

O SENTIDO DO TRABALHO E SUAS DIMENSÕES: UMA PESQUISA EXPLORATÓRIA SOBRE A PERCEPÇÃO DE GRUPO DE TRABALHADORES INSERIDOS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS PARA EVENTOS

THE MEANING OF WORK AND ITS DIMENSIONS: AN EXPLORATORY RESEARCH ON THE PERCEPTION OF WORKERS GROUP INSERTED IN THE EVENTS SPECIALIZED SERVICES BUSINESS

Fernando Coutinho GARCIA

FACULDADE NOVOS HORIZONTES – BELO HORIZONTE (MG)

fernandocoutinho@unihorizontes.br

Humberto Gacia HENRIQUES

FACULDADE NOVOS HORIZONTES – Belo Horizonte (MG)

humbertoghenriques@gmail.com UFSC – Brasil

Recebido em 08/2012 – Aprovado em 03/2013

Resumo

Este artigo teve por objetivo realizar uma abordagem, baseada em pesquisa exploratória com uso de ferramentas estatísticas, a respeito da busca da qualidade de vida no trabalho como uma forma de motivar e satisfazer as necessidades físicas e sociais das pessoas. A sua concepção partiu de alguns princípios que foram desenvolvidos em estudos ao longo das últimas seis décadas, a partir dos pressupostos iniciais da Administração Científica. Um deles é o de que se pode enxergar o homem como um ser que produz, por meio do trabalho, a sua própria identidade, o seu desenvolvimento social, o prazer, as relações humanas, o desejo, a dignidade, o sentimento dos outros e o sentimento de realização pessoal não é nada fácil. Outro princípio basilar é o fato de que mudanças que vêm ocorrendo no mundo trabalho têm alterado substancialmente as relações das pessoas com esta atividade. Fatores que influenciam a satisfação e a insatisfação dos indivíduos no ambiente do trabalho provocam mudanças que fazem com que o trabalhador ligado a elas se vê forçado a se adaptar para sobreviver. O trabalho apresenta os resultados de um estudo que teve como objetivo compreender o sentido do trabalho de pessoas que exercem atividades em uma empresa de eventos, situada em Belo Horizonte, Minas Gerais. Os resultados apresentados seguem a classificação utilizada por Morin, Tonelli e Pliopas (2003) que definem três dimensões: o trabalho e seus sentidos relativos ao indivíduo, à organização e o trabalho e à sociedade.

Palavras-Chave: Trabalho; Sentidos; Dimensões

Abstract

This article aims to make an approach, based on exploratory research with use of statistical tools, about the pursuit of quality of life at work as a way to motivate and meet the physical and social needs of people. The design came from some principles that were developed in studies over the last six decades, from the initial assumptions of Scientific Management. One is that you can see the man as a being who produces, through work, their own identity, their social, pleasure, human relationships, the desire, the dignity, the feeling of others and sense of personal achievement is not easy. Another basic principle is the fact that they see changes occurring in the world have changed substantially working relationships of people with this activity. Factors influencing satisfaction and dissatisfaction of individuals in the work environment cause changes that make the worker attached to them is forced to adapt to survive. The paper presents the results of a study aimed at understanding the meaning of work of persons performing activities in an events company, located in Belo Horizonte, Minas Gerais. The results presented follow the classification used by Morin, Tonelli and Pliopas (2003) that define three dimensions: work and your senses on the individual, the organization and the work and society.

Keywords: Work; Senses; Dimensions

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente a título de contextualização, pode-se lembrar que o trabalho é um fenômeno social que vem se transformando praticamente desde a existência do capitalismo moderno, a partir da Revolução Industrial -- transformações estas que parecem ter aumentado em velocidade e profundidade desde as duas últimas décadas do século XX.

No contexto dos estudos sobre o mundo do trabalho, alguns temas de várias intitulações, como reestruturação produtiva, relações de trabalho e competitividade, entre outros, estão

cada vez mais sendo objetivo de estudos e reflexão, tanto no universo das organizações em suas práticas de gestão, como no mundo acadêmico. Estes itens também vêm sendo colocados também em pauta quando se discute o sentido e o significado do trabalho.

Oliveira et al (2004), por exemplo, destacam o caráter ambíguo e complexo que as diferentes concepções acerca do trabalho apontam. Os autores consideram que o trabalho é um fator de integração social e fonte de auto-realização. Borges (1997) vem ao encontro destes autores, enfocando o assunto a partir da perspectiva da teoria da cognição social, considerando o trabalho como uma atividade dotada de sentido para o indivíduo que a realiza.

