



## **DESEMPREGO, TEMPO LIVRE, ENSINO E SOCIEDADE: UMA ABORDAGEM NO CONTEXTO DA ENGENHARIA**

**Daniel Hartmann** – hartmann.emc@gmail.com

Curso de Graduação em Engenharia Mecânica – UFSC  
88.040-900 – Florianópolis – SC

**Filipe Dutra da Silva** – filipe.dutra27@gmail.com

Curso de Graduação em Engenharia Mecânica – UFSC  
88.040-900 – Florianópolis – SC

**Luiz Teixeira do Vale Pereira** – teixeiravp@gmail.com

Departamento de Engenharia Mecânica – CTC – UFSC  
Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação Tecnológica (NEPET)  
88.040-900 – Florianópolis – SC

**Walter Antonio Bazzo** – wbazzo@emc.ufsc.br

Departamento de Engenharia Mecânica – CTC – UFSC  
Programa de Pós-Graduação em Educação Científica e Tecnológica (PPGECT)  
Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação Tecnológica (NEPET)  
88.040-900 – Florianópolis – SC

***Resumo:** Os efeitos do trabalho em demasia já se tornaram preocupantes problemas de saúde. Cansaço, falta de concentração, estresse, depressão, ansiedade... são conseqüências da supervalorização do trabalho na sociedade pós-revolução industrial e podem desencadear diversas outras enfermidades mais alarmantes. Estes efeitos são observados ainda no período de graduação por diversos alunos de cursos de Engenharia, que os enfrentarão novamente durante suas vidas quando ingressarem no mercado de trabalho, seja como engenheiros, seja como administradores. Alguns destes alunos possivelmente enfrentarão situações de desemprego, receberão baixos salários e desenvolverão problemas de saúde que diminuirão sua expectativa de vida. Outros poderão ser grandes executivos ou cientistas brilhantes e acumular grandes quantias de em suas contas bancárias. Por que existem estas diferenças? Por que não discutimos sobre isso durante a graduação? Quais os impactos destas disparidades na sociedade? São estas e outras perguntas que procuramos responder no presente texto.*

***Palavras-chave:** Desemprego; Estudo exagerado; Tempo livre; Trabalho excessivo.*

### **1 INTRODUÇÃO**

É preocupante o fato de termos altos índices de desemprego e pessoas que chegam a receber menos de um salário mínimo; ou até mesmo pessoas que trabalham mais de 10 horas por dia ou ainda em mais de dois empregos diferentes para receber um salário digno e, por



outro lado, pessoas que recebem vultosas quantias que não condizem com o serviço que prestam. Estes fatos estão interligados, são fruto da forma como se construiu a nossa sociedade do consumo. Quem está nos níveis sociais mais baixos se esforça para subir, trabalhando mais, em mais empregos, durante mais tempo, para conseguir receber maiores salários e ter maior poder aquisitivo ou conseguir uma promoção que eleve seu cargo dentro de uma companhia. E quem está nos níveis mais altos da sociedade não quer, de forma alguma, cair; irá, portanto, fazer o que estiver ao seu alcance para manter-se no patamar em que se encontra: demitir funcionários, rever folhas de pagamento, movimentar ações da empresa na bolsa de valores e até mesmo atrair acionistas da empresa para votarem a favor de seu aumento de salário.

É muito lógico e pertinente o raciocínio que rege o funcionamento do sistema capitalista: o retorno recebido é proporcional ao esforço utilizado para realizar o trabalho. Ou seja, quanto mais se trabalha, mais se recebe. Não só em quantia de serviço, em horas de mão-de-obra, mas também em esforço intelectual aplicado. Se um problema é muito difícil de ser resolvido, a ponto de pouquíssimas pessoas conseguirem fazê-lo, sua solução será muito bem remunerada. Porém, se uma pessoa conseguir resolvê-lo num espaço de tempo curto, ela merece receber quantias significativamente grandes por isso? Se uma obra é complexa e sua construção exige experiência e tempo, e os operários devem aplicar grande esforço e esmero em sua execução, por que eles não recebem salários maiores?

