



Universidade Federal de Campina Grande

Centro de Humanidades

Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade

Coordenação de Estágio Supervisionado

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

**RAQUEL JULIANA DA SILVA FARIAS**

Campina Grande – 2016

**RAQUEL JULIANA DA SILVA FARIAS**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ma. Marielza Barbosa Alves

Campina Grande – 2016

## **BANCA EXAMINADORA**

Membros:

---

Marielza Barbosa Alves (Orientadora)

---

Luciene Alencar Abrantes (Examinadora)

---

Adriana Salete Dantas de Farias (Examinadora)

Campina Grande – 2016

**RAQUEL JULIANA DA SILVA FARIAS**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA OS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO  
PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR**

**Trabalho aprovado em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_**

---

Marielza Barbosa Alves, Ma.  
Orientadora

---

Luciene Alencar Abrantes, Ma.  
Examinadora

---

Adriana Salete Dantas de Farias, Dr<sup>a</sup>.  
Examinadora

Campina Grande – 2016

## RESUMO

A temática referida aborda uma questão recorrente nos dias atuais e de grande importância, que requer a devida atenção, pois trata-se de algo que contribui grandemente para o desenvolvimento da organização, bem como do indivíduo envolvido. O presente estudo teve o objetivo principal, de identificar o sentido do trabalho para servidores de diferentes faixas etárias, inseridos em uma instituição pública de ensino superior. Conhecer o ponto de vista de cada funcionário sobre os sentidos que o trabalho pode ter para ele, é fundamental para que se possa compreender a maneira de agir e pensar de muitos deles, diante de algumas situações nas organizações, situações estas que podem não ser favoráveis ao desenvolvimento da empresa, mas que a partir do conhecimento podem ser revertidas em fatores de crescimento para a organização e para o indivíduo. Para tal, foi realizado um estudo de caso, já que a concretização da pesquisa ocorreu em uma única organização, utilizando para isto como instrumento de coleta de dados, o questionário, o qual foi elaborado por Morin (2001) e posteriormente adaptado por Alberton (2008). Os dados foram analisados a partir de métodos estatísticos e para meios de obtenção de uma tendência central que permitisse a realização de comparações entre as respostas, foi utilizado o cálculo da mediana, através do *Software Microsoft Excel*. Contudo, os resultados apontam que a maioria dos respondentes partilha da mesma idéia sobre o tema, de que para eles o trabalho que tem sentido é aquele que, é realizado de maneira a respeitar os valores humanos e, além disso, é desenvolvido de maneira respeitosa em um ambiente seguro e sadio.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sentido. Trabalho. Ponto de vista. Desenvolvimento.

## **ABSTRACT**

The theme that addresses a recurring issue in the present day and of great importance, which requires due attention because it is something that contributes greatly to the development of the organization as well as the present study involved. The individual had the main objective, to identify the meaning of work for different age groups servers, placed in a public institution of higher education. Knowing the point of view of each employee on the way that the work may have for him, it is essential so that you can understand the way of acting and thinking of many of them, in front of some situations in organizations, situations these cannot be favorable the development of the company, but from the knowledge can be reversed in growth factors for the organization and for the individual. To this end, a case study was carried out, since the implementation of the research took place in a single organization, using it as a data collection instrument, the questionnaire, which was prepared by Morin (2001) and later adapted by Alberton (2008). Data were analyzed using statistical methods and means of obtaining a central tendency to allow for comparisons in between the answers, calculate the median was used by Microsoft Excel Software. However, the results indicate that the majority of respondents share the same idea on the subject, that for them the work that has meaning is the one that is done in ways that respect human values and, moreover, is developed in a respectful way in a safe and healthy environment.

**KEY WORDS:** Sense. Job. Point of view. Development.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Dimensões do trabalho .....	18
Quadro 2 – O que você entende por trabalho .....	25
Quadro 3 – Sentido do trabalho .....	26
Figura 1 – Gráfico das faixas etárias .....	29
Figura 2 – Gráfico da distribuição do estado civil e sexo em porcentagem.....	30
Figura 3 – Gráfico do que os indivíduos fariam caso tivessem dinheiro suficiente para viver o resto da vida sem precisar trabalhar .....	36
Figura 4 – Gráfico do que mais os indivíduos sentiriam falta caso ficassem sem Trabalho.....	43

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Definições do que se entende por trabalho e medianas .....	32
Tabela 2 – O sentido do trabalho .....	38



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 O TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
2.1.1 Origem.....	13
2.1.2 Conceito.....	14
2.1.3 Sentido do Trabalho .....	15
<b>2.2 MODELOS TEÓRICOS.....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR .....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Conceito.....	20
2.3.2 Características.....	21
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>4 ANÁLISES.....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 PARTE I - QUESTÕES PESSOAIS.....</b>	<b>28</b>
<b>4.2 PARTE II - TRABALHO E SEU SENTIDO.....</b>	<b>31</b>
4.2.1 O que se Entende por Trabalho .....	31
4.2.2 O que Faz o Trabalho Ter Sentido.....	37
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....</b>	<b>52</b>

# 1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos, o mundo do trabalho sofreu mudanças representativas indo desde a reestruturação dos processos produtivos com o surgimento de novas tecnologias, até as modificações incorridas na mente das pessoas para que a partir daí fosse possível uma maior adaptação a todas essas transformações. Antigamente, o homem trabalhava para obter o seu sustento e muitas vezes o que recebia como recompensa eram mercadorias suficientes apenas para sua sobrevivência. Com o passar do tempo e com o surgimento da industrialização o trabalho passou por um processo de formalização, no qual foram instituídos direitos e regras a serem cumpridas pelo indivíduo empregado e pela organização empregadora, para que com isso ambas as partes pudessem obter benefícios de forma legal.

De acordo com Morin (2001, p. 9):

O princípio que guia a organização do trabalho é o de modificar os comportamentos de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios. É o comprometimento com o trabalho que constitui o principal indicador de uma organização eficaz.

É também o comprometimento, fator de grande valia buscado pelas empresas, que contribui grandemente para obtenção do sucesso das mesmas, favorecendo para que o trabalho seja realizado com responsabilidade e afinco. O trabalho em sua essência pode ser entendido e compreendido de diversas formas diante das várias ópticas de pessoas encontradas dentro de uma organização, se para uns pode representar apenas um meio de ganhar dinheiro para satisfazer suas necessidades, para outros o trabalho pode significar parte fundamental da vida, algo que além de proporcionar sustento traz consigo dignidade para o indivíduo que o exerce. Diante disto é de grande relevância a elaboração de um trabalho que busque expor todas essas visões de forma que se possa favorecer a ampliação do entendimento acerca do assunto, havendo desta forma a troca de conhecimentos e agregação de valores não apenas para o indivíduo como também para a organização, permitindo o crescimento mútuo.

Partindo da perspectiva dos colaboradores de uma instituição pública de ensino superior, cada qual com seu ponto de vista diferente, contribuindo para que se tenha

conhecimento do que leva um colaborador a querer se perpetuar naquela empresa, ou o que os leva a querer estar constantemente inovando ou ainda o que os faz executar suas atividades de qualquer jeito, levanta-se a seguinte pergunta, considerando o contexto próprio e particular das instituições públicas: Qual o sentido do trabalho para estas pessoas? Um questionamento bem comum e de grande valia para a consolidação deste estudo.

São muitos os indivíduos que podem constituir o quadro de pessoal de uma organização, sendo assim podem existir muitas divergências a cerca do sentido que o trabalho pode ter para eles, pessoas de uma mesma faixa etária, por exemplo, costumam apresentar visões semelhantes, o que pode ser explicado pelo fato de possivelmente terem vivenciado situações análogas durante seu processo de desenvolvimento. A visão acerca do trabalho pode ser modificada, ao passo que as pessoas vão adquirindo mais conhecimentos, e se tornam mais cientes do assunto.

À medida que as pessoas amadurecem, elas tomam ciência da necessidade de exercer uma atividade que lhe possibilite alguma remuneração, para que possa daí tirar o seu sustento e levar uma vida com honestidade e dignidade. Com o passar do tempo tomou-se conhecimento de que a atividade a ser exercida poderia ser algo com que o indivíduo se identificasse ou tivesse mais facilidade de entendê-la para executá-la corretamente e com mais agilidade, tornando assim a visão do trabalho em algo satisfatório que pode trazer ou até mesmo mudar o sentido da vida de um indivíduo.

O fator humano tem sido o responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas; por isso a importância do fator humano em plena era da informação. O grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, é obtido por intermédio das pessoas que nelas trabalham. (CHIAVENATO, 1999 apud VIEIRA, 2004, p.3).

Sendo assim o presente estudo tem como objetivo principal, identificar o sentido do trabalho para servidores de diferentes faixas etárias, inseridos em uma instituição pública de ensino superior. Para tanto, se faz necessário:

- Caracterização do perfil dos servidores;
- Identificar a percepção quanto à dimensão individual para os servidores de diferentes faixas etárias;
- Verificar a percepção no que se refere à dimensão organizacional para os servidores de diferentes faixas etárias;
- Constatar a percepção quanto à dimensão social do trabalho para os servidores de diferentes faixas etárias.

É o sentido do trabalho em si que leva o indivíduo a se dedicar a determinada atividade, a querer realizá-la da melhor maneira possível para que possa ser reconhecido por isso e se destacar dos demais, no meio em que exerce, gerando crescimento para si como profissional e também para a empresa em que se encontra, e é também o sentido do trabalho que faz com que muitos empregados realizem suas atividades de maneira superficial e muitas vezes até errôneas, pois para estes, o que importa é apenas o salário que irá receber no final do mês, e desta forma podem ser percebidos diversos sentidos para o trabalho, como podemos conferir no decorrer deste estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na busca por apresentar definições sobre o trabalho, e o seu sentido, este capítulo foi elaborado e desenvolvido com o intuito de dar suporte não apenas à discussão, mas também à análise da pesquisa realizada, a qual será apresentada posteriormente.

### 2.1 O TRABALHO

#### 2.1.1 Origem

O trabalho surgiu muito antes de existirmos, os ensinamentos bíblicos nos mostram que na época de Jesus o homem já trabalhava para conseguir seu sustento. O termo designado trabalho, segundo Silva (2011, p. 1): “veio do latim *tripalium*, tripálio, uma técnica de sofrimento obtida com três paus fincados no chão, aos quais era afixado o condenado, quando não empalado num deles até morrer”. Desde então o trabalho era visto como algo ruim, que podia gerar mais malefícios do que benefícios para quem o realizava, em muitos casos as pessoas se viam obrigadas a realizarem as tarefas que lhes eram ordenadas, caso contrário sofreriam amargamente por ter feito tal escolha. “No século V e IV <sup>a</sup>C o trabalho escravo era considerado natural e necessário, livrando os cidadãos de tarefas servis, para assim desfrutarem de si mesmos e contemplações do espírito.” (CARMO, 1991, p. 2).

O trabalho então era “percebido como um esforço físico ou intelectual direcionado para algum fim.” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 2). Mesmo que este fim não fosse algo que o sujeito esperava, mas isto o tornava útil, levando a acreditar que era para isso que existia o trabalho. Com o passar do tempo muitas coisas mudaram inclusive a maneira de pensar e enxergar das pessoas, o que antes era tido como sofrimento constante, passou a adquirir outros significados. Oliveira et al. (2004, p. 2) diz que:

Na era industrial, dentro da concepção capitalista, o trabalho passa a ser extremamente valorizado, tornando-se um símbolo de liberdade e da possibilidade do homem transformar a natureza, as coisas e a sociedade.

Originando entre outras coisas, a esperança de dia melhores, de uma vida mais justa e digna pautada de acordo com a atividade exercida, a qual pudesse lhe proporcionar crescimento e realização de tudo aquilo que antes era tido como impossível e inalcançável.