Oliveira et al (op cit) afirmam que o trabalho cuja finalidade consiste apenas em atender à sociedade de consumo adquire uma significação totalmente estética, ou seja, o trabalho não se apresenta como fundamento para o desenvolvimento de identidades e projetos de vida.

Partindo disto, este trabalho objetiva mostrar uma análise do sentido do trabalho vivenciado por um grupo de trabalhadores inseridos em uma empresa do ramo de serviços especializados para eventos, em diferentes níveis hierárquicos da organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Histórica e politicamente a humanidade estrutura-se, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho. Por ter o trabalho valor inalienáveis socialmente, muitos historiadores se utilizam dos modos de trabalho e produção para caracterizar o tempo e a história do homem.

Trabalho e realização humana, portanto, estão intrinsecamente relacionados, e essa relação é

tão antiga quanto a história da humanidade – e do próprio trabalho. Compreender os sentidos do trabalho para os indivíduos inseridos nas organizações e suas implicações na constituição do sujeito tem sido um desafio importante não apenas para os administradores, mas também para todos aqueles que direta ou indiretamente estão ligados às organizações do trabalho.

Modernamente, além dos aspectos internos à organização que causam forte impacto sobre o trabalhador, a sociedade, globalizada, se encontra no centro de um movimento onde as variáveis políticas, sociais, econômicas, culturais, determinam sérias implicações sobre o mundo do trabalho. São tantos os aspectos a serem considerados, devidos à interpenetração dessas variáveis, que se torna imprescindível uma atenção especial dos estudiosos e tomadores de decisão sobre os aspectos humanos envolvidos nesse processo.

Muito se tem discutido e publicado sobre a aceleração e a diversidade das transformações do mundo do trabalho. Entende-se que estas transformações são de grande importância para uma nova forma de conceber o trabalho. O trabalho possui uma enorme importância para o ser humano, conferindo identidade e sentido de vida.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007), o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho estabelecem-se por intermédio da educação na infância e na adolescência, e possuem efeito durável na personalidade das pessoas, mas modificam-se e adaptam-se nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade

laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (MOW, 1987).

Antunes (2000) destaca a relação entre sentido e trabalho na atual realidade social em uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Assim, pode-se dizer que o trabalho precisa permitir-nos a realização de algo do começo ao fim, com um resultado identificável, e requerer uma variedade de tarefas que exijam uma série de competências; e, por fim, necessita ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja no ambiente organizacional, seja no espectro social.

Evidencia-se, portanto, que para muitas pessoas ter um trabalho significa interagir de forma concreta com a sociedade, assumir responsabilidades, superar frustrações perante a vida e realizar-se por exercer uma função que não seja meramente remuneradora – enfim, ter uma identidade,

Segundo os estudos de Hall (1992), o conceito de identidade, no período da pós-modernidade, passou a ser em posto em xeque. O teórico questiona os estágios que imprimiram uma versão particular do 'sujeito humano' - com certas capacidades humanas fixas e um sentimento estável de sua própria identidade e lugar na ordem das coisas na modernidade e como esta versão está sendo 'descentrada' na modernidade tardia. Neste sentido, Hall (*opus citatum*) cita autores contemporâneos entre si, mas diferentes em alguns de seus conceitos, como os ingleses Anthony Giddens (1938-) e David Harvey (1935-) e o argentino Ernesto Laclau (1935-), os quais

abordam as mudanças ocorridas no mundo chamado convencionalmente de “pós-moderno” (pós década de 1980), concordando que a descontinuidade, a fragmentação, a ruptura e o deslocamento são características desse momento histórico de final do século XX.

Hall (op. cit.), que teve vários estudos compilados no Brasil e no exterior, como em David Held & Anthony McGrew (*Univ. Cambridge, UK*) e Deise Francisco (*Urisan, RS*), aponta ainda, nesta mesma linha de raciocínio, que a identidade moderna é descentrada, ou seja: seria deslocada ou fragmentada, ocorrendo uma certa “perda do sentido” de si como um elemento estável e mesmo um descentramento do sujeito de seu lugar no mundo e com relação a si mesmo.

Pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) e por Morin (1996, 2001) demonstram que as pessoas, em sua maioria, mesmo que tivessem condições para viver o resto da vida confortavelmente, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, além de ser uma fonte de sustento, é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, de ter um objetivo a ser atingido na vida (MORIN, 2001). Estes estudos apontam, ainda, que o trabalho pode representar tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores assim como na identificação com a sociedade.