Uma das respostas pode residir na formação intelectual dos indivíduos. Na sociedade ocidental comum, a educação é pensada diretamente para o mercado de trabalho. Quando se pensa exclusivamente no labor, alguns pontos importantes relativos ao tempo livre e ao ócio são deixados de lado. De acordo com DE MASI (2000) “é preciso educar os sujeitos não só para perceber os meandros do trabalho, mas também para os mais diversos e possíveis ócios, ensinando como se evita a alienação que pode ser provocada pelo tempo vago, tão perigosa quanto a alienação derivada do trabalho”.

Observa-se também que a escola tende a preparar a criança para a importância da profissão e do trabalho no futuro. Desta forma os jovens são preparados para uma vida baseada na labuta, ensinando-lhes que quanto mais se trabalha mais importância o sujeito ganha na sociedade e maior poder aquisitivo terá, deixando de lado questões importantes como a vida pessoal, o descanso físico e mental e até mesmo a própria saúde, exatamente da maneira que ocorre com muitos empregados.

Isto é visto principalmente nas engenharias. Especificamente nestes cursos os alunos se deparam com situações extremas. Nelas, a pressão psicológica a que estão submetidos, ainda no período da graduação, compara-se à que enfrentarão nas piores situações de suas vidas. Isto os leva a debruçarem-se sobre os livros e dedicarem noites a fio para obter a excelência exigida pelos professores, simulando quase perfeitamente a delicada situação de solucionar um problema de projeto num curto prazo de tempo. E o pavor da reprovação os assombra da mesma forma que a iminência do desemprego apavora os funcionários das empresas.

Ao serem preparados para a labuta os alunos de engenharia são pressionados hoje para conseguirem resistir a pressões maiores no futuro, e para manterem-se criativos e inteligentes mesmo em ambientes hostis e complexos. Isso leva a crer que, se os ambientes de trabalho fossem diferentes, a educação também passaria a tomar um rumo alternativo, seguindo as tendências comportamentais exigidas pelos empregadores. Ou seja, para conseguir melhorar o



sistema de ensino é necessário melhorar primeiramente o sistema trabalhista.

Simultaneamente a estes problemas relativos à exigência de elevados níveis de esforço, outro fator agravante é notado nas grandes empresas: os salários elevados dos profissionais que possuem altos cargos. É incrível pensar que enquanto algumas pessoas passam fome por não possuírem recursos para se alimentar, alguns chegam a receber salários anuais na casa dos milhões de dólares. Mais incrível ainda é perceber que mesmo em momentos de crise, quando as empresas realizam demissões em massa e reduções salariais para manter seus lucros, os salários dos presidentes e dos altos gerentes são mantidos; em alguns casos até aumentados durante as épocas de crise.

Apesar de essa realidade existir e ser largamente comentada entre os assalariados, poucos têm a audácia de buscar alguma solução para melhorar sua qualidade de vida. Ressaltamos aqui que não somos sociólogos ou economistas, ou psicólogos, ou pedagogos tentando apenas teorizar sobre o assunto. Somos parte de um enorme aglomerado de pessoas que ainda pensa da forma clássica: quanto mais nos esforçamos, mais devemos receber. E quando recebemos pouco, queremos receber mais. E quando recebemos muito, não aceitamos receber menos. Porém acreditamos que essa linha de pensamento precisa ser revista de alguma forma; se ela ativar, o sistema de ensino tenderá a piorar, a insatisfação dos trabalhadores crescerá, o desemprego alastrar-se-á, e as distâncias e abismos que separam as classes sociais tenderão a aumentar, contribuindo de uma maneira seriamente negativa para o desenvolvimento social da humanidade.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Percebe-se que os trabalhadores julgam seus baixos salários como culpados das eventuais crises sociais e psicológicas que venham a enfrentar, relatando muitas vezes que conseguiriam trabalhar de maneira mais efetiva se não precisassem resolver problemas financeiros.

Nos últimos anos, o descontentamento com o aumento das diferenças salariais nas empresas vem se elevando. Cada vez mais os empregados estão se revoltando e questionando os grandes ganhos de seus chefes, pensando inclusive se eles realmente merecem receber vultosas quantias.