### 2.1.2 Conceito

Existem diversos conceitos atribuídos ao termo trabalho, algo de grande importância na vida das pessoas que, no entanto possui muitas acepções. Segundo Carmo (1991, p. 1), o trabalho é definido como: “uma atividade em que o homem exerce e com sua inteligência transforma a natureza, ao mesmo tempo busca um meio de se sustentar através de atividades remuneradas.” Pode-se dizer que é o trabalho que dá sentido ao homem, ter a capacidade de tornar idéias em realidades, fazer parte de organizações que desenvolvem produtos que são fundamentais na vida de outras pessoas, pode ser motivo de muito orgulho e satisfação, para quem o exerce. “O trabalhar envolve não só a razão, mas também desejos, afetos e emoções que estão relacionados com algo que não está estabelecido, normalizado e apaziguado.” (BISPO; HELAL, 2013, p. 5). E que, no entanto, fazem muito bem para o desenvolvimento do ser humano, não apenas como pessoa, mas também como profissional permitindo, sobretudo seu desenvolvimento social.

Até o final do século XX, para sentir-se integrante da sociedade era necessário ter uma carreira, uma identidade social adulta relacionada com a função econômica ou laboral específica. O trabalho produtivo não era apenas um meio para atingir um fim econômico, mas também uma marca de identidade, uma espécie de validação social de sua importância e de pertença a um grupo conhecido. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012, p. 4).

Com o passar do tempo essa visão se modificou, e hoje o homem não precisa necessariamente ter uma carreira para sentir que só assim faz parte da sociedade, é bem verdade que todo o ser gosta de ser reconhecido pelo o que é, e também pelo o que faz, e quando o homem exerce um trabalho regularmente, ele sente-se importante por fazer parte desde meio que contribui para o desenvolvimento socioeconômico do seu país, no entanto, ao exercer outras atividades como, por exemplo, as voluntárias, ele também se sente importante e contribuinte do desenvolvimento da sociedade na qual está inserido.

O trabalho é uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade; ele deve, conseqüentemente, respeitar as prescrições relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua execução como nos objetivos que ele almeja e nas relações que ele estabelece. (MORIN, 2001, p. 16).

Ao longo das etapas da vida, o ser humano vivencia muitas experiências, as quais lhe permitem muito aprendizado e a partir daí, lhe faz enxergar que nem tudo é como se imaginava ser. Desde o surgimento do trabalho, sabe-se que muitas mudanças já ocorreram e muitas ainda estão por vir, por isso é preciso que à medida que os anos passem e o mundo se modernize, o meio trabalhístico acompanhe este desenvolvimento, para que assim se possam obter todos os resultados desejados de maneira satisfatória. Segundo Bispo e Helal (2013, p. 2):

O trabalho é entendido como lócus do estabelecimento de relações em que as dimensões cognitivas e afetivas do sujeito são postas à prova, desenvolvidas e intensamente vivenciadas nas múltiplas experiências que o contexto laboral proporciona.

O trabalho é um meio pelo qual se pode levar a vida, com a possibilidade de manter uma estabilidade mínima, necessária para levar uma existência digna, contribuindo para a formação da identidade do ser, tornando-o cada vez mais responsável, e fazendo-o sentir o verdadeiro valor que ele pode ter para a organização, para a sociedade, bem como para as pessoas do seu convívio.

### 2.1.3 Sentido do Trabalho

Conhecer os sentidos que o trabalho pode possuir é fundamental para que possamos compreender a maneira de agir e pensar de muitas pessoas, diante de algumas situações, dentro e fora das organizações, pois segundo Hackman e Oldham (1975, apud TEIXEIRA et al., 2014, p. 30): “O sentido do trabalho é o grau em que o trabalho tem um impacto substancial na vida ou trabalho de outras pessoas, seja na organização imediata ou no ambiente externo.”. Da mesma maneira:

Entender as características que definem a organização de um trabalho que faz sentido para aqueles que o realizam torna-se importante, pois pode orientar as decisões e intervenções dos responsáveis pelas mudanças que refletem sobre a organização do trabalho. (OLIVEIRA et al., 2004, p. 2).

Como se sabe o trabalho é algo primordial na vida das pessoas, é ele que pode trazer consigo, sobretudo, uma série de benefícios como: o decoro, o reconhecimento, a responsabilidade, a dedicação, o conhecimento de uma capacidade muitas vezes inimaginável de realizar atividades com perfeição, de se motivar, de ter energia mesmo quando se achava que tava esgotado, de aprender coisas novas que anteriormente julgava impossível, de proporcionar crescimento para a empresa e crescer junto com ela, de alcançar um cargo desejado, de ter uma boa remuneração que lhe permita viver bem com sua família, entre outros tantos. De acordo com Costa e Bendassolli ([2012?], p. 2): “O indivíduo é valorizado por meio do trabalho, ou seja, sua ocupação profissional integra o conjunto de elementos necessários para a sua valorização social e por si próprio.”

Desta forma é cada vez mais evidente a importância do trabalho na vida das pessoas, ao passo em que as tornam mais úteis, será sempre uma forma de ocupar a mente com algo produtivo e ainda assim poder extrair daí alguma fonte de renda para o seu próprio sustento, permitindo também o aprendizado constante e com isso o crescimento como ser humano e como profissional.

Diante disto, se fez necessário a construção de modelos teóricos, os quais serviriam de fonte de aprendizado, através de estudos que buscaram cada vez mais explicar, as várias óticas dos indivíduos trazendo assim benefícios para as organizações, bem como para as pessoas que a constituem.

## **2.2 MODELOS TEÓRICOS**

Os modelos teóricos foram desenvolvidos com o intuito de realizar estudos e experimentos com indivíduos, na busca por compreender suas visões para que assim pudessem justificar suas atitudes e comportamentos, e a partir daí elaborar as melhores estratégias para solucionar o que pode ser considerado como problema. “Historicamente os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldham (1975),



dois psicólogos que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho.” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 39). Segundo Morin (2001, p. 9): “Hackman e Oldham (1976) propuseram um modelo que tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores.” Com estes estudos Hackman e Oldham puderam chegar à conclusão de que para o indivíduo o trabalho só tem sentido se tiver alguma finalidade a que se destine, isto é, se tiver de fato alguma utilidade e, além disso, puder ser considerado de alguma forma importante e, sobretudo, se for verdadeiro.

Outro modelo que ficou bastante conhecido e que ainda hoje serve de base para muitos estudos na área, é o da equipe de investigação *Meaning of Work* (MOW), a qual realizou experimentos com pessoas de países diferentes com amostras bastante representativas, o suficiente para demonstrar uma margem considerável de segurança nas conclusões por eles obtidas, como no caso dos significados atribuídos pelas pessoas, ao trabalho por elas exercido.

As pesquisas realizadas pelo grupo MOW (1987) proporcionaram novas dimensões a forma como até a altura se abordava o significado do trabalho, oferecendo aos pesquisadores um enorme material de análise, por isso ele é considerado um divisor dos estudos sobre o significado do trabalho, pode-se dizer que os mesmos se dividem em antes e depois do MOW. (COSTA; BENDASSOLLI, [2012?], p. 1).

Os resultados obtidos com a realização desta pesquisa (MOW) evidenciaram o quanto o trabalho objetiva muito além da obtenção de recursos financeiros, mas também o bem estar social, cultural, psicológico, etc. Outras pesquisas demonstram que, muitas pessoas ainda que não precisem mais trabalhar, escolherão permanecer em atividade já que assim manterão um objetivo na vida, além de se sentir parte da sociedade e poder manter relacionamentos essenciais para o seu desenvolvimento pessoal. “Além disso, apontam que o trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na sua identificação com a sociedade.” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 3).

Oliveira et al.(2004) realizou um estudo através de entrevistas, onde os participantes responderam as questões de acordo com suas peculiaridades e suas próprias experiências. Os resultados então seguiram “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.” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 8). Podemos observar a esquematização no quadro 1.

Quadro 1 - Dimensões do trabalho

Dimensão		Trabalho que faz sentido...	Trabalho que não faz sentido...
Dimensão Individual	Coerência	Identifica-se com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		A pessoa acredita no trabalho que realiza	A pessoa não acredita no trabalho que realiza
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo. Sabe se porque ele está sendo realizado.	Não sabe porque está fazendo aquilo.
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	Não é reconhecido nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita desenvolvimento. Não acrescenta nada para a pessoa
	Sobrevivência e independência	Garante retorno financeiro e atende as necessidades básicas	
Liberdade financeira			
Dimensão Organizacional	Utilidade	Agrega valor e contribui para a empresa	Não agrega para empresa
		Satisfaz as expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados
			Improdutivo
	Organização do trabalho	Não rotineiro	Rotineiro
		Possibilita a autonomia	Burocrático
		Permite pensar e criar	Operacional
		Desafiante	Não desafia nem intiga
	Relações interpessoais	Permite o contato com pessoas	Não há respaldo ou apoio dos colegas
Que se desenvolve num ambiente agradável		Ambiente que não muda	
Dimensão Social	Utilidade	Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para sociedade

Fonte: Oliveira et al. (2004, p. 9)

No que se refere à dimensão individual, nela estão envolvidos todos os pontos que dizem respeito aos sentidos que o trabalho pode ter para o indivíduo, se o indivíduo se identifica com a atividade que exerce, se gosta e se é valorizado pelo o que faz, se o seu trabalho lhe proporciona uma boa remuneração e, sobretudo se lhe permite crescer profissionalmente e todos esses aspectos são “Apresentados em uma ordem decrescente de subjetividade: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência.” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 9).

Já na dimensão organizacional, estão contidos os pontos referentes a o quanto o trabalho pode agregar algum valor para a organização, bem como para o indivíduo, se o mesmo acredita que a atividade que exerce atende as necessidades e perspectivas da organização, se o relacionamento com as pessoas que fazem parte do ambiente de trabalho é favorável para que as tarefas possam ser executadas de forma efetiva, além de conter outro ponto essencial para que o trabalho possa ser realizado de maneira prazerosa, que é a questão

da organização do trabalho, se permite ao indivíduo pensar e pôr em prática a sua criatividade, se trata de uma atividade tediosa e burocrática, ou se ocorre o contrário.

E na dimensão social por sua vez, encontram-se os aspectos condizentes a como o trabalho pode contribuir para o desenvolvimento da sociedade, além do seu próprio desenvolvimento (OLIVEIRA et al., 2004). É neste ponto que se encontra a preocupação com o meio ambiente e com as pessoas que nele habitam, é a questão de proporcionar alguma contribuição para a sociedade. Sendo assim, vale ressaltar que todos os resultados obtidos foram fundamentais, sobretudo, para que se pudessem compreender as divergências existentes entre os indivíduos de faixas etárias diferentes. Vale salientar também, que para a pesquisa que será apresentada posteriormente, utilizou-se este modelo apresentado.

Independente de raça, classe social ou sexo o trabalho pode ter a mesma importância para ambos, no entanto sabe-se que este fato pode mudar quanto à idade, já que quanto mais novo o indivíduo maiores as chances dos mesmos valorizarem outros tipos de atividades, que julgam mais interessantes e que atraiam mais a sua atenção.

Para as pessoas idosas o trabalho alcança dimensões significativas, além de manter-se financeiramente ou auxiliar no orçamento familiar. Ter o suficiente para o sustento, aliás, não deixa de ser um aspecto intangível do sentido do trabalho, visto que na medida em que podem se sustentar, também, tem a possibilidade de garantir sua liberdade e autonomia. (CARVALHO, 2009, p. 5-6).

Estes pensamentos nem sempre são partilhados pelos mais jovens, que em muitos casos não são independentes financeiramente, fato que pode na maioria das vezes ser justificado pelo fato dos mesmos ainda não estarem inseridos no mercado de trabalho e por não terem a responsabilidade de arcar com todos os custos necessários para a sua sobrevivência, bem como alguns não enxergam que o trabalho pode lhe proporcionar a realização de muitas coisas e até mesmo facilitar para que se possa alcançar o desejado. Desta forma é de grande relevância que as organizações saibam gerir corretamente, de acordo com as faixas etárias, afinal dentro das organizações é possível encontrar indivíduos das mais variadas idades, cada qual com suas peculiaridades, mas que, no entanto são fundamentais para a existência das instituições. Assim como existe uma grande divergência entre os indivíduos que fazem parte de uma instituição, existem também as disparidades de organizações, pois cada qual é criada com uma finalidade, e cada uma irá buscar alcançar seus objetivos à sua maneira.

