

SENTIDO DO TRABALHO E VÍNCULOS COM A CARREIRA: UM ESTUDO SOBRE AS INFLUÊNCIAS NOS FUTUROS GESTORES

RESUMO

As diversas transformações no mundo do trabalho são um desafio para os indivíduos. O número de desemprego é considerável, proporcionando momento de tensões e instabilidade às pessoas. Nesse contexto, questões relacionadas ao trabalho, sentido do trabalho e carreira tornam-se importantes para a sociedade. A partir desse cenário, tem-se como objetivo de estudo analisar o sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrenchamento), na perspectiva de futuros gestores. Busca-se ainda caracterizar o perfil dos respondentes e verificar como os futuros gestores percebem os fatores do sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrenchamento). Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, quantitativa e do tipo *survey*, sendo o público pesquisado 91 alunos matriculados no curso de Administração de uma instituição de ensino superior privada localizada no Centro do estado do Rio Grande do Sul. Estes alunos podem ser considerados futuros gestores, e conseqüentemente, agentes de mudança. A coleta de dados ocorreu através da aplicação do Protocolo de Pesquisa de forma impressa, composto de três partes: parte I – Dados sociodemográficos, parte II – Escala do Trabalho com Sentido (ETS) de Bendasolli e Borges-Andrade (2015) e parte III – Medidas do Vínculo do trabalhador com a carreira de Magalhães (2015). De um modo geral, em relação ao sentido de trabalho e seus fatores os pesquisados apresentaram indiferença. Quanto ao comprometimento com a carreira percebeu-se um resultado mediano, assim como em relação ao entrenchamento, visto que os respondentes demonstraram não estarem entrenchados em suas carreiras.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho. Vínculos com a Carreira. Comprometimento. Entrenchamento.

1 INTRODUÇÃO

O cenário político-econômico instável e desafiador desencadeia uma série de incertezas em relação ao futuro. Uma delas é com relação ao desaparecimento de algumas profissões, que acarreta no aumento do desemprego (CNI, 2018).

Essas circunstâncias influenciam diretamente o comportamento das pessoas, pois exigem o desenvolvimento de novas competências e aprimoramentos individuais. Questões relacionadas ao trabalho, sentido do trabalho e carreira ganham evidência neste cenário, pois é através do trabalho que o homem estabelece uma relação de troca com outros homens, com a natureza e com a sociedade. (SCHÄFER, 2012).

Neste sentido, Dutra (1996) destaca que a carreira profissional pode ser vista sob dois aspectos: o aspecto pessoal, que relaciona-se com o comprometimento do indivíduo com o seu trabalho e desenvolvimento na organização, bem como o quanto o mesmo está disposto a investir em si; e o aspecto organizacional, que é o quanto a empresa investe no seu colaborador e proporciona um crescimento do mesmo, definindo ferramentas e treinamentos a serem disponibilizados para o crescimento de seus colaboradores.

Os vínculos com a carreira profissional podem ocorrer através do comprometimento ou do entrenchamento. No que se refere ao comprometimento com a carreira, Palacios e

Peixoto (2015, p. 303) elucidam que “implica a autoconfiança para superar adversidades, a aceitação de desafios e novos aprendizados e a disponibilidade para arriscar-se”. Já o entrincheiramento é o processo pelo qual o colaborador permanece no seu trabalho mesmo encontrando-se insatisfeito com suas atividades e com seu cargo na organização (PALACIOS; PEIXOTO, 2015).

Diante desta perspectiva, o papel do gestor envolve a habilidade de ser estrategista, ao qual surge a necessidade de planejar, monitorar e tomar decisões, bem como, manter relações com todos os setores da empresa, percebendo aqueles colaboradores que encontram-se entrincheirados, bem como os comprometidos, tomando as ações necessárias para cada um dos casos. Perceber os fatores que contribuem para os colaboradores realizarem um bom trabalho é importante, tanto para o profissional quanto para as empresas (BORGES et al., 2004). É necessário identificar os pontos de comprometimento dos indivíduos com sua carreira, para aplicar estratégias para mantê-los comprometidos e motivados com seu trabalho e sua carreira.

Tais fatores influenciam tanto na saúde comportamental do colaborador, como no ambiente organizacional. De acordo com Pichini, Brito e Porto (2018), o comprometimento de carreira faz com que as pessoas adotem uma postura mais otimista, logo, possibilita o alcance dos objetivos, e é caracterizado também, como envolvimento emocional e benéfico para a organização.