Nos próximos parágrafos são apresentados alguns fatos que evidenciam e justificam essa alteração de comportamento, contextualizando o que pode ser uma das principais raízes dos problemas apresentados anteriormente.

No dia 1º de janeiro de 2010 o *site* de notícias britânico Wales Online publicou uma notícia que afirmava que 37 membros da BBC recebiam uma remuneração maior que a do primeiro ministro – cerca de £198.000 por ano – e que mais de 300 recebem mais de £100.000. Mark Thompson, diretor geral da BBC, que recebe cerca de £834.000 por ano, alega que os altos salários têm o objetivo de prevenir o êxodo de talentos (LIVINGSTONE, 2010). Por um lado este pensamento faz sentido; mas será que as quantias realmente são justificáveis?

O *site* neozelandês 3NEWS publicou em 07 de maio de 2010, o fato de que, apesar da crise mundial, no ano anterior, os grandes executivos da Nova Zelândia receberam aumento, enquanto outros trabalhadores enfrentaram demissões e congelamento de salários (NZPA, 2010). Foi citada uma pesquisa da Moyle Consulting pelo jornal The New Zealand Herald,



onde dos 455 executivos pesquisados, 48% receberam aumento no ano anterior. Outra pesquisa divulgada na mesma semana pela Statistics New Zealand afirma que 43% dos trabalhadores comuns receberam aumentos de em média 3,3% até março do mesmo ano.

Em 26 de maio de 2003 o jornal O Estado de São Paulo afirmou que “nos Estados Unidos, os salários dos 100 presidentes de empresas mais bem remunerados foram multiplicados por 30 nos últimos 30 anos, enquanto o salário médio no país só progrediu entre 15% e 20%” (O ESTADO DE SÃO PAULO, 2010). A mesma reportagem apresentava como os europeus contestavam os altos salários dos executivos, mostrando o exemplo de Serge Tchuruk, presidente do Grupo Alcatel, que foi vaiado por pequenos acionistas, revoltados com o anúncio de que o presidente havia sido gratificado com 500 mil opções de compra de ações suplementares a um preço três vezes inferior ao nível do ano anterior. Para se ter uma idéia, em setembro de 2002, cerca de 8 meses antes, a Infoexame Online publicou uma notícia informando que o mesmo Grupo Alcatel havia reduzido sua perspectiva de vendas e anunciado planos de cortar cerca de 20 mil empregos, visando o aumento de lucros em meio ao fraco mercado (INFOEXAME ONLINE, 2010).

O *site* Newtícias de Portugal, em fevereiro de 2010, mostrou a visão do economista Luis Bento acerca da má distribuição da riqueza em Portugal (NEWTÍCIAS, 2010):

É verdade que a maior parte (86%) do nosso tecido empresarial é composta por pequenas empresas, mas esses 86% só geram 30% da riqueza. Os outros 70% são gerados pelas grandes empresas – telecomunicações, energia e setor financeiro – que têm muito lucro e poderiam pagar bem aos trabalhadores, bem como aliviar a pressão sobre a economia, se não estivessem obcecados em remunerar tão bem os seus executivos.

Lá também é afirmado que se as grandes empresas pagassem melhor aos seus trabalhadores, estariam aumentando-lhes o poder de compra e, obviamente, aumentando a procura interna e dando vida às pequenas empresas que são as que empregam 91% dos trabalhadores.

No Brasil, a Petrobrás, em abril de 2009, congelou o salário de sua diretoria por um ano. “O valor da remuneração global congelado é de R\$ 8,266 milhões para o período – dos sete diretores e nove conselheiros –, incluídos honorários mensais, gratificação de férias, 13º salário, participação nos lucros e férias”, segundo o jornal O Estado de São Paulo (LIMA, 2010).