A pesquisa que será apresentada posteriormente ocorrerá em uma instituição pública de ensino superior, e esta cujo propósito principal é o de promover a formação superior,

através do ensino, para todos os alunos que nela ingressam, apresentará suas divergências em relação a outras organizações, a exemplo das faculdades, como veremos adiante.

## **2.3 INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR**

A pesquisa a ser desenvolvida neste trabalho realizar-se-á, com servidores de uma instituição pública de ensino superior, e na busca por apresentar tal questão de maneira mais compreensível para os leitores, é de grande importância que este tópico seja tratado embora sucintamente, mas, no entanto de maneira um pouco mais detalhada, permitindo maior entendimento do campo de pesquisa abordado, como veremos a seguir.

### 2.3.1 Conceito

As instituições públicas de ensino superior, dizem respeito a um sistema de educação onde aqui no Brasil, as mesmas “São criadas ou incorporadas, mantidas e administradas pelo Poder Público Federal, Estadual ou Municipal.” (WADA et al., 2007, p. 7). Academicamente estas instituições de ensino superior podem ser classificadas de acordo com Wada et al. (2007, p. 7):

Em Universidades, Centros Universitários e Faculdades. A diferença principal estabelecida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) é que nas instituições universitárias existe a obrigação para que sejam desenvolvidas regularmente e de forma institucionalizada, as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Ao nos depararmos com estas instituições e analisarmos por alto, podemos chegar a pensar que não existem diferenças entre elas, já que ambas se tratam de ensino superior, mas na realidade não é bem assim, como pudemos perceber diante do exposto acima, existem divergências importantes entre elas, e é vital que todos tenham esse conhecimento para evitar maiores constrangimentos, como por exemplo, no caso de alunos que podem querer solicitar ou até mesmo exigir erroneamente algumas dessas atividades de pesquisa, ensino e extensão, que por sua vez não existirão em outra instituição que não seja uma universidade, bem como para os servidores que trabalham dentro destas instituições e precisam conhecer bem o seu

campo de trabalho, para que assim se sintam mais seguros para exercerem suas funções adequadamente. Sendo assim é importante dizer que a pesquisa deste trabalho será realizada dentro de uma universidade, por tanto vale ressaltar algumas peculiaridades deste tipo de estabelecimento:

Trata-se de instituição acadêmica pluridisciplinar que conta com produção intelectual institucionalizada, além de apresentar requisitos mínimos de titulação acadêmica (um terço de mestres e doutores) e carga de trabalho do corpo docente (um terço em regime integral). É autônoma para criar cursos e sedes acadêmicas e administrativas, expedir diplomas, fixar currículos e número de vagas, firmar contratos, acordos e convênios, entre outras ações, respeitadas as legislações vigentes e a norma constitucional. (DCE - Denominações das Instituições de Ensino Superior (IES), [200-?], p. 2).

### 2.3.2 Características

As características de uma instituição pública de ensino superior que mais facilmente podem ser notadas, dizem respeito ao seu sistema hierarquizado, com promoções na carreira em longo prazo, apresentando também sistema de carreiras baseado nos méritos, no caso concurso público, desta forma os colaboradores possuem um grau de estabilidade maior, tendo uma remuneração que se baseia em tabelas fixas, (BIAZZI, 2007). A burocratização também é algo notório dentro destas instituições, o que acaba muitas vezes prejudicando o serviço final das organizações, que precisam na maioria dos casos serem eficientes e eficazes, na realização dos seus serviços assim como, na resolução de todos os problemas que possam vir a surgirem.

Para Andrade (2002, apud MAINARDES; MIRANDA; CORREIA, 2011, p. 21), a complexidade das instituições de ensino superior (IES), podem ser resumidas da seguinte maneira:

As universidades possuem, geralmente, suas metas institucionais definidas de uma maneira muito ampla, o que dificulta a definição e a operacionalização de objetivos; Seus profissionais possuem um elevado grau de autonomia sobre suas atividades; [...] e seus processos de tomada de decisões estão disseminados ao longo de um grande número de unidades e atores.

Sendo assim todos os funcionários que fazem parte destas instituições, sejam servidores ou até mesmo os professores, precisam se adequar as normas preexistentes em cada organização

e exercerem seu papel da melhor maneira possível, haja vista que é essencial que se possa alcançar o objetivo final com sucesso. De forma breve, este é o contexto em que se encontram as instituições públicas de ensino superior no Brasil, que mesmo diante de mudanças, e alterações ainda se faz necessário o uso de meios mais flexíveis para que os processos possam ser facilitados e os resultados possam ser alcançados da maneira esperada.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa é algo de grande valia na obtenção do conhecimento, pois através dela são adquiridas informações que contribuem para a construção e desenvolvimento da sabedoria humana. Por tanto neste trabalho, será utilizada uma abordagem quantitativa, já que pesquisas com esta natureza “são mais adequadas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados, pois utilizam instrumentos padronizados (questionários).” (SILVA, 2011, p. 1). A variável, isto é, o que estamos estudando, o sentido do trabalho, pode ser classificada de acordo com Carvalho, e Campos (2008), em quantitativa, pois: “Será quantitativa a variável para a qual se possa atribuir um valor numérico. Ou seja, se a resposta fornecida a pesquisa estiver expressa em número.”, por sua vez esta variável quantitativa para efeito deste estudo, será classificada em, variável discreta, já que, “não pode assumir qualquer valor, dentro de um intervalo de resultados possíveis .” (CARVALHO; CAMPOS, 2008, p. 10), por exemplo, ao ser questionado o quanto cada afirmação reflete o que faz o trabalho ter sentido para os indivíduos participantes da pesquisa que se segue, eles deverão marcar o número 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9 ou 10, de forma que não podem responder 4,3 nem outro valor que não seja um desses apresentado, sendo assim, a resposta não abrange todos os valores existentes em todo o intervalo.

Partindo do pressuposto de que o objetivo deste estudo é identificar o sentido do trabalho para servidores de diferentes faixas etárias, inseridos em uma instituição pública de ensino superior, a pesquisa será classificada de acordo com Vergara (2005), quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins a pesquisa será descritiva. Descritiva uma vez que irá expor as características da população a ser estudada.

Quanto aos meios de investigação foi realizado um levantamento bibliográfico e estudo de caso. Pois o trabalho foi desenvolvido a partir de materiais publicados acessíveis ao público em geral, tais como: Dissertações, artigos, revistas, livros. Utilizando-se de fontes que pudessem assegurar a veracidade e a possibilidade de se trabalhar com o tema abordado. E estudo de caso por se tratar de uma única organização para realização da pesquisa, mais precisamente a mesma ocorrerá em um setor específico da instituição.

### 3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa será composto por 84 servidores, vale ressaltar que este número refere-se aos funcionários efetivos, os quais serão levados em consideração para realização desta pesquisa, os mesmos constituem um setor específico, o Centro de Humanidades, da instituição pública de ensino superior, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), localizada na própria cidade de Campina Grande, PB. Podemos observar logo abaixo de maneira mais detalhada, a composição do Centro de Humanidades o qual servirá de palco para a realização da pesquisa em questão, sendo apresentado o curso e a quantidade de funcionários efetivos respectivos.

Administração	—————▶	7 funcionários.
Arte e Mídia	—————▶	14 funcionários.
Centro de Humanidades (Direção)	—————▶	21 funcionários.
Ciências Sociais	—————▶	11 funcionários.
Economia	—————▶	6 funcionários.
Educação	—————▶	5 funcionários.
Geografia	—————▶	6 funcionários.
História	—————▶	8 funcionários.
Letras	—————▶	6 funcionários.

Totalizando 84 funcionários efetivos em todo o setor.

Fonte: Secretaria do Centro de Humanidades.

Ao término da coleta dos dados, foram obtidos 42 questionários respondidos o que equivale a 50% do total de servidores efetivos que fazem parte do Centro de Humanidades (CH) e sujeitos desta pesquisa, os quais apresentaram idades, sexo e funções diferentes. No entanto a presente amostra será classificada segundo Vergara (2005), em não probabilística, já que se torna inacessível a utilização de toda a população do ambiente em que a pesquisa foi realizada, e por sua vez esta amostra será selecionada por acessibilidade, a qual “seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles.” (VERGARA, 2005, p. 51).



### 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta dos dados será o questionário, que de acordo com Gerhardt et al. (2009, p. 69):

É um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante, sem a presença do pesquisador. Objetiva levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas.

O questionário precisará ser estruturado adequadamente de forma que possa atender a todos os questionamentos necessários, a linguagem a ser utilizada deverá ser clara e objetiva para que sejam obtidos os dados de maneira precisa, os quais posteriormente contribuirão para uma análise mais segura. O instrumento a ser utilizado foi inicialmente elaborado por Morin (2001), e posteriormente adaptado por Alberton (2008), em sua dissertação de mestrado, para que pudesse estar adequado a realidade do nosso país, desta forma este instrumento se tornou bastante apropriado para utilização neste trabalho, de maneira que, para que fosse empregado o mesmo precisou ser dividido em duas partes: a primeira diz respeito as questões pessoais referentes á: Faixa etária; Sexo; Estado civil; Se você pudesse recomeçar a sua vida profissional, o que escolheria? ; e Você recomendaria a sua profissão para os seus filhos? Enquanto que a segunda parte levanta as questões relacionadas ao trabalho, abordando afirmações correspondentes às três dimensões, como podemos observar nos quadros 2 e 3;

Quadro 2 - O que você entende por trabalho

Dimensões	Afirmações
Dimensão Individual	É fisicamente exigente; Permite você ter um sentimento de pertencimento; É mentalmente exigente; É agradável; Você recebe um salário para executá-lo; Outras pessoas tiram proveito; Permite que você se aperfeiçoe; Que é central na sua vida.
Dimensão Organizacional	Você faz em algum lugar específico; Alguém diz o que você deve fazer; Você faz em um horário predeterminado; Você

	deve prestar contas; Você é obrigado a realizar.
Dimensão Social	Oferece uma contribuição para a sociedade; Acrescenta valor a alguma coisa.

Fonte: Elaboração própria (2016)

Quadro 3 - Sentido do trabalho

<b>Dimensões</b>	<b>Afirmações</b>
Dimensão Individual	Que corresponde aos meus interesses e desejos; Que me permite aprender e me aperfeiçoar; Que permite exercer meu julgamento e dar minha opinião; Que respeita os valores humanos; Que permite vislumbrar o futuro com confiança; que respeita minha vida pessoal; Que eu tenha prazer em fazer; Que reconheça minhas competências; Onde se possam conhecer os resultados da empresa; Onde os objetivos e metas são claros; Que me dá um salário que supra minhas necessidades; Que respeita minhas convicções pessoais.
Dimensão Organizacional	Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas; Que é feito de maneira eficaz; Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados; Que me permite contatos interessantes com pessoas; Que me permite ter influência no meio em que vivo; Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira; Que seja feito em um ambiente

	seguro e sadio; Cujas cargas de trabalho é ajustada; Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas; Que me permite assumir responsabilidades de liderança; Onde eu posso contar com a ajuda do meu superior; Que é feito em um local de justiça e igualdade; Que permite o uso da criatividade e inovação.
Dimensão Social	Que faz um trabalho útil para a sociedade; Que serve para alguma coisa; Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros.

Fonte: Elaboração própria (2016)

E também as questões: Se por acaso você tivesse dinheiro suficiente para viver o resto de sua vida sem trabalhar, o que você faria? E Caso você ficasse sem trabalho ou desempregado, do que mais você sentiria falta?