A partir desse cenário tem-se como objetivo de estudo analisar o sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento), na perspectiva de futuros gestores. E como objetivos específicos: caracterizar o perfil dos respondentes; e verificar como os futuros gestores percebem os fatores do sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento).

O público do estudo são os alunos matriculados no curso de Administração de uma instituição de ensino superior localizada no centro do estado do Rio Grande do Sul. Grande parte destes alunos já encontra-se inserida no mundo do trabalho, podendo contribuir de uma forma mais concreta a respeito do estudo. Além disso, podem ser considerados futuros gestores, e conseqüentemente, agentes de mudança na sociedade, como destacam Muniz, Oliveira e Pimentel (2016), ao afirmarem que este curso superior o capacitará para conquistar promoções profissionais.

A importância e relevância desse estudo se dá em contribuir com a literatura a respeito dos temas “sentido do trabalho” e “vínculos na carreira”, pois são temas atuais, ainda pouco estudados de forma relacionada entre si na área de administração. Conforme Grangeiro, Barreto e Silva (2018), a literatura sobre carreira é vasta e não pertence a uma única área do conhecimento, é um tema estudado também pela Sociologia, Educação e Psicologia.

2 SENTIDO DO TRABALHO E VÍNCULOS COM A CARREIRA

O trabalho pode ser conceituado como sendo “toda atividade na qual o ser humano utiliza sua energia para satisfazer necessidades ou atingir determinados objetivos relacionados consigo mesmo, com a família, com a empresa e a sociedade” (BARBIERI, 2014, p. 125). Dessa forma, trabalho é um meio para suprir anseios pessoais e realizar-se perante a família e a sociedade, por isso, está presente desde as primeiras civilizações, quando atendia as necessidades básicas de sobrevivência, no qual já havia uma divisão de trabalho, onde o homem era responsável pela caça e a mulher pelo plantio. Com o passar dos anos e o marco

da Revolução Industrial, no século XVIII, o trabalho deixa de ser realizado de forma manual para ser substituído pelas máquinas. Com isso ocorre uma nova forma de organizar e pensar a respeito do trabalho (ROHM; LOPES, 2015).

Segundo Dourado et al. (2009), o indivíduo encontra um propósito através do trabalho, onde ele irá transformar-se, desenvolver suas capacidades e ao mesmo tempo transformar o meio onde vive. O sentido do trabalho fundamenta-se na experiência do indivíduo com o mesmo, e nas experiências que este proporciona (PALACIOS; PEIXOTO, 2015). Sendo assim, através do desenvolvimento de suas atividades no trabalho, o indivíduo identifica fatores que lhe causam motivação, representação e autoafirmação.

Para Bendassolli e Borges-Andrade (2015), aprendizagem e desenvolvimento são fatores importantes no sentido do trabalho. Pois, os indivíduos podem adquirir conhecimentos novos e tem a oportunidade de capacitar-se profissionalmente, os mesmos tendem a sentir prazer em trabalhar. Este envolvimento de diversos fatores no decorrer do percurso do indivíduo na sua profissão define a carreira. Conforme Magalhães (2015, p. 302), “o termo carreira significa uma sequência de trabalhos articulados ao longo do tempo, agregando uma dimensão temporal às ocupações ou profissões”.

Na visão da organização, a carreira é o gerenciamento de processos, desenvolvimento de habilidades e o nível de comprometimento do colaborador com a organização. Na visão do indivíduo carreira é a captação de recursos, um suporte nas decisões do seu desenvolvimento pessoal e ascensão profissional (BENDASSOLLI, 2009).

A carreira pode ser dividida em duas fases: a primeira, do conceito tradicional, predominantemente dominada pelos homens, tem como principal característica o comprometimento da empresa em oferecer estabilidade ao colaborador em relação ao seu trabalho e a sua carreira. Já a segunda fase, do conceito moderno, tem a inserção da mulher no mercado de trabalho e possui como característica a instabilidade. Nesse conceito o colaborador é responsável por sua carreira, e deve buscar o aprimoramento e o desenvolvimento contínuo de suas habilidades para crescer na profissão (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004).

Vivendo hoje o conceito moderno de carreira, as instabilidades no campo do trabalho, devido à concorrência nas profissões, podem instigar as pessoas na busca de aperfeiçoamento para garantir o seu emprego e alcançar o cargo desejado ou conquistar um novo emprego desejado. Da mesma forma, estas repentinas mudanças que ocorreram no mundo do trabalho também podem desencadear medo e incerteza, fazendo com que as pessoas fiquem mais precavidas em relação a suas carreiras. No primeiro caso, tem-se o vínculo de comprometimento com o trabalho (MAGALHÃES, 2013), enquanto que no segundo ocorre o entrincheiramento (SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013).