O sindicato dos bancários e financeiros de São Paulo, Osasco e região, questiona o fato de os funcionários estarem sempre trabalhando sob metas abusivas e assédio moral, enquanto o alto escalão das empresas é o que mais se beneficia:

Segundo apurou o Sindicato, Itaú Unibanco e Bradesco pagaram em 2008 mais de R\$ 907 milhões entre remuneração fixa e variável ao alto escalão de suas empresas. Entre janeiro e setembro de 2009, só o Itaú Unibanco pagou R\$ 503,6 milhões de remuneração total aos diretores, sendo R\$ 181 milhões de participação nos Lucros e Resultados, realidade comum a muitas instituições financeiras. (SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, 2010)

Vários questionamentos sobre a situação abusiva dos altos salários começaram a surgir nos últimos tempos em todo o mundo. Algumas empresas estão começando, ainda que timidamente, a reprimir e frear o aumento dos salários e bonificações dos executivos.



Começou a surgir alguma preocupação com o bem-estar do trabalhador, tanto dentro quanto fora da empresa. Entretanto, as diferenças sociais parecem continuar aumentando e a falta de empregos se mantém alarmantemente alta.

### **3 QUESTÕES RELATIVAS AO TRABALHO E AO TEMPO LIVRE**

Mesmo dentro de um curso de Engenharia, o aluno sempre se encontra ocupado com alguma tarefa acadêmica. Seja o estudo para um exame, a preparação de um seminário, uma tarefa que deve ser entregue ou o serviço realizado dentro de um laboratório de pesquisas, constantemente há motivos para preocupação e estresse. Porém, durante as aulas, muitos alunos se distraem e pensam em problemas pessoais, quando na verdade deveriam estar prestando atenção na explicação do professor, anotando o conteúdo no caderno e debatendo o assunto da aula.

Por que ocorre essa inversão de papéis? Quando se precisa estudar, pensa-se nos problemas pessoais; quando é possível se divertir, a preocupação invade a mente e pensamos no estudo, no trabalho, nas aulas. Segundo pessoas mais experientes, depois de recebermos o diploma iremos nos deparar com a mesma situação, levando serviço para casa e a casa para o serviço.

Pensamos que isso ocorre devido a três motivos principais. Primeiramente devido ao constante aumento da velocidade com que as informações são emitidas e recebidas. No passado era comum ter de esperar semanas para que uma carta chegasse ao destinatário. Atualmente, quando um e-mail que demora mais que 5 minutos é recebido, um sinal de alerta é soado. Assim como ocorre com a comunicação, o efeito da velocidade de transferência de informações se observa na solução de problemas, na criação de novas tecnologias, nos serviços em geral.

Quem propõe um problema quer que ele seja resolvido rapidamente, pressionando o solucionador. A pressa e a exigência de uma obra bem feita criam pressões psicológicas fortes nos trabalhadores, que muitas vezes sucumbem e precisam de mais tempo para realizar suas tarefas, terminando por trabalhar em horários indesejáveis, preocuparem-se demasiadamente com o serviço e, em grande parte dos casos, desenvolverem doenças cardíacas e psicológicas que num futuro próximo lhes impedirão de trabalhar corretamente.

Em segundo lugar, porque a quantidade de trabalho que nos é imposta é demasiadamente grande. No caso dos engenheiros, o esforço intelectual empregado deve ser grande, enorme, até mesmo massivo em alguns casos. Ficamos o dia todo pensando na solução de um problema, dentro do ambiente de trabalho, e não encontramos a solução. Porém, quando chegamos em casa, uma “luz acende”, uma idéia vem às nossas mentes e subitamente temos a solução para o nosso problema. Justamente quando vamos relaxar, aproveitar o tempo livre, conseguimos desvendar o mistério que nos foi imposto no trabalho.

Em terceiro lugar, a jornada é excessiva, obrigando-nos a permanecer por longos períodos no ambiente de trabalho. Se conseguirmos realizar nossas atividades num tempo inferior à nossa jornada, fatalmente iremos ocupar nossas cabeças com outras atividades, mais costumeiramente com alguma coisa relaxante para nos ajudar a aliviar as tensões psicológicas. Estaremos, dessa forma, desfrutando do tempo livre, porém num ambiente inapropriado. Se pudéssemos ir para nossas casas, encontrar-nos com nossos amigos ou com nossas famílias,



ou ainda fazer um passeio pelo parque, certamente o aproveitamento do tempo livre seria maximizado, e o alívio das tensões seria muito mais eficaz, permitindo que no dia seguinte estivéssemos preparados para enfrentar novos e maiores desafios.