É por meio do trabalho que o homem se realiza, desenvolve habilidades, conhece suas forças e limitações, relaciona com os companheiros e vive o afeto de toda uma relação além de se impor às disciplinas.

Robbins (2005) associa diretamente as atitudes dos empregados de uma empresa ao seu nível de satisfação com o trabalho, afirmando que um indivíduo com alto nível de satisfação apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto o

insatisfeito manifesta atitudes negativas. A satisfação ou insatisfação pessoal relacionam-se diretamente à percepção individual de cada trabalhador, ou seja, a forma como ele dá sentido aos elementos à sua volta, a partir da elaboração de suas experiências sensoriais pelo seu psiquismo.

Para melhor compreender o comportamento dos indivíduos nas organizações, portanto, é preciso levar em consideração todos esses fatores mencionados de forma articulada e, segundo Dejours et al. (2007), considerar o fato de que o homem está constantemente buscando satisfazer suas necessidades na organização em que trabalha e o seu comportamento é uma resposta à questão do desejo e sua relação com seu trabalho. Desse modo, pode-se afirmar que valores, atitudes e motivação, além de outros processos organizacionais, estão intimamente ligados à percepção do trabalhador e à busca pela satisfação no trabalho, sendo que, se ele não conseguir satisfazer suas necessidades no local onde trabalha, vai procurar fora dele, passando a considerar a organização como um lugar provisório ou uma entidade que apenas lhe garante sustento econômico (DEJOURS et al., 2007).

A satisfação com o trabalho é uma atitude geral de uma pessoa em relação ao contexto ocupacional de que participa, sendo que a avaliação que um trabalhador faz de sua satisfação ou insatisfação é resultante de um somatório de diferentes elementos, como compilou Robbins (2005): convivência com colegas e superiores; obediência a regras e políticas organizacionais; alcance de padrões de desempenho e aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal; dentre outros.

Segundo Morin (2001), a maneira como os indivíduos trabalham e o que eles produzem têm

um impacto sobre o que pensam e na maneira como percebem sua liberdade e sua independência. O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade. Entretanto, ocorre que a organização do trabalho em si mesma conta muito: é importante que a organização das tarefas e das atividades torne-se favorável à eficiência e que os objetivos visados, assim como os resultados esperados, sejam claros e significativos para as pessoas que o realizam.

Morin (2005) afirma ainda que o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho. A especialista, Psicóloga e Professora Titular da HEC – Ecole des Hautes Etudes Commerciales (Montreal, Canadá), defende que a execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências; resumindo: leva a realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar a sua autonomia. O interesse está associado às exigências das atividades bem como os valores e competências atribuídas nas execuções destas tarefas.

Outro fator a ser considerado é a motivação no processo de trabalho. A literatura especializada em Gestão de Pessoas e em Psicologia Organizacional (ou “Comportamento Organizacional”) é rica em teorias formuladas a respeito de motivação. Algumas das mais conhecidas delas são derivadas das chamadas teorias das necessidades, que partem do princípio de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo, sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existam dentro dele. Uma parte destas necessidades é consciente, enquanto outra parcela não.

Para Vergara (2003), motivação é uma força ou energia que impulsiona na direção de alguma

coisa, está em cada indivíduo, nasce das necessidades interiores; isso quer dizer que a motivação não deve ser vista como um “produto acabado”, mas um processo que se configura a cada momento, no fluxo permanente da vida.

Ainda segundo a autora (op cit), a motivação tem relação com o dia a dia das pessoas, o que demonstra estudos de várias teorias, como: teorias das necessidades, de Maslow; teoria da motivação/higiene, de Herzberg; teoria das necessidades secundárias, de McClelland; teoria da expectativa; teoria da equidade.

Certamente, a teoria motivacional mais conhecida é a do pesquisador norte-americano de origem russo-judaica, Abraham Maslow (1908-1970), compilada por estudiosos como Balcão & Cordeiro (1975), Bergamini (1997), e que se baseia na chamada “hierarquia das necessidades humanas”.

Segundo Maslow (1943, apud Balcão & Cordeiro, 1975), que desenvolveu seus estudos em centros prestigiados como Yale e Cornell, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto as do topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Adaptado de Chiavenato (1994. p.170)

Herzberg (*apud* BERGAMINI, 1997) propõe o enriquecimento de tarefas que consiste em ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das tarefas do cargo para ajudar a promover a motivação do empregado. Na prática, esta abordagem de Herzberg enfatiza os fatores motivacionais que tradicionalmente são negligenciados e desprezados pelas organizações, na tentativa de elevar o desempenho e a satisfação do pessoal.