Sobre comprometimento com a carreira, Magalhães (2013, p. 305) o conceituam como “a motivação e a efetiva dedicação do indivíduo para desenvolver-se como trabalhador em determinado campo de atividade”. Indivíduos comprometidos estabelecem vínculos com seu trabalho e suas atividades desenvolvidas e, como destacam Pichini, Brito e Porto (2018), faz com que as pessoas adotem uma postura proativa, possibilitando o alcance da eficiência.

No que se refere ao entrincheiramento, trata-se da estagnação da carreira, onde a pessoa tem medo da mudança no âmbito profissional, pois lhe parece desvantajoso ou inviável (SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013). Já para Magalhães (2013, p. 13):

“A expressão entrincheiramento de carreira significa a imobilização do trabalhador em determinada posição ocupacional devido à percepção de limitação de alternativas

de carreira, à evitação da perda de investimentos e a custos emocionais associados à mudança de ocupação”.

Corroborando, Rowe, Bastos e Pinho (2011) elencam motivos pelos quais os colaboradores ficam entrincheirados. Entre eles estão o desejo de evitar estigma social, o medo de que a idade seja um limite para uma boa recolocação, o medo de perder privilégios já adquiridos ou de arriscá-los com a possibilidade de adesão ao novo curso de ação.

Apresentadas as principais bases teóricas deste estudo, no próximo capítulo aborda-se o método adotado para atingir os objetivos propostos.

3 MÉTODO

A presente pesquisa caracteriza-se como sendo de natureza descritiva, de cunho quantitativo e do tipo *survey*. Uma pesquisa de natureza descritiva, para Gil (2007, p. 42), tem por objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”. Segundo Dalfovo, Lana e Silveira (2008, p. 7), a pesquisa quantitativa “tem como diferencial a intenção de garantir a precisão dos trabalhos realizados, conduzindo a um resultado com poucas chances de distorções”. Sendo a mesma realizada através de métodos mensuráveis, como coleta de dados e dados estatísticos.

Neste sentido, conforme Babbie (2001, p. 96), a coleta de dados do tipo *survey* “permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos. Nestes, o pesquisador não se preocupa com o porquê da distribuição existir, mas como que ela é”. Trata-se de uma pesquisa que busca através de dados mensuráveis comprovar suas características e veracidade.

Com relação ao público alvo do estudo, alunos matriculados no curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior do centro do estado do Rio Grande do Sul, constituiu uma população de 100 alunos e uma amostra de 91 alunos.

A coleta de dados ocorreu no mês de setembro de 2018 através da aplicação do Protocolo de Pesquisa, de maneira impressa, composto por três partes: Parte I – Dados Sociodemográficos e Ocupacionais; Parte II – Escala do Trabalho com Sentido (ETS); e Parte III – Medidas do Vínculo do Trabalhador com a Carreira, sendo que esta dividiu-se em dois aspectos: comprometimento e entrincheiramento, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Representação do Protocolo de Pesquisa

PARTES	QUESTÕES	MEDIDA
I - Dados Sociodemográficos e Ocupacionais	10	Visa caracterizar a amostra.
II – Escala do Trabalho com Sentido (ETS)	24	Visa identificar se o trabalho que estão a realizar concretamente apresenta, na sua percepção, fatores de sentido.
III – Medidas do vínculo do trabalhador com a carreira		Visa definir e mensurar o vínculo do trabalhador com sua carreira.
A) Escala de comprometimento com a Carreira	12	Visa a identificação e o significado da carreira para o trabalhador.
B) Escala de	12	Visa identificar por que os trabalhadores

entrincheiramento na Carreira	que não se sentem efetivamente vinculados às suas atividades de trabalho permanecem em suas ocupações.
Total: 58 itens	

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a coleta, os dados foram organizados em uma planilha eletrônica, no programa Microsoft Office Excel, criando, assim, um banco de dados e posteriormente foi analisado eletronicamente com o auxílio do programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Foram utilizadas estatísticas descritivas para responder os objetivos da pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

A fim de responder os resultados da pesquisa, primeiramente apresenta-se uma breve caracterização do perfil pessoal e ocupacional dos participantes. Responderam à pesquisa um total de 91 alunos do curso de Administração de uma IES do centro do estado do Rio Grande do Sul, sendo que a maior concentração foi no gênero feminino (53,8%), com idade até 30 anos (70,3%) e com estado civil solteiro (68,1%). Dos respondentes, 23,1% afirmam que tem filhos, sendo na maioria de um a dois filhos. A respeito da escolaridade, 90 alunos (98,9%) possuem graduação incompleta, enquanto que apenas um respondente já é graduado.