Quando possuímos a mente mais leve, com o pensamento mais direcionado, conseguimos resolver o problema de forma mais eficiente. Isso porque a Engenharia exige criatividade, que por sua vez exige mente limpa, que por sua vez exige aproveitamento do tempo livre. Nesse sentido, a redução da jornada de trabalho viria a calhar, já que teríamos mais tempo livre. Entretanto isso vai contra o princípio do capitalismo: se trabalharmos menos, receberemos menos. Consequentemente, teremos menos potencial para aproveitar o tempo livre, e o esforço empregado para melhorar acabará por piorar a situação.

De maneira oposta, se o salário fosse aumentado mantendo-se a jornada de trabalho constante, poderia ocorrer também o contrário: haveria maior potencial de aproveitamento do tempo livre, já que se têm menos preocupações financeiras, a mente estaria mais limpa para realizar as tarefas, que seriam feitas de maneira mais eficiente. Os serviços mais eficientes resultariam em maiores lucros, que poderiam ser alocados para a expansão e criação de novos empregos, criando uma rede autônoma que contribuiria para a diminuição do desemprego. Além disso, o aumento da oferta de emprego pode resultar em diminuição da jornada do trabalho: o que uma pessoa faz em dois turnos de serviço, duas pessoas podem fazer em um turno apenas. E, melhor ainda, o salário não seria diminuído.

#### **4 DISCUSSÕES E APRESENTAÇÃO DE ALTERNATIVAS**

Podemos associar o último parágrafo a um laço iterativo criado num código computacional para a solução de um determinado conjunto de equações. Da mesma forma que ocorre no computador, o processo de solução que sugerimos para este problema precisa de um “pontapé” inicial, que na realidade seria o aumento dos salários. Pergunta-se então: como as empresas irão aumentar os pagamentos de seus empregados para tentar dar início ao laço iterativo?

Uma resposta quase imediata é diminuir as remunerações exorbitantes de seus presidentes e mais altos gerentes em favor do bem-estar da sociedade. Mas como já comentado, aqueles que recebem muito não admitem abrir mão de seus benefícios para ajudar a sociedade, salvo alguns raros casos de consciência.

Outra resposta é incentivar o governo a criar algum mecanismo que limite os pagamentos dos empregados, compensando os menores vencimentos na forma de impostos mais brandos, por exemplo. Porém, transferir o problema das empresas para o governo não é uma atitude inteligente, já que as leis certamente serão projetadas e aprovadas por legisladores que não estão suficientemente próximos dessas questões e, portanto, não elaborarão mecanismos eficazes de contenção de salários e inchaço de empregos. Vale mencionar ainda que, mesmo que o governo encontre uma maneira teoricamente eficaz e coerente, haverá pessoas dispostas a transgredir as regras para o favorecimento próprio.

Uma alternativa que acreditamos ser eficaz é encorajar os acionistas das empresas a exigir que haja limitações salariais aos executivos. Atualmente a opinião dos acionistas a respeito deste assunto não é de grande importância nas empresas, sendo muitas vezes deixada de lado. Entretanto, como os acionistas detêm os papéis da empresa no mercado e são



responsáveis por valorizá-los ou não, cremos que eles têm poder de fazer valer a sua voz nas assembléias que são realizadas para definir estratégias empresariais. Mais que isso, eles podem ser capazes de persuadir a maioria a votar em favor de seus ideais.

Por exemplo, pensemos numa empresa A que possui um capital  $K$  aplicado no mercado de ações, e uma empresa B que possui um capital 10% menor que a empresa A. As duas empresas pagam seus executivos em quantidades equivalentes. Suponhamos que a empresa B deseje aumentar seu capital, para ser mais bem vista no mercado e vencer a concorrência com a empresa A.