Em sua teoria sobre higiene versus motivadores, Herzberg (*apud* BERGAMINI, 1997) faz uma distinção importante entre os fatores envolvidos na produção de satisfação no trabalho e na sua insatisfação; já que estes independem um do outro e suas variáveis não são antagônicas. Trata-se de duas necessidades diferentes dos seres humanos.

As primeiras se relacionam às necessidades básicas do ser que, em resumo, traduzem-se na pulsão interna em evitar a dor causada pelo ambiente, enquanto que as necessidades de níveis psicológicos mais elaborados se relacionam à capacidade de crescimento e de realização pessoal. Estimular no trabalho estas atividades significa promover o crescimento do conteúdo profissional em si. A partir das pesquisas empíricas adotadas por Herzberg, o autor constatou que os motivadores são a principal causa de satisfação no trabalho, ao passo que o não-atendimento dos fatores de higiene constituía a principal causa de infelicidade destes trabalhadores.

O também norte-americano David McClelland (1917-1998) tomou como eixo novamente a questão das necessidades. Identificou três: poder, afiliação e realização. O autor argumenta que não nascemos com tais necessidades, elas são adquiridas socialmente. Poder refere-se a relações com pessoas, status, prestígio e posições de influência. Afiliação diz respeito ao que

Maslow chamou de afeto. Realização está ligada à auto-estima e à auto-realização.

Já Betiol (2006) assentou que se preocupar com o trabalho como uma função meramente remuneradora, é contribuir para que perca seu sentido, portanto, reduza suas possibilidades de motivação. Isso significa que a motivação para o trabalho vai além da remuneração. Na visão de Morin (2001), o indivíduo considera outras razões: facilita o relacionamento com outras pessoas; envolve sentimento de vinculação; instiga ter algo a fazer; evita o tédio e proporciona um objetivo na vida; traz satisfação e produtividade para a organização.

Pessoas são seres complexos, têm desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontade e intenção. Este conjunto de fatores está sempre dirigido para um alvo que varia de pessoa para pessoa. Entretanto, de forma intrínseca o homem busca a felicidade, que pode ser obtida através da saúde, conforto, bem-estar, realização profissional, reconhecimento pelo trabalho, progresso, dentre outros.

O homem tem necessidade de realização, de aprovação social, de poder, de conhecimento, de habilidades; enfim, de obter êxito, independentemente de sua classe social. Os administradores precisam conhecer estes fatores inerentes do ser humano.

Sendo assim, segundo Tolfo (2007) o sentido do trabalho se faz como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência, e têm efeito durável na personalidade das pessoas. Entretanto, modificam-se e adaptam-se nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas.

Segundo, Morin (2001):

“a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.”

Em pesquisa realizada por Oliveira *et al.* (2004) com estudantes do curso de Especialização em Gestão de Pessoas os autores identificaram que estes compreendem o sentido do trabalho em três dimensões: individual, organizacional e social. Estas dimensões são compostas por subcategorias que se interrelacionam para formar um conceito do trabalho. Na dimensão individual, a pesquisa conduzida pelo autor mostrou que um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais do indivíduo. Tende a ser prazeroso, podendo ser valorizado possibilitando desenvolvimento e crescimento. Ao saber o objetivo de suas atividades a pessoa passa a acreditar no que esta sendo feito.

Na mesma linha, apontou que, ao sentir-se comprometido com suas funções, a questão financeira passa a ser considerada com menos ênfase, preocupando-se apenas com a liberdade financeira. Em contrapartida, um trabalho que vai contra os valores pessoais, que não possibilita o crescimento, e nem seja reconhecido e valorizado pelas atividades que o indivíduo realiza em seu emprego, passa a ser considerado um trabalho sem sentido.

Quando as pessoas não vêm no trabalho uma identidade com os seus valores pessoais ou mesmo não acreditam no que esta sendo realizado, o trabalho torna-se uma fonte de sofrimento, também deixando de ter um sentido.

Na dimensão organizacional, aparecem os aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente do trabalho. Um trabalho tem de alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo; somente assim fará sentido. Senão, igualmente torna-se uma perda de tempo, transparece ser improdutivo e, novamente, não faz sentido. Para fazer esse sentido, é necessário que a pessoa tenha autonomia, exerça sua criatividade e possa pensar. É necessário que sejam oferecidos desafios, pois como regra geral uma atividade rotineira, burocrática, operacional é incapaz de instigar seu executor. Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido.

