 0,100	Sim	0,600		3,953
	Não	25	> 0,100	Sim	0,727	0,485	3,904	25	> 0,100	Sim	1,030	0,095	3,600

Fonte: As autoras (2024)

Tabela 11 – Níveis descritivos e conclusões para a comparação de médias dos tipos motivacionais Autodeterminação/Estimulação e Segurança por variáveis de caracterização dos pesquisados

Variável	Grupo	Poder						Conformidade					
		n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média	n	A distr. é Normal? valor-p	Normal? Resp.	Variância	São iguais? valor-p	Média
Faixa etária	Adoles./Jovens ad.	92	0,040	Não	0,906		3,096	91	> 0,100	Sim	0,701		3,666
	Adultos	15	> 0,100	Sim	0,468	0,207	2,893	15	> 0,100	Sim	0,677	0,989	3,6
Sexo	Feminino	46	> 0,100	Sim	0,603		3,009	45	> 0,100	Sim	0,570		3,707
	Masculino	61	0,048	Não	1,036	0,052	3,110	61	> 0,100	Sim	0,803	0,235	3,627
Período do dia	Diurno	13	> 0,100	Sim	0,617		2,877	12	> 0,100	Sim	0,831		3,438
	Noturno	95	0,085	Sim	0,869	0,523	3,097	95	> 0,100	Sim	0,680	0,568	3,696
Programa Govern.	Sim	12	< 0,010	Não	0,440		2,90	12	> 0,100	Sim	0,475		3,569
	Não	95	0,053	Sim	0,897	0,128	3,095	94	> 0,100	Sim	0,734	0,431	3,684
Programa Univers.	Sim	28	> 0,100	Sim	0,958		3,193	28	> 0,100	Sim	0,678		3,893
	Não	80	> 0,100	Sim	0,8	0,529	3,028	79	> 0,100	Sim	0,687	0,991	3,586
Com quem mora	Responsáveis	81	0,065	Sim	0,883		3,028	80	> 0,100	Sim	0,734		3,592
	Outros	26	> 0,100	Sim	0,729	0,602	3,215	26	> 0,100	Sim	0,545	0,405	3,913
Trabalho voluntário	Sim	70	< 0,010	Não	0,895		3,094	70	> 0,100	Sim	0,764		3,604
	Não	38	> 0,100	Sim	0,752	0,956	3,028	37	> 0,100	Sim	0,564	0,324	3,786
Morou no exterior	Sim	23	> 0,100	Sim	0,508		2,722	22	> 0,100	Sim	0,420		3,402
	Não	85	> 0,100	Sim	0,892	0,135	3,165	85	> 0,100	Sim	0,751	0,132	3,735
Assoc. comunitárias	Sim	25	0,080	Sim	0,918		3,248	25	> 0,100	Sim	0,96		3,78
	Não	60	> 0,100	Sim	0,892	0,897	3,131	60	> 0,100	Sim	0,677	0,278	3,717
Conhece os ODS	Sim	60	> 0,100	Sim	1,020		3,25	60	> 0,100	Sim	0,784		3,767
	Não	25	> 0,100	Sim	0,548	0,095	2,952	25	> 0,100	Sim	0,692	0,757	3,66



Fonte: As autoras (2024)

As Tabelas 12 e 13 apresentam os níveis descritivos para os testes de Kruskal-Wallis que testa a igualdade de três ou mais médias bem como, quando rejeitadas as hipóteses de igualdade de todas as médias, quais subgrupos obtiveram maiores valores médios. Ressalta-se a correspondência das escalas: Nada (1), Pouco (2), Moderadamente (3), Muito (4) e Totalmente (5) para a análise dos resultados obtidos.

Tabela 12 - Níveis descritivos e conclusões para a comparação de três ou mais médias dos tipos motivacionais, por variáveis de caracterização dos pesquisados e suas indicações quanto a estar tentado a mudar de trabalho caso a empresa na qual atua desprezar cada ODS