Uma boa forma de fazer isso é aplicar o laço iterativo descrito anteriormente, aumentando os salários de seus empregados, diminuindo os pagamentos de seus executivos. Com isso, os empregados ficarão mais satisfeitos com a empresa em que trabalham, e o aumento do índice de satisfação repercutirá no valor das ações da empresa. Os acionistas podem ameaçar uma venda em massa dos papéis da empresa, diminuindo seu valor no mercado, podendo trazer-lhe prejuízos e até mesmo a falência, caso a medida de diminuição dos salários dos executivos não seja tomada. Uma medida radical, é verdade, mas voltaria as atenções para a opinião dos acionistas.

Numa visão mais interna das empresas apresentadas, se a empresa A remunera seus engenheiros num valor  $X$  para que eles trabalhem 8 horas por dia, e se a empresa B paga um salário 10% menor que  $X$  para seus engenheiros trabalharem 6 horas por dia, possivelmente a empresa B seria mais bem vista no mercado de trabalho. Os engenheiros recém-formados poderiam receber praticamente o mesmo pagamento, trabalhando duas horas a menos, podendo dedicar 2 horas a mais à família, à saúde, ao lazer, ao descanso. O mesmo funcionaria para os executivos, administradores, técnicos, psicólogos, médicos, enfermeiros, operários, enfim, toda a pirâmide da empresa. Ou seja, ao mesmo tempo que a sobra de dinheiro proveniente da diminuição dos salários dos executivos pode ser usada para melhorar a remuneração dos empregados, ela pode ser acumulada para ser investida em geração de novos empregos, possibilitando a diminuição da jornada de trabalho, culminando no laço iterativo para diminuição do desemprego.

Outra maneira de conseguir dinheiro para aumentar o salário dos empregados é solicitar um empréstimo bancário. O novo lucro gerado pela empresa seria, a princípio, destinado para o pagamento da dívida gerada. À medida que a dívida for sendo quitada, o próprio aumento do lucro da empresa permitiria o aumento dos pagamentos e a contratação de novos empregados, dando continuidade às iterações. O problema é que esta alternativa não pressupõe a diminuição dos salários dos executivos, que continuariam a receber enormes quantias. Para alguns isto pode ser uma vantagem, já que evita discussões e brigas com os “poderosos chefões”. Porém depois de certo tempo os pagamentos excessivos gerarão revoltas nos empregados novamente, que levantarão novos questionamentos e solicitarão novas reformas. Esta seria, portanto, uma solução de curto prazo.

## 5 CONCLUSÃO

Os alunos dos cursos de engenharia um dia exercerão sua profissão, seja ela qual for; poderão até mesmo participar ativamente das estatísticas de desemprego. Sendo empregado ou empregador, é de salutar importância provocar essas reflexões entre os estudantes,



fazendo-os refletir de uma forma mais intensa sobre o seu futuro, adequando seu pensamento técnico e seu esforço criativo ao papel social que desempenharão. É através de disciplinas CTS – Ciência, Tecnologia e Sociedade – que os futuros engenheiros terão oportunidade de fazer uma avaliação da forma como os conhecimentos são construídos, questionando a forma e a eficiência da educação voltada ao trabalho e, posteriormente, analisando sua satisfação ou descontentamento com sua profissão. Mais que isso, essas reflexões podem moldar as personalidades destes trabalhadores, fazendo-os pensar em ações que beneficiem não somente a si próprios, mas também à sociedade como um todo.

É importante que se tenha consciência dos efeitos da fome por crescimento e da competição no mundo em que vivemos. Dentro do ensino de engenharia, os estudantes são condicionados a um ritmo frenético de estudo, ocupando quase a totalidade de seu tempo com várias tarefas acadêmicas. Na sociedade atual pode-se dizer que para muitas pessoas o tempo é totalmente voltado ao labor, seja para realização das tarefas ou para recuperação das forças para continuar o serviço.

Foi discutido que uma mudança nessa forma de pensamento se vê necessária, pois a vida não deve ser inteiramente dedicada ao trabalho. A forma de melhorar essa situação é educar de uma maneira diferente, ensinando que existem fatores mais importantes que notas, tarefas e grande poder aquisitivo, atualmente esquecidos durante os períodos de graduação em engenharia. Como foi visto que a educação nesta área depende sumariamente das exigências dos empregadores, para se ter um aprendizado de maior qualidade durante a graduação é necessário que o ambiente de trabalho almejado seja amigável, agradável e saudável.