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados será feita inicialmente, com a utilização de métodos estatísticos, onde os dados obtidos deverão ser mensurados em números, isto é, devem ser quantificados e desta forma apresentarão menores chances de distorções dos resultados, proporcionando assim desfechos mais cautelosos e precisos. Para tanto, com a ajuda do *Software Microsoft Excel* os dados deverão ser tabulados, para posteriormente ainda usando o mesmo *Software*, se calcular o valor de tendência central, para este estudo a medida mais adequada, vem a ser a mediana, uma vez que, os dados não são provenientes de uma distribuição normal. Logo segundo Bussab e Morettin (2010): “A mediana é a realização que ocupa a posição central da série de observações, quando estão ordenadas em ordem crescente.”, seu cálculo permitirá especialmente, a realização de comparações entre as respostas obtidas.

Outro atributo ao qual se deve recorrer para a realização das análises deste estudo, é a elaboração de quadro e tabelas, “que irão nos fornecer informações a respeito das variáveis

em estudo.” (CARVALHO; CAMPOS, 2008, p. 16), permitindo a visualização e facilitando a compreensão da temática em questão.

## 4 ANÁLISES

Para melhor compreensão as análises serão feitas por parte, onde inicialmente serão tratadas as questões pessoais, a exemplo da faixa etária e como serão divididos em grupos os indivíduos, para assim facilitar nas comparações das respostas das questões subsequentes. Em seguida serão realizadas as análises a cerca do que os funcionários entendem por trabalho, demonstrando também se há ou não divergências de opiniões diante das idades, e posteriormente será analisado o que faz o trabalho ter sentido para os respondentes, considerando as dimensões individuais, organizacionais e sociais, atendendo dessa forma ao objetivo principal deste estudo e também averiguando se houveram diferenças nas respostas mediante a idade dos indivíduos, ou seja, se pessoas mais jovens pensam de forma semelhante as mais maduras em se tratando de trabalho, ou não, desta forma enriquecendo este estudo.

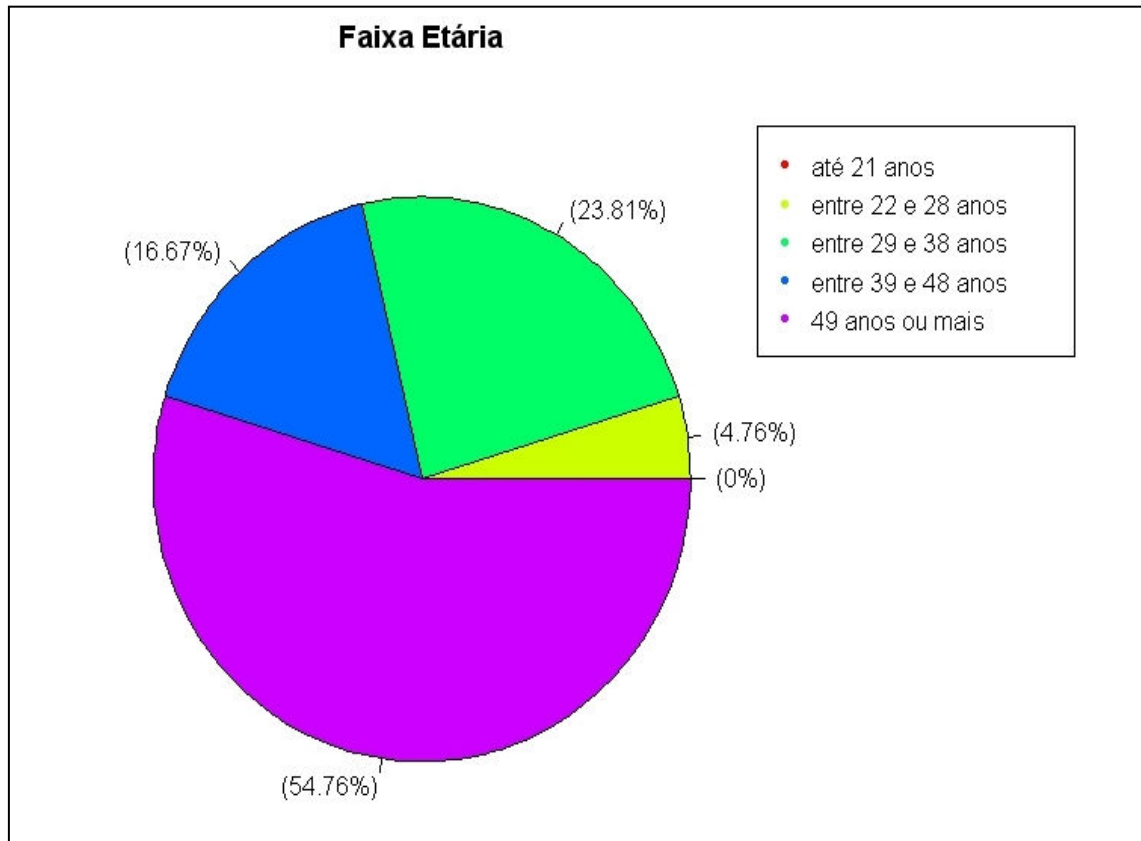
### 4.1 PARTE I - QUESTÕES PESSOAIS

Foram obtidos 42 questionários respondidos, as informações iniciais foram colhidas e passadas para planilhas do *Software Excel*, permitindo desta forma que as questões pessoais pudessem ser comparadas e quantificadas mais claramente, possibilitando também o desenvolvimento de gráficos que contribuem para a compreensão das interpretações que se seguem. “A representação gráfica da distribuição de uma variável tem a vantagem de, rápida e concisamente, informar sobre sua variabilidade.” (BUSSAB; MORETTIN, 2010, p. 15).

Dos 42 questionários obtidos nenhum dos respondentes apresentou idade inferior a 22 anos, por esse motivo posteriormente aos fazermos as comparações das respostas entre as faixas etárias, não levamos em consideração a faixa etária até 21 anos. 4,76% dos participantes possuíam entre 22 e 28 anos, 23,81% tinham idade entre 29 e 38 anos, já com um percentual de 16,67% estão os indivíduos com idade entre 39 e 48 anos, e com mais do

que a metade do número de respondentes, isto é, com 54,76% estão os funcionários que possuem 49 anos ou mais de idade, como podemos constatar na Figura 1.

Figura 1 - Gráfico das faixas etárias



Fonte: Elaboração própria (2016)

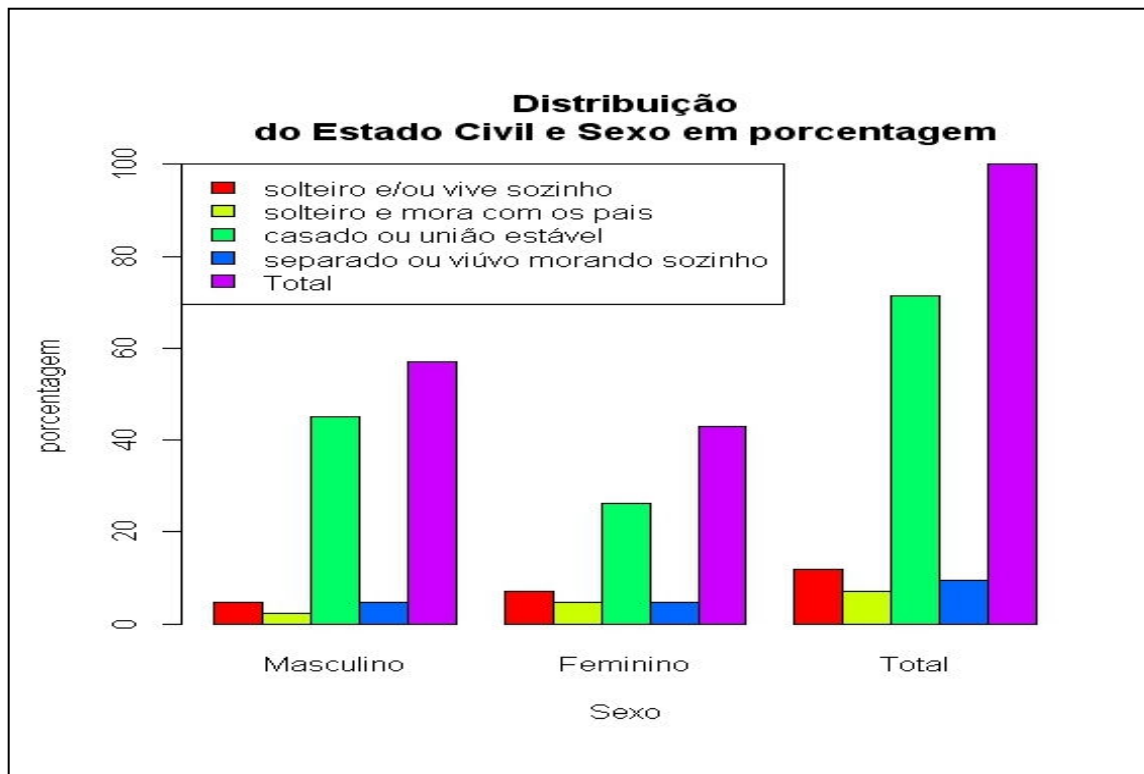
Dividimos os indivíduos desta pesquisa em quatro grupos de faixas etárias, de forma que, na faixa etária 1 estão os respondentes que possuem entre 22 e 28 anos de idade, na faixa etária 2 por sua vez, encontram-se os funcionários com idades entre 29 e 38 anos, na faixa etária 3 estão os indivíduos com idade entre 39 e 48, e a faixa etária 4 é constituída pelas pessoas que possuem 49 anos ou mais de idade.

A compreensão do período histórico permite aprofundar as possibilidades e limitações que se apresentam para o grupo a partir da conjuntura econômica, social e cultural que ele vivencia. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI E BITENCOURT, 2012, p. 3).

Desta forma, dividindo os indivíduos por faixas etárias será possível fazer as devidas comparações, de forma a permitir uma maior compreensão.

Diante da Figura 2, podemos constatar que das 42 pessoas que participaram da pesquisa, a maioria pertence ao sexo masculino, isto é, 57,1% dos respondentes, mostrando a grande possibilidade do setor em sua totalidade ter o seu quadro de pessoal constituído em maior número por homens, “Ainda que as mulheres venham assumindo diferentes papéis no mercado de trabalho, o homem ocupa a maioria dos espaços.” (MENEZES; DINIZ, 2011, p. 4).

Figura 2 Gráfico da distribuição do estado civil e sexo em porcentagem



Fonte: Elaboração própria (2016)

No que se refere à recomendação da sua profissão aos seus filhos, a maioria dos funcionários participantes da pesquisa, equivalente a 78,6% do total de respondentes, recomendaria sua profissão para seus descendentes, além do que, 59,5% dos pesquisados escolheriam a mesma profissão caso pudessem recomeçar a vida, o que pode significar satisfação do trabalho que exercem, a qual segundo Pazini e Stefano (2009, p. 2): “Nada mais é do que o quanto as pessoas fazem o que gostam ou que se realizam na execução de suas tarefas organizacionais.”

## 4.2 PARTE II - TRABALHO E SEU SENTIDO

### 4.2.1 O que se Entende por Trabalho

Esta parte do questionário é constituída por 15 definições, que dizem respeito ao que mais e o que menos reflete no entendimento dos servidores participantes desta pesquisa, sobre o trabalho. Após realizar o levantamento dos dados, foi realizado o cálculo da mediana no *Software Microsoft Excel*, e a partir da necessidade de utilizar um meio para facilitar a compreensão das análises, foi criada uma tabela, a qual de acordo com Carvalho e Campos (2008): “Trata-se simplesmente de um quadro, que sintetiza um conjunto de observações, com o objetivo de uniformizá-las, de forma a tornar mais simples e mais fácil a sua percepção.”. A tabela 1, como podemos observar, relaciona as dimensões individual, organizacional e social às afirmações, contidas neste ponto do questionário, mostrando os valores das medianas de acordo com cada faixa etária, referente a cada afirmação.