As relações interpessoais são também outra forma de sentido para o trabalho. Um ambiente agradável onde as relações são positivas e possibilita construção confere Na dimensão social, para fazer sentido o trabalho tem que contribuir e ser útil para a sociedade. Nesta dimensão, o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade de um modo geral. As pessoas sentem a necessidade uma atividade que agregue valores para tanto para eles quanto para a sociedade. No momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, de novo ele não faz sentido.

Em seu conjunto, esses resultados identificados por Oliveira *et al* (2004) possibilitam definir que um trabalho com sentido pode ser influenciado por quatro variáveis subjetivas: (a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; (b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; (c) os valores éticos individuais; e (d) o motivo (a razão) pelo qual ele trabalha. E esses fatores, por sua vez, são altamente influenciados

pelo meio no qual o indivíduo está inserido (culturais e sociais). Além disso, seu contexto social e cultural influencia sua posição a respeito do tema. Enfim, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução das suas tarefas.

As conclusões de Oliveira et al (2004) vão de encontro às de Morin (2001), identificadas a partir de estudos na França e na província francófona do Quebec (Canadá), ao definir que o trabalho tem sentido para as pessoas e devem para isto ter os seus objetivos claros e os seus resultados valorizados além de possibilitar autonomia. Para isto, deve existir um conjunto básico de regras definidas seguindo os valores sociais e morais; e, certamente, não podemos também nos esquecer da necessidade de condições adequadas proporcionando ao indivíduo ambiente em que possa exercer suas atividades.

Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Segundo o autor, o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao *sujeito* e o conteúdo significativo em relação ao *objeto*. Relativamente ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, o autor (op cit) identifica as dificuldades práticas das tarefas, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a idéia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e a posição social implicitamente ligada ao posto de trabalho determinado. O sentido do trabalho, desta forma, permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador por meio das tarefas que executa no seu trabalho, permitindo que ele consiga se identificar com aquilo que realiza.

Quanto ao conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto, Dejours (1992) destaca:

“... ao mesmo tempo em que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.”

Morin (2001) destaca que o trabalho com sentido faz com que a pessoa dedique-se mais às suas atividades e desta forma alcance a eficácia. Na realidade, o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores tais como a autonomia, o reconhecimento e o crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem.

O estudo de Morin, Tonelli e Pioplas (2003) sobre o sentido do trabalho para um grupo de alunos de especialização em Administração indica que o trabalho é fundamental na vida do indivíduo, e que as mesmas buscam, além de desenvolver suas atividades para a organização e para a sociedade, certos valores como aprendizagem, autonomia, reconhecimento, assim como a garantia de sobrevivência e a segurança são essenciais para que o trabalho faça sentido.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O trabalho realizado de natureza exploratória com o objetivo de caracterizar a amostra dos entrevistados, sendo para isto utilizada medidas de estatística descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis) para avaliar o comportamento de certos indicadores referentes ao sentido do

trabalho. Foram também utilizadas medidas descritivas para cada dimensão do trabalho: Individual, Organizacional e Social.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes às dimensões do trabalho foi utilizado o teste não-paramétrico de Friedman. Este teste, indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas, teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto sobre os entrevistados.

Os dados da pesquisa serão tratados no programa estatístico PASW, versão 18. Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%. Dessa forma, são consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor p foi inferior a 0,05.

Quanto ao meio de investigação foi utilizada a classificação utilizada por, Morin, Tonelli e Pliopas (2003).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta pesquisa foi realizada na empresa “Sigma”, uma organização do ramo de eventos localizada em Belo Horizonte (MG), com mais 20 anos de mercado, e que faz parte de um grupo de negócios do segmento de alimentação da mesma cidade, com mais de 40 anos de existência.

Os funcionários trabalham durante o dia nas montagens dos eventos, e muitos ainda se dispõem a colaborar com atividades durante o evento (geralmente noturno), onde podem aumentar seus vencimentos.

Foram entrevistados um total de 31 dos 34 funcionários do universo total, onde 40% são do sexo feminino. Vale ressaltar que, do mesmo universo, 22 profissionais têm menos de 5 anos

de empresa; 06 têm até 10 anos, e 03 acima de 15 anos.

Quanto à faixa etária, 70% têm até 25 anos de idade, 20% possuem de 26 a 29 anos, e 10% estão na faixa acima de 30 anos.