Variável	Autodeterminação/Estimulação	Segurança	Realização	Universalismo/Benevolência	Poder	Conformidade
Tempo atuação profiss.	0,183	0,118	0,289	0,262	0,194	0,400
Etapa do curso	0,973	0,556	0,363	0,182	0,489	0,654
Classe social	0,008 < A > B1	0,281	0,144	0,062	0,190	0,380
ODS 1	0,100	0,318	0,199	0,001 < 2 > 5	0,757	0,057
ODS 2	0,103	0,038 < 3	0,075	0,011 > 5	0,458	0,265
ODS 3	0,137	0,025 < 2	0,017 < 2 e 3 > 5	0,011 < 2 > 5	0,956	0,017 < 2 > 5
ODS 4	0,156	0,006 < 2	0,081	0,003 > 5	0,483	0,070
ODS 5	0,270	0,036 < 2	0,121	0,011 > 5	0,854	0,123
ODS 6	0,151	0,247	0,086	0,003 < 2 > 5	0,784	0,021 < 2
Mudaria de Trabalho	0,011 < 2 > 5	0,021 > 1	0,028 < 2	0,007 < 2 > 5	0,177	0,084
ODS 8	0,062	0,008 < 2	0,037 < 3	0,012 < 2 > 5	0,918	0,027 < 2
ODS 9	0,011 < 2 > 5	0,254	0,023 < 2 > 5	0,001 < 2 > 5	0,397	0,016 < 2
ODS 10	0,009 < 2 > 5	0,006 < 2 e 3 > 5	0,000 < 2 e 3	0,000 < 2 > 5	0,487	0,003 < 2 e 3 > 5
ODS 11	0,007 < 3 > 5	0,175	0,014 < 3 > 5	0,003 < 2 > 5	0,399	0,014 < 2 > 4
ODS 12	0,067	0,101	0,028 < 3	0,001 < 2 > 5	0,949	0,012 < 2
ODS 13	0,049 < 2	0,325	0,235	0,005 < 2 > 5	0,618	0,005 < 2 > 4
ODS 14	0,046 > 5	0,004 > 1 < 3	0,013 < 2 e 3	0,003 < 2 > 5	0,409	0,053
ODS 15	0,006 < 2 e 3 > 4 e 5	0,008 > 1 < 3	0,023 < 3	0,004 < 3 > 5	0,180	0,019 < 2
ODS 16	0,003 < 2 > 5	0,000 > 1 < 2	0,011 < 2 e 3 > 5	0,003 < 2 > 5	0,626	0,007 < 2
ODS 17	0,042 < 2 > 5	0,112	0,345	0,019 > 5	0,698	0,083

Fonte: As autoras (2024)

Tabela 13 - Níveis descritivos e conclusões para a comparação de três ou mais médias dos tipos motivacionais, por suas indicações quanto a se já contribuiu ou gostaria de poder contribuir para a obtenção de cada ODS

Variável	Auto determinação/Estimulação	Segurança	Realização	Universalismo/Benevolência	Poder	Conformidade
ODS 1	0,276	0,120	0,032 > 5	0,037 > 5	0,146	0,095
ODS 2	0,189	0,128	0,003 > 5	0,010 > 5	0,111	0,176
ODS 3	0,044 > 5	0,151	0,009 > 5	0,019 < 2 > 5	0,233	0,119
ODS 4	0,199	0,473	0,022 > 5	0,024 < 3 > 4	0,730	0,337
ODS 5	0,113	0,097	0,044 > 5	0,001 < 3 > 5	0,186	0,122
ODS 6	0,042 < 3	0,114	0,064	0,012 < 3 > 5	0,187	0,066
Gostaria de contribuir	0,218	0,616	0,243	0,038 > 5	0,395	0,738
ODS 7	0,434	0,043 < 2	0,009 < 2 > 5	0,260	0,444	0,178
ODS 8	0,118	0,096	0,215	0,105	0,701	0,251
ODS 9	0,658	0,768	0,197	0,065	0,648	0,487
ODS 10	0,221	0,937	0,595	0,055	0,290	0,525
ODS 11	0,078	0,925	0,359	0,008 > 5	0,245	0,032 > 5
ODS 12	0,110	0,247	0,457	0,012 < 3 > 5	0,195	0,025 > 5
ODS 13	0,044 < 3 > 5	0,054	0,110	0,026 > 5	0,139	0,025 > 5
ODS 14	0,243	0,333	0,133	0,063	0,312	0,369
ODS 15	0,349	0,427	0,249	0,097	0,474	0,366
ODS 16	0,050 < 2	0,347	0,321	0,088	0,441	0,318
ODS 17						

Fonte: As autoras (2024)

Verificou-se que para as variáveis com respeito a se sentir tentado a mudar de emprego se soubesse que a empresa na qual você atua despreza cada ODS e a ter contribuído ou gostaria de poder contribuir para a obtenção de cada ODS, quando houve rejeição para a igualdade de todas as médias em cada tipo motivacional nos grupos Nada (1), Pouco (2), Moderadamente (3), Muito (4) e Totalmente (5), houve uma certa constância, de em quais



grupos as médias foram menores e em quais foram maiores, tendo-se encontrado quando rejeitada a hipótese testada em geral menores médias nos grupos Pouco e Moderadamente e maiores médias nos grupos Muito e Totalmente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo de identificar como a importância atribuída aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) impacta os estudantes dos cursos de Engenharia nos valores de trabalho e nas decisões no contexto do direcionamento de suas carreiras profissionais contemplado.