Tabela 1 - Definições do que se entende por trabalho e medianas

		Faixa etária 1	Faixa etária 2	Faixa etária 3	Faixa etária 4
		Mediana	Mediana	Mediana	Mediana
Dimensão Individual	É fisicamente exigente	5	4	3	6
	Permite você ter um sentimento de pertencimento	10	8,5	7	8
	É mentalmente exigente	5,5	8,5	8	8
	É agradável	9	8	9	9
	Você recebe um salário para executá-lo	9,5	10	10	9
	Outras pessoas tiram proveito	6,5	7	7	8
	Permite que você se aperfeiçoe	10	9,5	9	8
	Que é central em sua vida	7	8	8	9
Dimensão Organizacional	Você faz em algum lugar específico	7	9,5	8	5
	Alguém diz o que você deve fazer	6	5	7	5
	Você faz em um horário predeterminado	6	8,5	8	8
	Você deve prestar contas	9	9,5	9	7
	Você é obrigado a realizar	7	8,5	9	8
Dimensão Social	Oferece uma contribuição para a sociedade	10	10	10	9
	Acrescenta valor a alguma coisa	8,5	9	8	9

Fonte: Elaboração própria (2016)

Para os indivíduos que constituem a faixa etária 1:

Ao analisarmos as medianas referentes à dimensão individual de acordo com esta faixa etária, temos que as definições: Permite você ter um sentimento de pertencimento; e Permite que você se aperfeiçoe, apresentaram os maiores valores da mediana, no caso, 10 e 10 o que significa que para eles, estas afirmações são as mais condizentes com o que eles entendem por trabalho, enquanto que, a definição É fisicamente exigente, é a que para eles menos reflete no seu entendimento, uma vez que apresentou 5 como valor da mediana.

Na dimensão organizacional, analisando as definições que ela abrange temos que, diante das respostas dos indivíduos da faixa etária 1, obteve-se como maior mediana 9, a qual corresponde a afirmação que para tais respondentes é a que mais traduz o que os mesmos entendem por trabalho, neste caso é a definição: Você deve prestar contas. Logo, as afirmações; Alguém diz o que você deve fazer e Você faz em um horário predeterminado, apresentaram medianas iguais, com os valores mais baixos em relação as demais, neste caso apresentaram valor 6, sendo assim as que menos condizem com o que estas pessoas entendem por trabalho.



Diante da dimensão social temos que, para os indivíduos da faixa etária 1, o que mais condiz com o que eles entendem por trabalho está na definição: Oferece uma contribuição para a sociedade, pois o maior valor da mediana se encontra nesta afirmação, o valor 10. O menor valor da mediana, isto é, 8,5 está na definição, Acrescenta valor a alguma coisa, e por isso a consideramos como sendo a que menos representa o que os respondentes entendem por trabalho. “Vários profissionais estão buscando no seu dia-a-dia em meio às suas atividades profissionais e pessoais, organizações que possibilitem, além de um bem-estar físico, um bem-estar emocional e espiritual.” (PAZINI; STEFANO, 2009, p. 3).

Para os indivíduos pertencentes à faixa etária 2:

Ainda diante da tabela 1, podemos constatar, com relação à dimensão individual, que a afirmação; Você recebe um salário para executá-lo, apresentou maior mediana, 10, ou seja, para os indivíduos pertencentes a esta faixa etária, esta definição é a que mais reflete o que eles entendem por trabalho. Enquanto que a afirmação: É fisicamente exigente, obteve menor mediana, valor 4, significando então que esta é a definição que menos reflete o seu entendimento acerca do trabalho.

Já na dimensão organizacional No tocante a faixa etária 2, podemos encontrar dois valores maiores de medianas e iguais, o valor 9,5, então para estes servidores as definições que mais refletem o que eles entendem por trabalho são: Você faz em algum lugar específico e Você deve prestar contas. E diante do menor valor da mediana, isto é, 5, podemos logo comprovar que a definição referente a esta mediana é a que menos revela o entendimento destes indivíduos sobre o trabalho, neste caso trata-se da afirmativa, Alguém diz o que você deve fazer.

Analisando as definições que fazem parte da dimensão social, percebemos que para os indivíduos desta faixa etária o que mais exprime o que eles entendem por trabalho, é a definição de que é algo que, Oferece uma contribuição para a sociedade, já que esta afirmação apresentou o maior valor da mediana, o valor 10, enquanto que o menor valor, 9, corresponde ao que menos reflete com relação ao que entendem por trabalho, neste caso a afirmativa, Acrescenta valor a alguma coisa. E mesmo que não seja um valor baixo, que represente discordância, precisamos levar em conta o outro valor obtido nesta dimensão e nesta faixa etária, para que assim possamos extrair o que para estes indivíduos menos reflete sobre o que eles entendem por trabalho, no caso a definição apresentada.

Quanto aos indivíduos da faixa etária 3:

Na dimensão individual obtivemos que a definição: Você recebe um salário para executá-lo, apresentou maior mediana, 10, então para os indivíduos pertencentes a faixa etária 3, esta é a afirmação que mais reflete o que eles entendem por trabalho. Enquanto que, É fisicamente exigente, é o que menos condiz com seu entendimento sobre o trabalho, já que apresentou o menor valor da mediana, 3.

Partindo para a dimensão organizacional podemos constatar que, para as pessoas que fazem parte da faixa etária 3, as definições Você deve prestar contas e Você é obrigado a realizar, traduzem o que mais entendem por trabalho, fato que podemos comprovar mediante os mesmos e maiores valores de mediana apresentados, ou seja, 9. Por sua vez a definição, Alguém diz o que você deve fazer, apresentou 7 de mediana, no caso, foi o menor valor apresentado, sendo então considerada a afirmação que menos condiz com o entendimento deste indivíduos acerca do trabalho.

Analisando a dimensão social percebemos que, assim como as faixas etárias anteriormente citadas, para os participantes correspondentes a faixa etária 3, a afirmação que mais reflete seu entendimento sobre o trabalho é: Oferece uma contribuição para a sociedade, já que esta apresentou o valor 10. Já a definição: Acrescenta valor a alguma coisa, apresentou o valor 8 de mediana, no caso o menor valor, significando que esta é a afirmação que para eles menos condiz com seu entendimento do trabalho.

Para os indivíduos da faixa etária 4:

No tocante as definições que fazem parte da dimensão individual, houveram três que apresentaram a maior valor de mediana, isto é, 9, o que nos traz a ideia de que para os respondentes desta faixa etária as afirmações, É agradável; Você recebe um salário para executá-lo; e Que é central em sua vida, retrata o entendimento que eles tem sobre trabalho. Quanto a definição que menos revela o entendimento que as pessoas contidas na faixa etária 4 tem sobre trabalho, encontra-se na afirmação: É fisicamente exigente, já que obteve menor valor da mediana, no caso, 6.

Analisando as definições que fazem parte da dimensão organizacional, na faixa etária 4, diante da tabela 1 constatamos que, os dois maiores valores da mediana foi 8 e os dois menores valores foi 5, representando o que mais e o que menos reflete o entendimento, que os indivíduos desta faixa etária tem acerca do trabalho, respectivamente. Então para eles o que

mais reflete é: Você faz em um horário predeterminado, e Você é obrigado a realizar, e o que menos reflete são as afirmações, Você faz em algum lugar específico e Alguém diz o que você deve fazer.

Passando a observar as definições que fazem parte da dimensão social, percebemos que para os servidores desta faixa etária, as duas definições correspondentes a esta dimensão, ou seja, Oferece uma contribuição para a sociedade, e Acrescenta valor a alguma coisa, apresentaram o mesmo valor da mediana, o valor 9, o que quer dizer que para eles ambas as definições condizem com o que eles entendem por trabalho.

Ao analisarmos de maneira geral as medianas obtidas neste tópico do questionário como podemos verificar na tabela 1, temos que, para todos os servidores que participaram desta pesquisa, as definições que mais refletem o que eles entendem por trabalho são aquelas que apresentaram maiores valores da mediana diante das quatro faixas etárias, ou seja, são as afirmações: Você recebe um salário para executá-lo e Oferece uma contribuição para a sociedade. E estas definições contemplam às dimensões individuais e sociais, respectivamente. Do mesmo modo, as afirmações que menos condizem com o que os participantes entendem por trabalho, são aquelas que apresentaram os menores valores da mediana diante das quatro faixas etárias, isto é, É fisicamente exigente e Alguém diz o que você deve fazer, as quais correspondem às dimensões individuais e organizacionais, respectivamente.

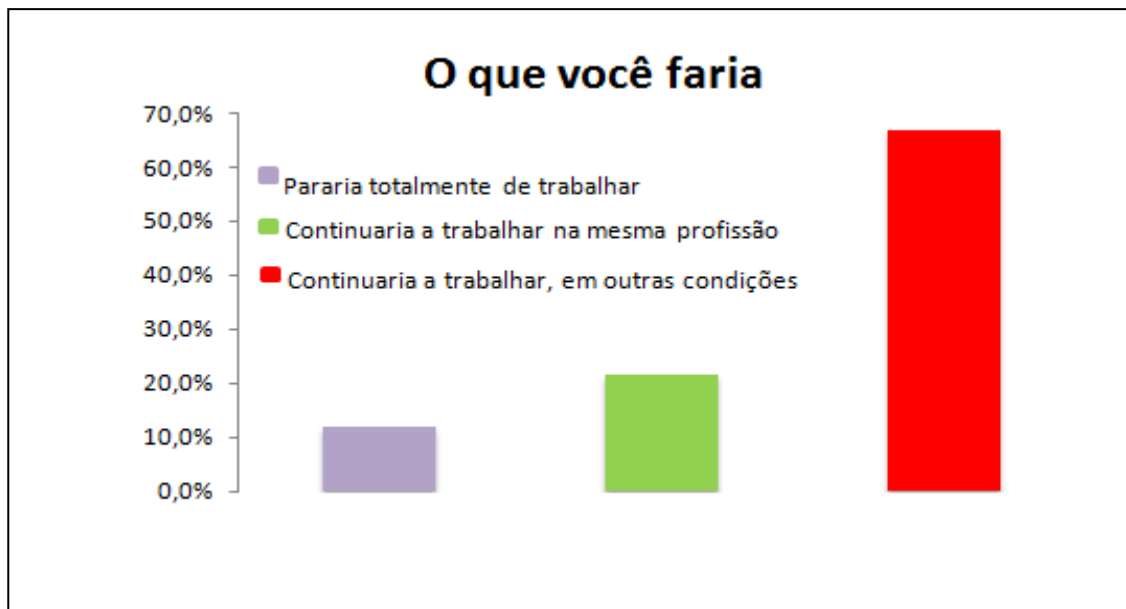
O trabalho é transcendental à satisfação das necessidades econômicas e o seu significado um construto multideterminado, um produto sociocultural dinâmico e que as pessoas desenvolvem pela influência de todo um sistema de estruturas sociais, condições políticas, econômicas, psicológicas, culturais e fatores tecnológicos de determinada época. (COSTA; BENDASSOLLI, [2012?], p. 2).

Outro questionamento que ainda faz parte deste tópico, encontrado no questionário é: Se por acaso você tivesse dinheiro suficiente para viver o resto de sua vida sem trabalhar, o que você faria?

Dos 42 servidores que responderam o questionário, apenas cinco afirmaram que parariam totalmente de trabalhar, o que corresponde a 11,9% das respostas. De acordo com Bulla e Kaefer (2003, p. 5): “O ser humano cresce preparando-se para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal”, este fato pode ser constatado diante deste questionamento, onde 21,4% declararam que continuariam trabalhando na mesma profissão e nas mesmas condições de hoje, como podemos constatar

diante da figura 3, enquanto que a maioria dos respondentes, isto é, 66,7% responderam que continuariam a trabalhar, porém em condições diferentes, para esta opção foram mostradas algumas condições que poderiam ser escolhidas, caso condissessem com o que o respondente desejaria. Logo 42,9% dos servidores que continuariam a trabalhar, porém em outras condições, afirmaram que trabalhariam na condição de ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal, o que pode significar que o trabalho exercido no momento, está requerendo um tempo maior da vida do servidor, do que ele deseja e isto pode estar afetando sua vida pessoal.