São 11 funcionários trabalhando na logística, 13 na administração, 05 motoristas e 05 cozinheiros.

Inicialmente, foi realizada uma análise exploratória com o objetivo de caracterizar a amostra dos entrevistados, sendo para isso utilizadas medidas descritivas (média, desvio-padrão, mediana e quartis) para os indicadores referentes ao sentido do trabalho.

Além disso, usaram-se medidas descritivas para cada dimensão do trabalho: *Individual, Organizacional e Social*.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes às dimensões do trabalho foi utilizado o teste não-paramétrico de Friedman.

Este teste, indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas, teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto sobre os entrevistados.

Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico PASW, versão 18. Em todos os testes estatísticos utilizados, foi considerado um nível de significância de 5%.

Dessa forma, são consideradas associações estatisticamente significativas aquelas cujo valor p foi inferior a 0,05.

Tabela 1: Caracterização dos sujeitos da pesquisa segundo as dimensões do trabalho

Dimensões	Medidas Descritivas				
	Média	Des.-Padr.	P25	Mediana	P75
DIMENSÃO SOCIAL	4.32	0.83	4.00	4.00	5.00
DIMENSÃO ORGANIZACIONAL	3.82	0.49	3.50	3.88	4.13
DIMENSÃO INDIVIDUAL	3.51	0.67	3.00	3.63	4.00

Fonte: Dados da pesquisa

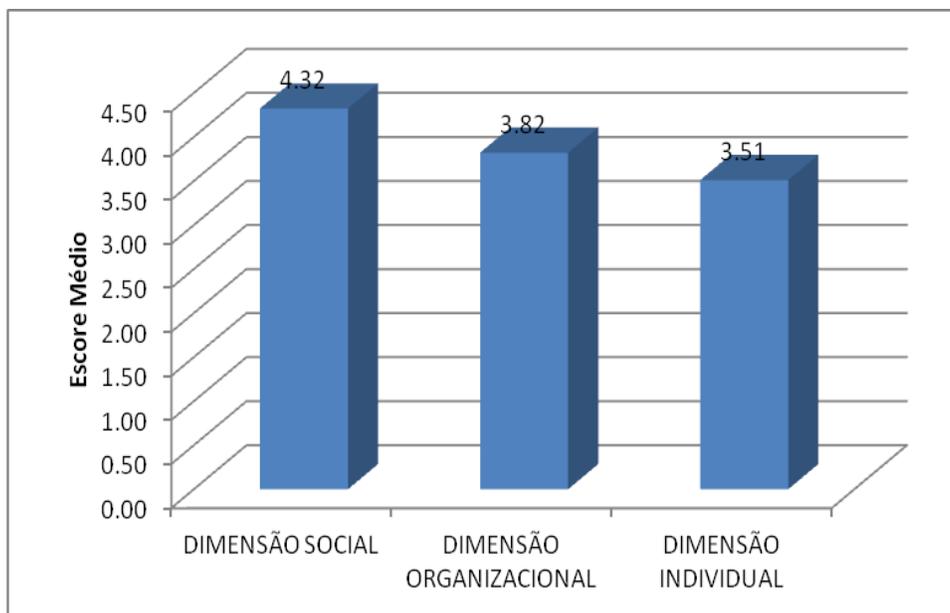
Nesta seção, são analisadas e comparadas as variáveis presentes no modelo aplicado pela primeira vez por MORIN, TONELLI e PLIOPAS, através da qual foram colhidas os dados indicadores das dimensões do trabalho para a amostra total. Para efeito de apresentação, procurou-se agrupar estes indicadores em três dimensões: (1) Individual, (2) Organizacional e (3) Social.

Quanto às dimensões pertencentes ao *sentido do trabalho* e seus respectivos significados, destacam-se as seguintes:

- Individual – resultante do cálculo da média das questões I.1, I.2, I.3, I.4, I.5, I.6, I.7 e II.8 do questionário para cada respondente individualmente;
- Organizacional – resultante do cálculo da média das questões I.9, I.10, I.11, I.12, I.13, I.14, I.15, e I.16 do questionário para cada respondente individualmente;
- Social – resultante apenas da questão II.17 do questionário.