Foi possível identificar os valores do trabalho dos estudantes dos cursos de Engenharia, avaliar a relevância de cada um dos 17 ODS para eles, caracterizar a percepção dos estudantes quanto à possibilidade de sua futura atuação profissional impactar cada um dos 17 ODS e caracterizar a percepção destes quanto à influência de cada um dos 17 ODS em suas decisões no contexto do direcionamento de suas carreiras profissionais, do ponto vista da propensão em mudar de empresa em função da posição desta frente aos ODS. Verificou-se que variáveis de caracterização dos estudantes influenciaram suas respostas como percebido em especial nas análises que envolveram sexo, participação em programas governamentais e a experiência de não ter morado no exterior.

Quanto à relação entre os tipos motivacionais, as diferenças mais frequentes nos ODS ocorreram para o tipo motivacional Universalismo/Benevolência, que envolve empatia, equilíbrio e bem-estar geral, tendo seus resultados valores médios maiores para os pesquisados que se declararam estar totalmente tentados a mudar de emprego caso a empresa na qual atuavam desprezasse os ODS.

Como limitação deste trabalho, tem-se um tamanho de amostra que poderia ser maior, uma vez que houve dificuldade para obter respostas dos estudantes, mesmo se disponibilizando o questionário de diversas formas e por dois meses. Sendo esta pesquisa exploratória e descritiva, propõe-se que sejam realizadas pesquisas análogas em populações alvo semelhantes, com maior tamanho de amostra, de modo a verificar se as conclusões obtidas neste estudo se mantêm, e se outras evidências podem ser obtidas, uma vez que com um maior tamanho da amostra se aumenta o poder dos testes realizados, possibilitando que mais relações entre variáveis sejam detectadas.



6. REFERÊNCIAS

ABEP. **Critério Brasil 2023**, Alterações na aplicação do Critério Brasil, válidas a partir de 01/06/2023, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: 15 ago. 2023.

ALMEIDA, J. P. P. Geração Z: valores, desafios e o mercado de trabalho numa sociedade digital. **Revista Técnica de Tendências em Comunicação Empresarial**, n. 2, 2022. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4726/2459>. Acesso em: 28 fev. 2023.

BOCCHINI, B. Brasil apresenta objetivos de desenvolvimento sustentável na ONU. **Agência Brasil**. São Paulo, 17 jul. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2024-07/brasil-apresenta-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-na-onu>. Acesso em: 03 ago. 2024.

CARDOSO; L. F.; CYMROT; R. Perfil do estudante trabalhador de cursos de engenharia diurno de uma universidade confessional. In: XLVIII CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, **anais** Evento *on-line*, 2020. Disponível em: <https://www.abenge.org.br/publicacoes.php>. Acesso em: 09 ago. 2023

DELOITTE. A call for accountability and action. **The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey**. New York, 2021. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mk/Documents/about-deloitte/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>. Acesso em 08 mar. 2023.

FERNANDES, J. A. A. **O employer branding**: a importância dos valores do trabalho na atração e retenção de trabalhadores jovens na área das tecnologias de informação por parte da Bosch Car Multimídia Portugal, S.A. Relatório de Estágio de Mestrado (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Minho, Braga, jul. 2022. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/81753>. Acesso em: 24 fev. 2023.

GOLD, M. **Gestão de carreira**: como ser o protagonista da própria história. São Paulo: Saraiva, 2019.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019

MARTINS; J. F.; CYMROT; R. Caracterização do estudante trabalhador de cursos noturnos de engenharia de uma universidade confessional. In: XLIX CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, **anais** Evento *on-line*, 2021. Disponível em: <https://www.abenge.org.br/publicacoes.php>. Acesso em: 09 ago. 2023

MONTGOMERY, D. C.; RUNGER, G. C. **Estatística Aplicada e Probabilidade para Engenheiros**. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2021.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Política da Cúpula dos ODS**. Brasília, set. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/246357-declara%C3%A7%C3%A3o-pol%C3%ADtica-da-c%C3%BApula-dos-ods>. Acesso em: 03 ago. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, set. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 03 ago. 2024.



PIRES, F. M.; RIBEIRO, M. A.; ANDRADE, A. L. Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira, **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 2, Campinas jul./dez. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902020000200008. Acesso em: 08 mar. 2023.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho- EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, jan.-abr. 2010. Disponível em: PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho- EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, jan.-abr. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/4PRPX8zDQ3sXMcyPwrXvNDL/?lang=pt>. Acesso em: 28 fev. 2023.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, maio-ago. 2003, v. 19, n. 2, p. 145-152. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/D3D3VWmjrmMbVmYrNCxrNBs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 fev. 2023.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 295-308.

PREZIOSI, G. **A Influência da Sustentabilidade no Engajamento da Geração Z no Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30477>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SIEGEL, S.; CASTELLAN JR., N. J. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Métodos de Pesquisa. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006, reimpressão 2008.

SILVA, C. S. C.; COELHO, P. B. M.; TEIXEIRA, M. A. P. Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. v. 14, n. 1, 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100005. Acesso em: 22 mar. 2023.

Contatos: Jubulgarelli@hotmail.com e raquel.cymrot@mackenzie.br