Com relação aos dados ocupacionais dos alunos respondentes, 87,9% exercem atividade remunerada. Quanto ao tempo de atuação na empresa, 49,4% está de 1 a 4 anos na empresa, seguido por menos de 1 ano (24,2%), de 5 a 10 anos (16,5%), de 11 a 20 anos (4,4%) e cinco alunos preferiram não responder à pergunta (5,5%).

Quanto a renda, para a maioria dos alunos pesquisados encontra-se entre 1 a 3 salários mínimos (84,6%). Sobre o grau de responsabilidade pela manutenção financeira da família, 24,2% dos respondentes afirmou que contribui apenas com uma parte, 20% dividem igualmente e 20% são os únicos responsáveis, enquanto que o restante não contribui.

4.1 Análise da Escala do Trabalho com Sentido

Para melhor entendimento da análise realizada, serão apresentadas seis tabelas com os respectivos fatores e resultados que compõem a Escala do Trabalho com Sentido (ETS): utilidade social, ética, liberdade, aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações, coerência e expressividade no trabalho.

Para interpretação dos resultados da ETS, Bendassolli e Borges-Andrade (2015) orientam para que seja considerada a média, classificando-a da seguinte maneira: valores entre 1 a 3,9 tendem a sinalizar menor percepção de sentido no trabalho, entre 4 a 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem mais percepção de sentido ou nem menos percepção de sentido no trabalho, e valores entre 5 e 6 tendem a indicar maior percepção de sentido no trabalho.

O primeiro fator a ser observado é Utilidade Social. Segundo Bendassolli e Borges-Andrade (2015, p. 227), através dele “é possível diagnosticar se os respondentes percebem seu trabalho como importante e útil para os outros e para a sociedade em geral, além de trazer contribuições sociais”. Os resultados deste fator estão detalhados na Tabela 1.

Tabela 1 - Fator utilidade social e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Utilidade social	Meu trabalho é útil para sociedade	4,87	0,99
	Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade	4,67	1,18
	Meu trabalho é útil aos outros.	4,85	0,90
	Meu trabalho é importante para os outros.	3,51	1,62
Média do fator		4,47	-

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 1, no que diz a respeito à interpretação da média geral do fator utilidade social (4,47) é possível afirmar que os respondentes percebem esse fator com indiferença. A maior média está localizada no item “meu trabalho é útil para sociedade”, com valor de 4,87, ou seja, de forma geral os alunos consideram com indiferença que seu trabalho é útil para sociedade. De acordo com Tolfo e Piccinini (2007, p.42) “no momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido”.

Em contrapartida, os respondentes obtiveram a média mais baixa em relação ao item “Meu trabalho é importante para os outros”, com valor de 3,51, representando que os mesmos não percebem que o trabalho que exercem é importante de alguma forma para os outros. Destaca-se o pensamento de Morin (2001, p. 16) a respeito, “o fato de fazer um trabalho que não serve para nada, que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para tornar o trabalho absurdo”.

A Tabela 2 elenca os resultados do fator Ética, que para Bendassolli e Borges-Andrade (2015, p. 227) “é o quanto o seu ambiente de trabalho leva em conta a dignidade humana e a igualdade, valoriza a justiça e respeita as pessoas e seus direitos”.

Tabela 2 - Fator ética e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio Padrão
Ética	Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	4,58	1,24
	Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	4,14	1,48
	Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	4,46	1,24
	Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	5,03	0,95
Média do fator		4,55	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Através da Tabela 2, observa-se a média geral do fator ética (4,55), demonstrando que os pesquisados percebem com indiferença essa questão no ambiente de trabalho. A maior média está localizada no item “Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas”, com valor de 5,03, onde demonstra que os pesquisados se sentem respeitados onde trabalham.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p. 42) “um trabalho que faz sentido pode ser identificado com os valores morais (éticos) da pessoa, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo”. Já a menor média é em relação ao item “Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade”, com valor de 4,14, dessa forma demonstram estado de indiferença com esse item.

Destaca-se que atualmente parte das demissões ocorrerem por fatores comportamentais e não por habilidades técnicas, indo ao encontro dos resultados da pesquisa. Diante disso, percebe-se que o profissional em formação necessita ter habilidades éticas, estabelecendo um ambiente agradável na organização e colaboradores satisfeitos. Segundo Sá (2005, p. 143), “a profissão, pois, que pode enobrecer pela ação correta e competente, pode também ensejar a desmoralização, através de conduta inconveniente, com a quebra dos princípios éticos”.