Tendo em vista que o instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto basicamente por

Gráfico 1: Caracterização dos sujeitos da pesquisa segundo as dimensões do trabalho



escalas de resposta do tipo LIKERT de 5 pontos no questionário, considerou-se como escore médio ou mediana o valor de 3,00 a 3,99. Assim, uma vez que o grau de concordância nesta escala gradua-se de “discordo totalmente” para “concordo totalmente”, isso significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 3,99 indicam uma situação de concordância; abaixo de 3,00 uma situação de discordância; e igual a este valor, uma situação intermediária entre a concordância e a discordância.

Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central e para a medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}). A Tabela 1 e o Gráfico 1 mostram os resultados das três dimensões do trabalho que o entrevistado estabelece na pesquisa.

No que diz respeito às três dimensões do trabalho em relação à amostra dos entrevistados, constatou-se uma situação intermediária entre discordância e concordância com as dimensões organizacional e individual, uma vez que os escores obtidos apresentaram uma média entre 3,00 a 3,99 (Tabela 1). Contudo, a dimensão social no trabalho apresentou uma alta concordância entre os indivíduos.

Entre os entrevistados da amostra de entrevistados, em uma análise comparativa as dimensões do trabalho, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto às dimensões, pois o teste apresentou um valor p de 0,000**, a dimensão social foi a mais expressiva (Tabela 2).

A seguir são apresentados os resultados dos indicadores do sentido do trabalho dos entrevistados. Para sintetizar as informações de cada indicador, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central e para a medida de dispersão utilizou-se o desvio-padrão e intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}). As Tabelas 3 a 5 mostram os resultados dos indicadores.

Entre outros aspectos ligados à **dimensão individual**, surge o financeiro como indicador de menor ênfase na descrição do que seria um trabalho que faz sentido. Os demais aspectos ligados a esta dimensão apresentaram alto nível de concordância por parte dos respondentes, pois as medianas foram iguais a 4,00, Tabela 3.

Quanto às variáveis em relação a dimensão organizacional para a amostra total, constatou-se uma situação de **alta concordância** com todos os indicadores de dimensão organizacional, uma vez que os escores obtidos apresentaram uma mediana igual a 4,00, com exceção do indicador “trabalho burocrático” em que os sujeitos

Tabela 2: Avaliação dos escores referentes às dimensões do trabalho na amostra dos entrevistados

Dimensões	Resultados		
	Escore Mediano	P-valor	Conclusão
DIMENSÃO SOCIAL	4.00	0.000**	Social > Organiz > Indiv.
DIMENSÃO ORGANIZACIONAL	3.88		
DIMENSÃO INDIVIDUAL	3.63		

Fonte: Dados da pesquisa

discordaram parcialmente (Tabela 4).

Nota-se que na dimensão social foi um aspecto bastante ressaltado pelos entrevistados o fato de sentirem a necessidade de realizar um trabalho

que agregue valor tanto para alguém em particular, quanto para a sociedade, pois o escore mediano foi igual a 4,00, conforme indicado na Tabela 5.

Tabela 3: Caracterização da amostra total segundo os indicadores da dimensão individual.

Dimensão Individual	Medidas Descritivas					
	N	Média	Des.Padr.	P25	Mediana	P75
Você acredita no trabalho que realiza.	31	4.32	0.60	4.00	4.00	5.00
Você sabe o objetivo do seu trabalho.	29	4.17	0.85	4.00	4.00	5.00
Você gosta do que faz.	31	4.03	0.98	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho possibilita desenvolvimento e crescimento.	31	3.52	1.23	2.00	4.00	4.00
O seu trabalho identifica com seus valores.	31	3.45	1.21	3.00	4.00	4.00
Você se sente valorizado e reconhecido com o seu trabalho.	31	3.32	1.19	2.00	4.00	4.00
O seu trabalho lhe garante retorno financeiro e atende suas necessidades básicas.	31	3.10	1.22	2.00	4.00	4.00
Você tem liberdade financeira.	30	2.13	1.04	1.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 4: Caracterização da amostra total segundo os indicadores da dimensão organizacional.

Dimensão Organizacional	Medidas Descritivas					
	N	Média	Des.Padr.	P25	Mediana	P75
O seu trabalho satisfaz as expectativas da empresa.	31	4.29	0.74	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho agrega valor e contribui para a empresa.	31	4.06	1.06	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho permite contato com as pessoas.	31	4.03	1.14	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho é rotineiro.	28	4.00	1.19	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho permite pensar e criar.	31	4.00	0.93	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho se desenvolve num ambiente agradável.	31	3.97	1.08	4.00	4.00	5.00
O seu trabalho é desafiante.	29	3.28	1.31	2.00	4.00	4.00
O seu trabalho é burocrático.	28	2.96	1.10	2.00	3.00	4.00

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 5: Caracterização da amostra total segundo os indicadores da dimensão social.