Figura 3 - Gráfico do que os indivíduos fariam caso tivessem dinheiro suficiente para viver o resto da vida sem precisar trabalhar



Fonte: Elaboração própria (2016)

Diante deste questionamento podemos ainda considerar que, se apenas cinco pessoas, dentre todos os participantes desta pesquisa declararam que parariam totalmente de trabalhar, então podemos entender que o trabalho é algo de grande valia na vida dessas pessoas, pois mesmo se não precisassem a maioria continuaria a trabalhar.

#### 4.2.2 O que Faz o Trabalho Ter Sentido

Este tópico do questionário é constituído por 28 afirmações/variáveis, referentes ao sentido do trabalho, isto é, que dizem respeito ao que faz o trabalho ter sentido e o que não faz o trabalho ter sentido para os servidores que participaram desta pesquisa. As afirmações foram analisadas da mesma maneira que o tópico, O que se entende por trabalho, ou seja, as respostas foram inicialmente tabuladas no *Excel*, para posteriormente ser realizado o cálculo das medianas.

A tabela 2 nos mostra as afirmações organizadas de acordo com as dimensões individuais, organizacionais, e sociais a que pertencem, e os valores das medianas de acordo com as faixas etárias referentes a cada afirmação, para que possamos fazer as análises e comparações.

Tabela 2 - O sentido do trabalho

		Faixa etária 1	Faixa etária 2	Faixa etária 3	Faixa etária 4
		Mediana	Mediana	Mediana	Mediana
Dimensão Individual	Que corresponde aos meus interesses e desejos	10	10	9	8
	Que me permite aprender e me aperfeiçoar	10	10	10	9
	Que permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	6	9	9	8
	Que respeita os valores humanos	10	10	10	10
	Que permite vislumbrar o futuro com confiança	10	10	9	8
	Que respeita minha vida pessoal	9,5	10	9	10
	Que eu tenha prazer em fazer	10	10	9	10
	Que reconheça minhas competências	9,5	9	9	10
	Onde se possam conhecer os resultados da empresa	9	8	9	8
	Onde os objetivos e metas são claros	10	8	9	9
	Que me dá um salário que supra minhas necessidades	10	10	9	9
	Que respeita minhas convicções pessoais	7,5	8	9	8
Dimensão Organizacional	Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	9,5	10	10	10
	Que é feito de maneira eficaz	9	9,5	9	10
	Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	10	9	9	9
	Que me permite contatos interessantes com pessoas	6	8	9	9
	Que me permite ter influência no meio em que vivo	6	7,5	9	9
	Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	6	7,5	9	8
	Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	10	10	10	10
	Cuja carga de trabalho é ajustada	10	9	9	8
	Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	5,5	9	9	9
	Que me permite assumir responsabilidades de liderança	6	6	9	8
	Onde eu posso contar com a ajuda do meu superior	10	10	9	9
	Que é feito em um local de justiça e igualdade	9	10	9	9
Que permite o uso da criatividade e inovação	10	8,5	9	9	
Dimensão Social	Que faz um trabalho útil para a sociedade	9,5	10	9	9
	Que serve para alguma coisa	10	9,5	9	9
	Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	4,5	9	9	9

Fonte: Elaboração própria (2016)

Para os indivíduos que constituem a faixa etária 1:

Analisando as afirmações que correspondem à dimensão individual, o que mais faz o trabalho ter sentido para eles é tido, de acordo com tais afirmações: Que corresponde aos meus interesses e desejos; Que me permite aprender e me aperfeiçoar; Que respeita os valores humanos; Que me permite vislumbrar o futuro com confiança; Que eu tenha prazer em fazer; Onde os objetivos e metas são claros; e Que me dá um salário que supra as minhas necessidades, pois tais afirmações apresentaram de acordo com as respostas obtidas, os maiores valores da mediana, no caso valor 10. No entanto para estes indivíduos o que menos

faz o trabalho ter sentido, está evidenciado na afirmação que apresentou menor valor da mediana, 6, ou seja, na afirmação: Que permite exercer meu julgamento e dar minha opinião.

Considerando a dimensão organizacional e suas afirmações correspondentes, no tocante a faixa etária 1, constatamos que a afirmação, Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas, atingiu o menor valor da mediana, no caso 5,5, o que significa dizer que esta variável não contribui para o que faz o trabalho ter sentido, de acordo com os indivíduos desta faixa etária. Já com valor 10 de mediana, estão as afirmações que mais fazem, para estas pessoas, o trabalho ter sentido, são elas: Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados; Que seja feito num ambiente seguro e sadio; Cujas cargas de trabalho é ajustada; Onde eu posso contar com a ajuda do meu superior; e Que me permite o uso da criatividade e inovação. Os indivíduos têm uma relação com o trabalho bastante diversa: para alguns ele é apenas um meio de sobrevivência, para outros uma fonte de prazer e de criatividade. (FÔLHA; NOVO, 2011, p. 6).

Passando para as afirmações correspondentes a dimensão social, no tocante a faixa etária 1, podemos analisar diante da tabela 2, que para os indivíduos contidos nesta faixa etária, o que mais faz o trabalho ter sentido está disposto na afirmativa, Que faz um trabalho útil para a sociedade, pois esta apresentou o maior valor da mediana, 10, se comparada as demais, em contrapartida, o menor valor da mediana alcançada foi 4,5, referente á: Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros, correspondendo ao que para as pessoas desta faixa etária não faz o trabalho ter sentido.

Para os indivíduos da faixa etária 2:

Verificando as afirmações referentes à dimensão individual, diante desta faixa etária, constatamos que para eles o que mais faz o trabalho ter sentido está exposto nas afirmações: Que corresponde aos meus interesses e desejos; Que me permite aprender e me aperfeiçoar; Que respeita os valores humanos; Que me permite vislumbrar o futuro com confiança; Que respeita minha vida pessoal; Que eu tenha prazer em fazer; e Que me dá um salário que supra as minhas necessidades, pois estas afirmações apresentaram valor 10 de mediana. Com o valor 8 de mediana, nesta faixa etária o menor valor alcançado, estão as afirmações que demonstram para estes indivíduos o que menos faz o trabalho ter sentido, são elas, Onde se possam conhecer os resultados da empresa, Onde os objetivos e metas são claros, e Que respeita minhas convicções pessoais.

Considerando a dimensão organizacional, temos que o valor 10 das medianas, refletem as afirmações que mais se assemelham às opiniões dos indivíduos pertencentes à faixa etária 2, referentes ao sentido do trabalho, neste caso, Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas, Que seja feito em um ambiente seguro e sadio, Onde eu posso contar com a ajuda do meu superior, Que é feito em um local de justiça e igualdade, adversamente o valor da mediana 6 foi o menor obtido, representando neste caso o que menos condiz sobre o sentido do trabalho, para os participantes desta faixa etária, a afirmação correspondente é: Que me permite assumir responsabilidades de liderança.

Verificando a dimensão social, temos que 10 também foi o maior valor da mediana, ou seja, a afirmação relativa a este valor, Que faz um trabalho útil para a sociedade, retrata o que mais faz o trabalho ter sentido para os servidores desta faixa etária. E por apresentar o menor valor da mediana, isto é, valor 9, que não representa discordância, mas que no entanto, por ser o valor menor, correspondente afirmação: Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros, consideraremos a que menos faz o trabalho ter sentido na visão destes respondentes.

Para a faixa etária 3:

Para os indivíduos da faixa etária 3, concernente a dimensão individual, o que mais faz o trabalho ter sentido, está expresso nas afirmações; Que me permite aprender e me aperfeiçoar, e Que respeita os valores humanos, já que estas apresentaram os maiores valores de mediana, 10. Por apresentar os demais valores de medianas iguais, no caso, 9, podemos assim dizer que, as demais afirmações referentes a esta dimensão, não condiz exatamente com o que os indivíduos desta faixa etária entendem que contribua para o trabalho ter sentido, e mesmo que os valores das medianas tenham sido altos, precisamos levar em consideração o maior e o menor valor, para termos ideia do que mais faz e o que menos faz o trabalho ter sentido para os respondentes.

Nas afirmações correspondentes à dimensão organizacional, as que apresentaram os maiores valores da mediana, o valor 10, dizem respeito ao que mais faz o trabalho ter sentido para estas pessoas e foram: Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas, e Que seja feito em um ambiente seguro e sadio. Enquanto que as demais afirmativas apresentaram o mesmo e menor valor de mediana, 9, como ocorreu na dimensão individual, anteriormente apresentada.



Na dimensão social, mais precisamente na faixa etária 3, podemos perceber que os valores das medianas foram todos iguais, no caso, o valor imutável foi 9, não tendo valor maior, nem menor, o que nos impossibilitou de fazer as comparações, mas no entanto não nos impediu de chegar ao entendimento de que, para os servidores que fazem parte desta faixa etária todas as afirmações correspondentes a dimensão social, refletem o que faz o trabalho ter sentido, não transmitindo em algum momento para eles o inverso.

Quanto a faixa etária 4:

A luz da dimensão individual verificamos que, o maior valor da mediana obtido foi 10, e este valor foi comum a quatro afirmações, as quais como se sabe, são as que mais espelham o que para os servidores que se encontram nesta faixa etária, faz o trabalho ter sentido, estas são: Que respeita os valores humanos, Que respeita minha vida pessoal, Que eu tenha prazer em fazer, e Que reconheça minhas competências. E o que menos reflete o que para estes respondentes faz o trabalho ter sentido, são as afirmações, Que corresponde aos meus interesses e desejos, Que permite exercer meu julgamento e dar minha opinião, Que me permite vislumbrar o futuro com confiança, Onde se possam conhecer os resultados da empresa, e Que respeita minhas convicções pessoais, já que estas apresentaram valor 8 de mediana, o menor valor alcançado nesta faixa etária.

Examinando a dimensão organizacional, constatamos que as afirmações, Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas, Que é feito de maneira eficaz, e Que seja feito num ambiente seguro e sadio, condizem com o que para os indivíduos desta faixa etária, faz o trabalho ter sentido, fato que pode ser comprovado por estas afirmações terem apresentado o maior valor da mediana, neste caso, 10. E para eles o que menos reflete o que faz o trabalho ter sentido, estão nas afirmações: Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira, Cujas cargas de trabalho é ajustada, e Que me permite assumir responsabilidades de liderança, pois estas foram as que tiveram menores valores da mediana, o valor 8 para as três.