No que se refere ao fator Liberdade, a tabela 5 apresenta os resultados.

Tabela 5 - Fator liberdade e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio Padrão
Liberdade	Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.	4,32	1,49
	Tenho autonomia em meu trabalho.	4,36	1,51
	Meu trabalho me permite tomar decisões.	4,34	1,47
	Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	4,38	1,36
Média do fator		4,35	-

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 5, a média do fator Liberdade (4,35) demonstra que os respondentes consideram indiferente ter liberdade para resolver os problemas e decidir como realizá-los. O item com maior média é “Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho”, com o valor de 4,38, aponta que um subconjunto de respondentes percebe com indiferença a autonomia para exercerem o trabalho como desejariam.

Com a menor média, mas ainda bem próxima, encontra-se o item “Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento” (4,32), ou seja, eles consideram que nem sempre possuem liberdade para resolver os problemas de acordo com seu julgamento. Segundo Merlo e Lapis (2007, p.63) “esse tipo de trabalho, no qual não se permite autonomia ao trabalhador, deixa marcas que aparecem em outros ambientes (não laborais), acompanhadas de queixas de sofrimento físico e psíquico”.

Esse resultado não é tão desejável por demonstrar passividade diante da realidade, falta de comprometimento e acomodação. Sendo que as organizações buscam por profissionais com iniciativa, participativos e com atitudes proativas diante das situações organizacionais. As análises demonstram, de forma geral, que o fato de Ética não ter importância como deveria por parte dos pesquisados pode estar ocasionando os resultados obtidos no fator Liberdade.

A Tabela 6 aborda os resultados sobre o Fator aprendizagem e desenvolvimento.

Tabela 6 - Fator aprendizagem e desenvolvimento e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio Padrão
Aprendizagem e Desenvolvimento	Meu trabalho me permite aprender.	4,96	1,11
	Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	4,59	1,52
	Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.	4,58	1,31
	Tenho prazer na realização de meu trabalho.	4,46	1,35
	Média do fator	4,64	-

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 6, os respondentes consideram que seu trabalho lhe proporciona aprendizagem, considerando que a maior média está localizada no item “meu trabalho me permite aprender” (4,96). Para tanto, Ono e Binder (2010), destacam que uma das características de um trabalho com sentido é aquele que permite aprendizado. Já a menor média é observada no item “tenho prazer na realização de meu trabalho” (4,46), demonstram indiferença ao fato de possuírem prazer na realização de suas atividades laborais. De acordo com Tolfo e Piccinini (2007 p. 44) “o prazer no trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e da normalidade”.

Ao analisar a média geral do fator (4,64), observa-se que os respondentes são indiferentes ao fato de ter oportunidade para aprender e se desenvolver no trabalho. Com relação ao fator qualidade das relações, está relacionado a um contexto organizacional onde analisa as relações interpessoais (BENDASSOLLI e BORGES-ANDRADE, 2015), conforme a Tabela 7.

Tabela 7 - Fator qualidade das relações e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Qualidade das relações	Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	4,96	1,11
	Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	5,29	0,92
	Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.	4,80	1,16
	Posso contar com apoio de meus colegas de trabalho.	4,63	1,30
	Média do fator	4,92	-

Fonte: Dados da pesquisa

Através da Tabela 7, observa-se que a média geral do fator qualidade das relações (4,92) demonstra que os respondentes consideram ter boas relações com seus colegas e indica que seu trabalho permite ter bons contatos com os tais colegas. A maior média está localizada no item “Tenho boas relações com meus colegas de trabalho” (5,29), o que comprova que os indivíduos possuem boas relações com seus colegas, o que segundo Tolfo e Piccini (2007) decorre em um trabalho que faz sentido. Sendo a menor média o item “Posso contar com apoio de meus colegas de trabalho” (4,63), ou seja, consideram que nem sempre podem contar com o apoio de seus colegas em seu ambiente de trabalho.

A Tabela 8 apresenta os resultados do fator coerência e expressividade do trabalho.

Tabela 8 - Fator Coerência e expressividade do trabalho e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Coerência e Expressividade	Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	4,68	1,26
	Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	4,06	1,47
	Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	4,52	1,05
	Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	4,34	1,37
	Média do fator	4,40	-

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre o fator da coerência e expressividade no trabalho, conforme a Tabela 8, os respondentes são indiferentes (4,40). O item com a maior média é “Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências” (4,68), onde os respondentes acreditam que possuem as competências necessárias para realizar suas atividades de trabalho. Em seguida com a menor média está o item “Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais” (4,06), o que demonstra que os indivíduos ainda estão em busca de sua realização profissional. Para Morin (2001 p.16) “o interesse de tal trabalho também se origina das possibilidades que ele oferece para provar seus valores pessoais e para realizar suas ambições”.