Dimensão Social	Medidas Descritivas					
	N	Média	Des.Padr.	P25	Mediana	P75
O seu trabalho contribui para alguém ou para a sociedade.	31	4.32	0.83	4.00	4.00	5.00

Fonte: Dados da pesquisa

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na busca do sentido do trabalho, esta pesquisa debruçou-se sobre o caso do processo vivenciado por um grupo de trabalhadores inseridos em uma empresa do ramo de serviços especializados para eventos, em diferentes níveis hierárquicos da organização.

A pesquisa de campo, tendo como instrumento utilizado para a coleta de dados um questionário com escalas de resposta do tipo LIKERT, mostrou, no que concerne às três dimensões do trabalho em relação à amostra dos entrevistados, a complexidade do tema, ao indicar uma situação intermediária entre discordância e concordância com as dimensões organizacionais e individuais.

Analisando-se os resultados dos aspectos ligados à dimensão individual, não se pode fugir da influência da concepção motivacional maslowiana e de seus seguidores, na medida em que o financeiro destacou-se como indicador de menor ênfase na descrição do que seria um trabalho que faz sentido, em paralelo ao fato de que os demais aspectos ligados a esta dimensão apresentaram um alto nível de concordância por parte dos pesquisados.

Outro escore importante pode ser visualizado na dimensão social; nesse caso, uma alta média de respostas apontando para a necessidade de participar de um trabalho capaz de ser agregador de valor tanto no universo endógeno da organização, como no exógeno, espalhando-se por outros *stakeholders*, representa uma perspectiva bastante animadora do universo do trabalho no Brasil, onde tais conceitos mais profundos sobre o sentido do trabalho não eram muito abordados na literatura até bem pouco tempo atrás.

Embora pesquisas com esta metodologia tenham o condão de apontar mesmo resultados complexos, ainda mais se o universo de pesquisas

for composto apenas por algumas dezenas de indivíduos, não se deve esquecer que a visão dejouriana tem perpetrado os ambientes de trabalho, em que valores, atitudes e motivação podem ser vistos como intimamente relacionados à percepção do trabalhador e à procura pela satisfação no trabalho. Isto deve levar organizações como a pesquisada, e outras semelhantes, que passem por processos de mudança potencialmente impactantes, a pensar atitudes para que não caiam na armadilha da falta de direção corporativa, evitando o lugar comum de algo provisório ou despersonalizado que forneça apenas a satisfação das necessidades da base da pirâmide maslowiana, as mais baixas e recorrentes.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.
- BERGAMINI, Cecília W. Avaliação de desempenho humano na empresa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1992.
- BERGAMINI, Cecília W. Motivação nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, Cecília W.. Motivação. São Paulo: Atlas, 1990.
- BORGES, Livia O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-221. maio/ago, 1997.
- DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.
- HALL, Stuart. A questão da identidade cultural. In: HALL, Stuart; HELD, David; MCGREW, Tony (orgs.). *Modernity and its futures*. Cambridge, Polity/Open University, 1992: pp. 274-316 (Tradução: Guacira Lopes Louro e Tomaz Tadeu da Silva).
- HERZBERG, Frederick. Novamente: como se faz para motivar funcionários? *Harvard Business Review*, 1968. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA,

Roberto. *Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança*. São Paulo, Atlas, 1997.

MASLOW, Abraham. Uma teoria da motivação humana. In: BALCÃO, Yolanda.; CORDEIRO, Laerte L. (org.). *O comportamento humano na empresa* (pp. 337-366). Rio de Janeiro: FGV, 1975.

MORIN, Estelle. Os sentidos do Trabalho. *Rev. Administração de Empresas -USP*. v. 41, n. 43, p. 8-9, jul./set., 2001.

MORIN, Estelle. Sentidos do trabalho. In. WOOD JR, T. *Gestão empresarial: O fator humano*. São Paulo: Atlas, 2002.

MORIN, Estelle. O perigo da satisfação. *Administração no Milênio: Rev. Escola de Administração – UFGRS*. v. 44, n. 14, p. 15-17, 2006.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria J.; PLIOPAS, Ana L. V. O trabalho e seus sentidos. *Rev. Psicologia & Sociedade*, v. 19, ed. Esp. 1, p. 47-56, 2003.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

TOLFO, Suzana R.; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Rev. Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.