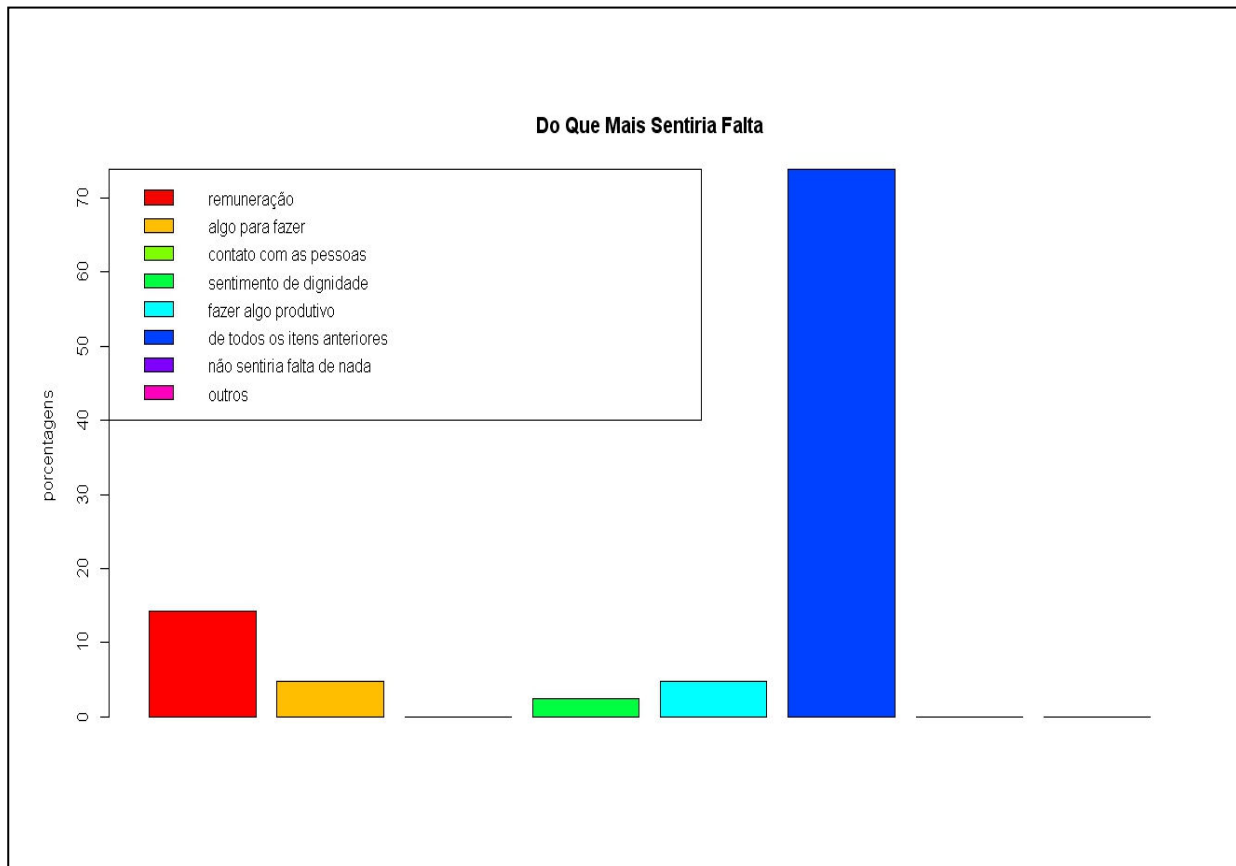
Na dimensão social temos que para os indivíduos que fazem parte da faixa etária 4, os valores das medianas foram todos iguais, no caso, 9, da mesma forma que aconteceu na dimensão social na faixa etária 3, e por ser um valor alto consideramos que todas as afirmações correspondentes a esta dimensão para estes respondentes, refletem o que faz o trabalho ter sentido.

Examinando as informações na sua totalidade diante da tabela 2, temos que, para todos os servidores que participam desta pesquisa as afirmações que mais condizem com o que faz o trabalho ter sentido para eles, são aquelas que apresentaram os maiores valores de mediana diante das quatro faixas etárias, e estas foram: Que respeita os valores humanos, Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas, e Que seja feito em um ambiente seguro e sadio, estas afirmações correspondem à dimensão individual e organizacional. “Esta identidade criada a partir do fazer reflete um homem em ação que, ao trabalhar, transforma a natureza e se constitui enquanto pessoa.” (GUIMARÃES; MACÊDO, 2003, p. 1) e, no entanto, para os servidores do Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande, os quais participaram desta pesquisa, para que possam fazer da melhor maneira possível, o trabalho deve prezar pela questão do respeito e da disposição de um ambiente adequado para realização de suas atividades.

No que se refere às afirmações, que menos refletem o que para os participantes desta pesquisa faz o trabalho ter sentido, foram: Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira e Que me permite assumir responsabilidades de liderança, pois foram as que apresentaram os menores valores das medianas diante das quatro faixas etárias. Vale ressaltar, que estas afirmações correspondem à dimensão organizacional. E estas afirmações nos leva a entender que, para estes servidores se o trabalho não apresentar regras delineadas que devem ser seguidas, ele não terá muito sentido para eles.

Outro questionamento que faz parte deste tópico é a questão que aborda, caso o indivíduo fique sem trabalho ou desempregado do que mais sentiria falta, como podemos perceber contemplando a figura 4, a maioria marcou a alternativa “F”, que menciona todas as alternativas anteriormente citadas no questionário.

Figura 4 Gráfico do que mais os indivíduos sentiriam falta caso ficassem sem trabalho



Fonte: Elaboração própria (2016)

No entanto, ao analisarmos mais detalhadamente, podemos concluir que para a maioria dos participantes da pesquisa, o que mais faria falta para eles seria a remuneração, pois 14,3% assinaram a opção “a” condizente à remuneração, e ainda os que marcaram a alternativa “f” que engloba todas as alternativas, também marcaram de certa forma, a opção da remuneração, ficando evidente que isto seria do que mais sentiria falta caso ficassem sem trabalho. Pois, nenhum dos respondentes marcou a opção referente a sentir falta do contato com as pessoas, 4,8% isto é, apenas duas pessoas marcaram a opção que diz sentir falta de algo para fazer, uma única pessoa declarou que sentiria falta do sentimento de dignidade, o que corresponde a 2,4% das respostas, e dois respondentes assinaram a opção correspondente a sentir falta de fazer algo produtivo. Logo, estes fatos podem representar a ideia do trabalho não ser algo tão positivo ou significativo para as pessoas, quanto se imagina.

A maneira como o homem se relaciona com o trabalho faz com que tenha concepções e significados diferentes, que devem ser respeitados e entendidos, pois nenhum homem mesmo exercendo funções semelhantes no processo de trabalho, não trabalha da mesma forma. (BULLA; KAEFER, 2003, p. 3).

A análise dos dados nos permitiu conhecer o entendimento, e o sentido do trabalho para os servidores que participaram desta pesquisa, diante do que foi nela apresentado, assim, podemos verificar as divergências de opiniões diante das faixas etárias 1, 2, 3 e 4, ainda que discretas, mas percebemos que houveram variações nas respostas obtidas e através delas nós fizemos as comparações que nos permitiu alcançar as conclusões, que posteriormente serão apresentadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como principal objetivo, identificar o sentido do trabalho para os servidores que atuam no Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande. Partindo do desejo e da necessidade notória do desenvolvimento de um trabalho que permitisse de alguma forma, contribuir para que se pudessem tomar conhecimento e compreender alguns tipos de comportamentos de profissionais dentro da organização, este trabalho foi elaborado. A análise do sentido conferido ao trabalho, por estes servidores favorece para que possamos entender a importância desta atividade para eles, então podemos considerar que para os mesmos, a importância do trabalho está correlacionada com a remuneração que a atividade oferece ao funcionário, pois só tendo uma remuneração é que o trabalhador pode suprir suas necessidades fundamentais para sua sobrevivência e seu sustento, mesmo que outros fatores como o sentimento de dignidade, o contato com as pessoas, por exemplo, também sejam pontos correlacionados com a importância do trabalho, mas é a remuneração o fator mais importante que se é obtido ao exercer a atividade.

Existem comportamentos que podem contribuir para o fracasso ou sucesso na realização das atividades exercidas pelas organizações, no caso da instituição em questão, estes comportamentos podem ser a motivação ou a desmotivação, o compromisso ou o descompromisso, o interesse ou o desinteresse, a vontade ou o desestímulo para exercer sua atividade, sobretudo com afinco, entre outros comportamentos essenciais que contribuem positiva e/ou negativamente para o desenvolvimento ou declínio da organização. O que se percebe hoje, é que muitas instituições sofrem com funcionários que não exercem sua função corretamente, e que em muito contribuem para a decadência da organização, no entanto, o que a maioria não sabe é que grande parcela de culpa por isto estar acontecendo, vem delas mesmas, por isso as instituições precisam cada vez mais buscar entender a percepção do trabalho para seus colaboradores, afim de que possam respeitá-las, gerando no funcionário o sentimento de que também deve respeito à organização a qual faz parte, pois, esta leva em consideração a sua concepção. Se as organizações não se preocupam e não valorizam as pessoas que nela trabalham, cada qual com sua opinião e entendimento, então cada vez mais estarão cultivando funcionários incrédulos no seu sucesso, estes indivíduos estarão cada vez mais insatisfeitos com a situação e cada vez menos farão pela instituição, e desta forma os malefícios serão cada vez maiores para ambas as partes, e caso as organizações não tomem

este conhecimento, então cada vez mais ficarão para trás, pois muitas já estão enxergando a necessidade de melhorarem neste sentido e estão, e este está sendo o grande diferencial entre elas.

Com a realização deste estudo, diante das respostas obtidas, percebemos que de maneira geral as diferenças de opiniões entre os indivíduos das quatro faixas etárias apresentadas, não foram tão representativas quanto se acreditava, por parte da autora deste trabalho, já que as variações das respostas foram pequenas. Podemos assim dizer que, os servidores que participaram desta pesquisa entendem que o trabalho é uma atividade na qual, o indivíduo deve receber um salário para executá-la, além de que deve oferecer uma contribuição para a sociedade. Estas opiniões contemplam a dimensão individual e social, respectivamente. Desta forma percebemos que o entendimento dos respondentes a cerca do trabalho, é de que, se a atividade exercida não lhe oferecer alguma remuneração, então ela certamente será entendida como sendo uma ocupação qualquer e, além disso, caso a atividade não contribua de alguma forma para sociedade, e exija muito fisicamente do indivíduo, então não será entendida como um trabalho.

No entanto, com respeito ao sentido do trabalho podemos chegar à conclusão de que, para os funcionários efetivos que fazem parte do Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande, o sentido do trabalho é ser uma atividade que respeita os valores humanos, que é desenvolvida num meio que respeite as pessoas, e que seja feito em um ambiente seguro e sadio, estas afirmações estão relacionadas com a dimensão individual e organizacional. É notório que para estes funcionários, o sentido do trabalho é o mesmo ser realizado em um ambiente que apresente condições propícias para o seu desenvolvimento e que também seja favorável para o desenvolvimento das atividades executadas da melhor maneira possível, onde seja respeitado o indivíduo como ser humano, considerando seus fundamentos e peculiaridades, que podem contribuir grandemente para o desenvolvimento da organização. Pois, uma atividade em que as pessoas tenham prazer em realizá-las, que permita ao indivíduo o crescimento e desenvolvimento contínuo, apresentando condições favoráveis para a sua execução, desta forma a organização permitirá ao trabalhador, alcançar todos os seus objetivos e metas, para que ele fique satisfeito e também possa proporcionar satisfação para a organização na qual está inserido. Então, ao identificar e compreender estes sentidos atribuídos ao trabalho pelos funcionários, a instituição tende a assimilar que valorizando todos os indivíduos cada qual com seus atributos, ela só tem a crescer.

Espera-se por parte da autora deste trabalho, que este estudo possa de alguma forma contribuir, para que as organizações possam extrair a essência do que foi dito, isto é, possam valorizar, entender e especialmente respeitar o sentido que cada um pode atribuir ao trabalho, para que a partir daí possa inserir os fatores que não existem na organização, e que podem contribuir para a satisfação do trabalhador, pois uma vez satisfeito o indivíduo terá mais chances de satisfazer as necessidades da organização, além do mais, vale salientar, que o fator primordial para o sucesso de qualquer organização, são as pessoas que nela estão inseridas, as quais muitas vezes se dedicam ao máximo para que os resultados sejam alcançados, visando com isso o crescimento da instituição, então nada mais justo que as organizações dêem o merecido reconhecimento e proporcione as devidas melhorias.

A realização de estudos como este em organizações ou setores diferentes é de grande valia, pois o conhecimento e a busca por informações capazes de promover o progresso das organizações nunca é demais, além do que a sucessão de pesquisas é algo que tende a favorecer o crescimento das considerações conceituais a respeito do sentido do trabalho, ficando para pesquisas futuras o papel de dar continuidade ampliando cada vez mais o entendimento deste tema proposto. Considerando que, apenas analisamos um Centro desta instituição e que outras percepções podem ser encontradas em outros Centros, sugerimos que novas pesquisas sejam feitas abordando outros Centros, e que se possa comparar se as visões se coincidem.