Foi possível identificar que os índices dos fatores do sentido (4,55) apresentaram resultados indiferentes, indicando que os alunos pesquisados não têm uma percepção clara dos fatores de sentido do trabalho.

4.2 Análise da Escala Comprometimento com a carreira

Serão apresentadas três tabelas com os respectivos fatores que compõem a Escala Comprometimento com a Carreira (ECC): Identidade de carreira, Planejamento de carreira e Resiliência.

Para a interpretação dos resultados da ECC, os números 1, 2, 3, 4, 5 indicam o quanto a frase se aplica, sendo que quanto maior o número, maior a concordância com a frase. Destaca-se que para se obter a soma correta, os itens que contem informação “(inv.)” ao final devem ser invertidos. Nesses itens, os escores 1 e 2 devem ser transformados em 5 e 4, respectivamente, e vice-versa (MAGALHÃES, 2015). Na presente pesquisa, esse procedimento foi realizado antes do processamento dos dados.

Na Tabela 9 está detalhado o fator Identidade com a Carreira, com a média e o desvio padrão correspondente a cada um dos itens.

Tabela 9 - Fator Identidade com a Carreira e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Identidade de carreira	Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional é uma parte importante de quem eu sou.	3,61	1,06

Minha linha de trabalho/campo de carreira profissional tem grande significado pessoal para mim.	3,76	0,96
Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira profissional. (inv.)	2,85	1,31
Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	4,34	1,37
Média do fator	3,64	-

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 9, a menor média do fator está localizada no item “Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/carreira profissional” (2,85), o que demonstra que os respondentes estão envolvidos emocionalmente com sua linha de trabalho, pois este item foi invertido, conforme recomenda Magalhães (2015). Este resultado está atrelado ao perfil dos respondentes, onde o predomínio da faixa etária é de até 30 anos, ou seja, integram a chamada Geração Y, que segundo Vasconcelos et al. (2009) encara o trabalho como desafio e diversão, sem temer à rotatividade, prezando pelo o ambiente informal com transparência e liberdade, estando constantemente em busca de aprendizado.

A maior média encontra-se no item “Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi” (4,34), o que de acordo com Rowe, Bastos e Pinho (2011, p.976) “comprometimento também envolve a identificação do trabalhador com sua carreira, assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais”. Pode-se concluir através da análise da média geral do fator identidade (3,64) que os respondentes não se identificam tanto com a carreira profissional, fato justificado por estarem em processo de formação, realizando o curso superior.

A Tabela 10 apresenta os resultados quanto ao fator Resiliência.

Tabela 10 – Fator Resiliência e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Resiliência	Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parecem grandes demais. (inv.)	2,91	1,12
	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensados. (inv.)	3,14	1,11
	Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena. (inv.)	2,92	1,12
	O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande. (inv.)	2,76	1,24
	Média do fator	2,93	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 10, verifica-se que o item com menor média é “O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me parece muito grande” (2,76), demonstrando que os indivíduos não consideram que o desconforto associado a linha de trabalho lhes causa sofrimento. Apresentando a maior média está o item “Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensados” (3,14), ou seja, os respondentes consideram que o ganho é de acordo com os desafios enfrentados. Segundo Pichini, Brito e Porto (2018, p.65) “a ligação do indivíduo com sua carreira está extremamente alinhada com os benefícios que a mesma lhe oferece no decorrer da sua permanência e execução dos trabalhos dentro da organização contribuindo para sua vida profissional e pessoal”.

De um modo geral, de acordo com a média de fator resiliência (2,93) os respondentes consideram não ter muito comprometimento e persistência em relação aos problemas encontrados no trabalho. De uma forma geral é necessário que os indivíduos desenvolvam a resiliência, pois esse fator é uma das competências do perfil do administrador e um dos índices mais exigidos na organização e o mercado de trabalho.

Sobre o fator Planejamento de Carreira, a Tabela 11 especifica os resultados.