Algumas maneiras de mudança do meio onde se trabalha foram sugeridas, através de reflexões sobre o que pode ser feito para melhorar os salários dos trabalhadores, partindo da premissa que os baixos vencimentos constituem a principal causa da insatisfação dos empregados. Viu-se que aumentando os salários é possível dar origem a um mecanismo autônomo de solução destes problemas, que idealmente culminaria com a diminuição do desemprego.

Finalmente, pode-se realçar a importância da discussão destes e de outros assuntos mais ligados à sociedade e ao lado humano do engenheiro dentro do currículo de um curso de engenharia. Não apenas para fazer parte de uma grade curricular ou burlar sua aplicação, mas para aproveitar o momento de ingresso dos estudantes no mundo universitário, quando eles exibem bom espírito questionador e revolucionário – típico dos jovens. Com isso pode-se formar profissionais preocupados com a qualidade de vida e com o bem-estar da sociedade.

## 6 REFERÊNCIAS

DE MASI, D. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 326.

LIVINGSTONE, T. *Writer quizzes BBC over big bosses high salaries*. Disponível em: <http://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/2010/01/01/writer-quizzes-bbc-over-big-bosses-high-salaries-91466-25503988/>. Acesso em 16 de maio de 2010.

NZPA (New Zealand Press Association). *Big bosses get pay rises despite global crisis*. Disponível em: <http://www.3news.co.nz/Big-bosses-get-pay-rises-despite-global-crisis/tabid/421/articleID/154601/Default.aspx>. Acesso em 16 de maio de 2010.

O ESTADO DE SÃO PAULO. *Europeus contestam remuneração de executivos*. Disponível em:





<http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/nova/noticias/ge260503.htm>. Acesso em 16 de maio de 2010.

INFOEXAME ONLINE. *Alcatel vai cortar cerca de 20 mil empregos*. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/nova/noticias/ge200902.htm>. Acesso em 16 de maio de 2010.

NEWTÍCIAS. *O problema é a má distribuição de riquezas*. Disponível em: <http://www.newticias.pt/noticias/economia/financas/-o-problema-e-a-ma-distribuicao-da-riqueza-,7141.php>. Acesso em 16 de maio de 2010.

LIMA, K. *Petrobrás congela por um ano salário da sua diretoria*. Disponível em: [http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20090409/not\\_imp352269,0.php](http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20090409/not_imp352269,0.php). Acesso em 16 de maio de 2010.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, Osasco e Região. *Menos metas, mais saúde*. Disponível em: [http://www.spbancarios.com.br/download/17/folder\\_menos%20metas\\_web.pdf](http://www.spbancarios.com.br/download/17/folder_menos%20metas_web.pdf). Acesso em 16 de maio de 2010.

PEREIRA, L.T.V. & BAZZO, W.A. *Anota Aí! Universidade: Estudar, aprender, viver...* Florianópolis: Editora da UFSC, 2009.

## **UNEMPLOYMENT, FREE TIME, EDUCATION AND SOCIETY: AN APPROACH IN ENGINEERING CONTEXT**

**Abstract:** *The effects of the overwork have already become concerning health problems. Fatigue, lack of concentration, stress, depression, anxiety, etc., are consequences of the overvaluation of the work in the post-industrial revolution society and may trigger other more alarming illnesses. These effects are observed still in the graduation period by several students of the engineering courses, that will face them again during their lives when entering the job market, whether as engineers or as administrators. Some of them possibly will face unemployment situations, receive low wages and develop health problems that will decrease their life expectancy. Others may be great executives or brilliant scientists and own rivers of money in their bank accounts. Why are there these differences? Why don't we discuss about this during the graduation? What are the impacts of these contrasts in the society? We look for answering these and other questions in the present text.*

**Keywords:** *Unemployment; Exaggerated study; Free time; Excessive work.*