## REFERÊNCIAS

ALBERTON, D. M. Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre. 2008. Dissertação (mestrado em administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <  
<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/15035/000677064.pdf?sequence=1> >. Acesso em: 20 Jun. 2015.

BIAZZI, Monica Rottmann de. Instituições públicas de ensino superior: estudo de casos de aperfeiçoamento de processos administrativos. 2007. Dissertação (mestrado em engenharia) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <  
<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3136/tde-09082007-181330/pt-br.php> >. Acesso em: 23 Abr. 2015.

BISPO, Ana Carolina K. de Araújo; HELAL, Diogo Henrique. A Dialética do Prazer e Sofrimento de Acadêmicos: um estudo com mestrados em Administração. In: IV ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, 2013, Brasília, DF. ANPAD. Disponível em: <  
[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr\\_2013/2013\\_EnGPR54.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR54.pdf) >. Acesso em: 16 Dez. 2014.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. Revista Virtual Textos & Contextos. Rio Grande do Sul, n. 02, Dez 2003. Disponível em: <  
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957/737> >. Acesso em: 10 Dez. 2014.

BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A. Estatística básica. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CARMO, Paulo Sérgio do. A Ideologia do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Moderna, 1991.

CARVALHO, Alessandra Silva. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do Trabalho para o Idoso. In: XXXIII ENCONTRO DA ANPAD, 2009, São Paulo, SP. Disponível em: <  
[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2009/GPR/2009\\_GPR3213.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/2009_GPR3213.pdf) >. Acesso em: 05 Maio 2015.



CARVALHO, Sergio; CAMPOS, Weber. Estatística básica simplificada. 5 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, F. T. B.; BENDASSOLLI, P. F. A Evolução das pesquisas sobre o significado do trabalho no Brasil. [2012?]. Programa de Pós Graduação em Psicologia Universidade Estadual de Maringá – PPI UEM. Maringá, PR. Disponível em: < [http://www.ppi.uem.br/camposocial/eventos/i\\_jornada/055.pdf](http://www.ppi.uem.br/camposocial/eventos/i_jornada/055.pdf) >. Acesso em: 12 Jan. 2015.

DCE - Denominações das Instituições de Ensino Superior (IES). [200-?]. Brasília, DF. Disponível em: < [http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura\\_cursos.html](http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura_cursos.html) >. Acesso em: 23 Abr. 2015.

FÔLHA, Fernando Antonio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: Significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. 2011. II Congresso Internacional IGLU, Florianópolis. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 04 Maio 2015.

GERHARDT, T. E.; RAMOS, I. C. A.; RIQUINHO, D. L.; SANTOS, D. L. dos. Métodos de Pesquisa. EAD – Série Educação à Distância. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: < <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> >. Acesso em: 23 Maio 2015.

GIMARÃES, Daniela Cristina; MACÊDO, Kátia Barbosa. Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. EnANPAD, [S. I.], [2003]. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2003/COR/2003\\_COR372.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2003/COR/2003_COR372.pdf) >. Acesso em: 25 Abr 2016.

MAINARDES, E. W.; MIRANDA, C. S.; CORREIA, C. H. A gestão estratégica de instituições de ensino superior: um estudo multicaso. Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão. [S.L.: s.n.], v. 9, n. 1, jan/jun. 2011. Disponível em: < <http://www.contextus.ufc.br/index.php/contextus/article/view/126/108> >. Acesso em: 29 Abr. 2015.

MENEZES, Raquel Santos Soares; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Simbolismos de Gênero e Trabalho: Uma Análise das Feminilidades na Gestão. In: XXXV Encontro da ANPAD, 2011, Rio de Janeiro, RJ. ANPAD. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1777.pdf> >. Acesso em: 25 Abril 2016.

Ministério da Justiça: WADA, R. M.; ANDRADE, V. M. de; MIRANDA, A. D. S.; MARANHÃO, A. M. B.; OKI, G. I. F.; FREITAS, L. de S.; SERRAN, L. da C.; LÁZARO, F. M. Ministério Público Federal Procuradoria da República de São Paulo: SOARES, I. V. P. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão: CASTILHO, E. W. V. de. Escola Superior do Ministério Público Federal: ALMEIDA, I. B. de. Ministério da Educação: BACHUR, J. P.; CARVALHO, A.; BUCCI, M. P. D.; PILATI, O. Cartilha: Instituições Privadas de Ensino

Superior, 2007, Brasília, DF. Disponível em: < <http://www.prsp.mpf.mp.br/prdc/especiais/cartilhaIPES.pdf> >. Acesso em: 04 Maio 2015.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo: [s.n.], v. 41, n 3, Jul./Set. 2001.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. In: ANAIS DO XXVIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2004, Porto Alegre, RS. ANPAD. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2004/GRT/2004\\_GRT2734.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT2734.pdf) >. Acesso em: 06 Maio 2015.

PAZINI, Marcos Henrique; STEFANO, Silvio Roberto. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema "S". In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2009, Curitiba, PR. ANPAD. Disponível em: < [http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr\\_2009/2009\\_ENGPR150.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR150.pdf) >. Acesso em: 25 Abril 2016.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. de; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? SciELO. Salvador, vol.19, n.62, July/Sept. 2012. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid) >. Acesso em: 05 Jan. 2015.

SILVA, Deonísio da. O trabalho histórico. Revista Língua. [S. L.]. Ed. Segmento. Dezembro/2011. Disponível em: <<http://revistalingua.com.br/textos/67/artigo249103-1.asp>>. Acesso em: 02 Maio 2015.

SILVA, Katia V. da. Diferença entre pesquisa qualitativa e quantitativa. 2011. Artigo - PIBIC Junior Mato Grosso do Sul. Mato Grosso do Sul. Disponível em: < <http://programapibicjr2010.blogspot.com.br/2011/04/diferenca-entre-pesquisa-qualitativa-e-quantitativa> >. Acesso em: 23 Maio 2015.

TEIXEIRA, A. P. P.; PETUCO, C. F.; GAMARRA, L. T.; KUHLER, C.; TEIXEIRA, R.; KLEIN, A. Z. O sentido do Trabalho: Uma análise à luz das gerações X e Y. Revistas - UnilaSalle. Canoas: UnilaSalle, n. 25, Abr. 2014. Disponível em: < <http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo> >. Acesso em: 22 Dez. 2014.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & Sociedade. Porto Alegre, RS: [s.n.], v. 19, ed. especial 1:38-46, 2007. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010271822007000400007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010271822007000400007&script=sci_arttext) >. Acesso em: 12 Jan. 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, R. G.; VIEIRA, S. P. A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. 2004, Santa Catarina. Disponível em: < <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-04.pdf> > Acesso em: 14 jan. 2015.

## ANEXO - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

### QUESTIONÁRIO

A presente pesquisa acadêmica tem como objetivo, identificar o sentido do trabalho para os servidores de diferentes gerações, inseridos em uma instituição pública de ensino superior. A mesma se compromete de manter o sigilo dos participantes que contribuirão para a realização desta, pois se trata de uma pesquisa de cunho puramente acadêmico e para tanto os participantes não terão seus nomes divulgados. Desde já gostaria de agradecer imensamente a sua colaboração, pois sem ela a realização deste trabalho não seria possível.

#### 1. QUESTÕES PESSOAIS:

As perguntas abaixo se referem aos aspectos pessoais.

Marque apenas uma das alternativas de resposta das questões abaixo.

##### 1.1 Faixa Etária

- a) até 21 anos
- b) entre 22 e 28 anos
- c) entre 29 e 38 anos
- d) entre 39 e 48 anos
- e) 49 anos ou mais

##### 1.3 Sexo

- a) masculino
- b) feminino

##### 1.5 Se você pudesse recomeçar sua vida profissional, escolheria:

- a) uma profissão diferente
- b) a mesma profissão que tem hoje

##### 1.2 Faixa Escolar

- a) ensino médio completo
- b) superior incompleto
- c) superior completo
- d) pós-graduação incompleta
- e) pós-graduação completa

##### 1.4 Estado Civil

- a) solteiro e/ou vive sozinho
- b) solteiro e mora com os pais
- c) casado ou união estável
- d) separado ou viúvo morando sozinho
- e) separado ou viúvo morando com alguém

##### 1.6 Você recomendaria a sua profissão para os seus filhos?

- a) sim
- b) não

**2.1 Gostaria de saber o que você entende por “trabalho”.** No quadro abaixo, são apresentadas 15 definições sobre o que é “trabalho”. Marque em cada uma delas, de 1 a 10, o que você entende por “trabalho”, sendo o número 10 aquilo que **mais reflete** e o número 1 aquilo que **menos reflete** o que você entende por “trabalho”.

<u>O trabalho é algo que:</u>	<u>menos reflete</u>										<u>mais reflete</u>									
Você faz em algum lugar específico.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alguém diz o que você deve fazer.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E fisicamente exigente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oferece uma contribuição para a sociedade.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permite você ter um sentimento de pertencimento.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E mentalmente exigente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Você faz em um horário predeterminado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acrescenta valor a alguma coisa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E agradável.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Você recebe um salário para executá-lo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Você deve prestar contas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Você é obrigado a realizar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Outras pessoas tiram proveito.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permite que você se aperfeiçoe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que é central em sua vida.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**2.2 Se, por acaso você tivesse dinheiro suficiente para viver o resto de sua vida sem trabalhar, o que você faria? (marque apenas 1 das opções abaixo):**

- Você pararia totalmente de trabalhar.
- Você continuaria a trabalhar na mesma profissão e nas mesmas condições de hoje.
- Você continuaria a trabalhar, porém em condições diferentes. Caso tenha marcado esta alternativa, marque no quadro abaixo com um **X** qual seria esta condição (marque apenas uma condição).

Para ter um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal.	
Para ter um trabalho com maior autonomia e liberdade.	
Para abrir o meu próprio negócio.	
Para ter um trabalho com mais responsabilidades.	
Para ser mais bem reconhecido por aquilo que faço.	
Para receber uma remuneração maior.	
Para ter melhores vantagens sociais.	
Para trabalhar próximo da minha casa.	
Para fazer um trabalho diferente do que eu faço hoje.	
Para trabalhar num lugar que respeita os valores humanos.	
Outro especifique:	

### 2.3 Em sua opinião, o que faz o trabalho ter sentido para você?

Faça uma reflexão para cada afirmação no quadro abaixo e marque de 1 a 10 o quanto cada aspecto relacionado ao trabalho contribui para que ele tenha sentido em sua vida, independentemente se estes aspectos ocorrem ou não no seu trabalho atual.

O número 10 representa aquilo que **realmente faz com que o** trabalho tenha sentido para você, enquanto o número 1 representa aquilo que **pouco faz ou não contribui para que** o trabalho tenha sentido para você.

Um trabalho que tem sentido para mim é aquele...:

	pouco faz ou não contribui					realmente faz				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que corresponde aos meus interesses e desejos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me permite aprender e me aperfeiçoar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que respeita os valores humanos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que permite vislumbrar o futuro com confiança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que é feito de maneira eficaz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que faz um trabalho útil para a sociedade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me permite contatos interessantes com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me permite ter influência no meio em que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que respeita minha vida pessoal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que eu tenha prazer em fazer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que reconheça minhas competências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cuja carga de trabalho é ajustada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Onde se possam conhecer os resultados da empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Onde os objetivos e metas são claros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que serve para alguma coisa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me dá um salário que supra as minhas necessidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que me permite assumir responsabilidades de liderança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que respeita as minhas convicções pessoais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que é feito em um local de justiça e igualdade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Que permite o uso da criatividade e inovação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### 2.4 Caso você ficasse sem trabalho ou desempregado, do que mais você sentiria falta? (marque apenas uma opção de resposta)

- a) da remuneração
- b) de ter algo para fazer
- c) do contato com as pessoas
- d) do sentimento de dignidade

- e) de fazer algo produtivo
- f) de todos os itens citados nas opções “a”, “b”, “c”, “d” e “e”
- g) não sentiria falta de nada
- h) outro, especifique: \_\_\_\_\_