Tabela 11 – Fator Planejamento de Carreira e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Planejamento de carreira	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	3,80	1,11
	Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira.	3,53	1,15
	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.	3,45	1,11
	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira. (inv.)	2,26	1,26
	Média do fator	3,26	-

Fonte: Dados da pesquisa

Através da Tabela 11, observa-se que a maior média está localizada no item “Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira” (3,80). Segundo Pichini, Brito e Porto (2018, p. 68) “parte do pressuposto que o planejamento de carreira poderia contribuir para aumentar o comprometimento e diminuir a manifestação do entrenchamento dos estudantes de graduação nas IES e nas organizações”. A menor média foi observada no item “Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira” (inv.), (2,26), significando que os respondentes costumam pensar em seu desenvolvimento profissional.

No que diz respeito a média geral do fator planejamento da carreira (3,26), os respondentes possuem uma média considerável favorável, demonstrando persistência e disposição para alcançar o que desejam. Foi possível identificar que os índices dos fatores do comprometimento na carreira (3,28) apresentaram resultados medianos, indicando que os alunos pesquisados estão comprometidos em parte com a carreira.

4.3 Análise da Escala Entrincheiramento na Carreira

Para melhor entendimento da análise realizada, serão apresentados os resultados dos fatores que compõem o entrincheiramento na carreira: investimentos de carreira, limitação de alternativas e custos emocionais. A interpretação dos resultados da Escala de Entrincheiramento na Carreira, segue Magalhães (2015), que orienta que os números 1, 2, 3, 4, 5 indicam o quanto a frase se aplica. Quanto maior o número, maior a concordância com a frase.

Na Tabela 12 encontra-se detalhado o fator investimentos de carreira.

Tabela 12 – Fator Investimentos de Carreira e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Investimentos de carreira	Se eu ingressar em outra linha de trabalho/campo de carreira, iria perder muito investimento em educação e treinamento.	2,50	1,22
	Eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira.	2,77	1,23
	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.	2,70	1,15
	Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira.	2,50	1,28
	Média do fator	2,65	-

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 12, observa-se que as médias dos itens que compõem o fator Investimentos de Carreira possuem pouca diferença. A maior média está localizada no item “Eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira” (2,77). Segundo Rowe, Bastos e Pinho (2011 p. 985) “a passagem do tempo traz consigo uma dimensão de investimentos passivos, que se acumulam, pois habilidades são desenvolvidas e aperfeiçoadas no exercício diário da função”.

Já as menores médias (2,50) estão localizadas em dois itens: no item “Se eu ingressar em outra linha de trabalho/campo de carreira, iria perder muito investimento em educação e treinamento” e no item “Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de carreira”, demonstrando que os respondentes às vezes costumam pensar em seu desenvolvimento profissional.

Ao analisar a média geral do fator investimentos de carreira (2,65), constata-se como ponto fraco, já que os alunos pesquisados não investem tanto quanto deveriam na carreira e também no planejamento da mesma, pois como reitera Magalhães (2015, p.14) “os conhecimentos, tecnologias e práticas de trabalho renovam-se em ritmo acelerado, e exigem que os sujeitos mobilizem-se continuamente para a manutenção de suas posições mediante a atualização constante de suas credenciais”.

No que se refere ao fator limitação de alternativas, a Tabela 13 apresenta os resultados.

Tabela 13 – Fator limitação de alternativas e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Limitação de alternativas	Eu teria várias opções se decidisse por mudar de linha de trabalho/campo de carreira.	3,23	1,19
	Com a minha experiência e histórico profissional, existem alternativas atraentes e disponíveis para mim em outra linha de trabalho/campo de carreira.	3,22	1,13
	Se eu deixar essa linha de trabalho/campo de carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	2,39	1,20
	Eu percebo alternativas para o meu desenvolvimento profissional se eu quiser fazer mudanças na minha carreira.	3,69	1,02
	Média do fator	3,13	-

Fonte: Dados da pesquisa

Através da Tabela 13, observa-se que a maior média está localizada no item “Eu percebo alternativas para o meu desenvolvimento profissional se eu quiser fazer mudanças na minha carreira” (3,69), onde demonstra que pesquisados observam em parte às oportunidades de capacitação profissional, se quiserem modificar suas carreiras. Duarte e Silva (2015) sugerem “uma constante reavaliação das competências se as carreiras são instáveis e evoluem em curtos ciclos, para adequar-se às novas exigências, cenários, comportamentos, tecnologias e ao que mais possa interferir na vida pessoal e profissional”.

Com média menor encontra-se o item “Se eu deixar essa linha de trabalho/campo de carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional” (2,39), onde mesmo que os respondentes deixassem seu trabalho, não ficariam sem opções de oportunidades profissionais. Isso demonstra que em parte os pesquisado largariam sua posição no atual emprego, para buscar a sua realização profissional.

Através da média geral do fator limitação de alternativas (3,13), observa-se que os respondentes em parte percebem as oportunidades do mercado de trabalho e em parte não possuem medo da mudança.

A Tabela 14 apresenta os resultados quanto aos custos emocionais observados pelos respondentes.

Tabela 14 – Custos emocionais e seus itens

Fator	Itens	Média	Desvio padrão
Custos emocionais	Haveria um grande custo emocional envolvido em mudar de linha de trabalho /campo de carreira.	2,88	1,31
	Deixar a minha linha de trabalho /campo de carreira causaria pouco trauma emocional em minha vida.	2,88	1,35
	Seria emocionalmente difícil mudar minha linha de trabalho/campo de carreira.	2,44	1,23

Mudar de linha de trabalho /campo de carreira seria fácil do ponto de vista emocional.	3,29	1,27
Média do fator	2,87	-

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 14, pode-se constatar que o item com a maior média é no fator Custos Emocionais é “Mudar de linha de trabalho/campo de carreira seria fácil do ponto de vista emocional” (3,29), apontando que os respondentes em parte não se sentem ligados emocionalmente ao seu trabalho. Com a menor média está o item “Seria emocionalmente difícil mudar minha linha de trabalho/campo de carreira” (2,44), onde aponta que os respondentes trocariam de linha de trabalho, sem grande sofrimento emocional.

A partir da análise dos fatores que compõem a Escala de Entrincheiramento na carreira (2,88), percebe-se que os alunos não investem muito na linha de trabalho/carreira em que se encontram atuando. Apresentam tendência à modificação da área de trabalho e carreira. Demonstram não estarem ligados emocionalmente a sua linha de trabalho/carreira.

Foi possível identificar que as causas mais frequentes de entrincheiramento estão no fator limitação de alternativas, onde apresenta as médias mais altas, sendo que esse fator afeta de uma forma positiva, pois os alunos estão em um processo de transição profissional, por estarem cursando uma graduação, almejam uma ascensão profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar o sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento), na perspectiva de futuros gestores. De um modo geral, constatou-se resultados indiferentes em relação ao sentido do trabalho e seus fatores. Quanto ao comprometimento com a carreira percebeu-se de um modo geral um resultado mediano. Assim como em relação ao entrincheiramento, visto que os respondentes demonstraram não estarem entrincheirados em suas carreiras.

Estes resultados justificam-se por estarem em fase de desenvolvimento profissional, buscando desenvolvimento e/ou troca de carreira por meio do curso superior. Os respondentes estão em processo de formação e, dessa forma, o trabalho que ocupam pode ser uma transição para o que eles desejam. Tais resultados demonstram que quanto maior for o sentido do trabalho, menor é o entrincheiramento na carreira em que estão atuando.

Foi possível verificar que a maior concentração dos respondentes foi do gênero feminino, com faixa de idade de predomínio até 30 anos, solteira e não possuem filhos. Em relação a escolaridade, grande parte possui graduação incompleta e exercem atividade remunerada. Em relação ao tempo de atuação na empresa, a maioria está a 1 a 4 anos, predomina a renda entre 1 a 3 salários mínimos e quanto a responsabilidade financeira da família a maioria contribui apenas com uma parte.

O estudo deteve-se também em verificar como os futuros gestores percebem os fatores do sentido do trabalho e os vínculos com a carreira (comprometimento e entrincheiramento).

No que diz respeito aos fatores do sentido do trabalho, identificou-se que a qualidade das relações, a aprendizagem e desenvolvimento são importantes para dar sentido ao trabalho. Portanto, o que parece estar mais associado ao sentido do trabalho, para esses futuros gestores, são as relações que desenvolvem em seu ambiente de trabalho, assim como as possibilidades desenvolvimento da carreira. Todavia, em um nível inferior, consideram

indiferente ter liberdade para resolver os problemas e decidir como realizá-los. Este resultado insatisfatório pode ser reflexo do fator ética, que também apresentou resultado insatisfatório. Além disso, apresentaram indiferença em relação ao fator utilidade social.

Através desses resultados, entende-se que os administradores ou responsáveis pela área de gestão de pessoas deveriam planejar e colocar em prática estratégias para valorização do colaborador, com oportunidades de crescimento e ofertas de incentivos, para que o mesmo desenvolva autonomia e comprometimento diante dos desafios apresentados nas organizações. Destaca-se ainda a oportunidade de desenvolvimento afetivos entre os indivíduos e as organizações, visando o estabelecimento de um vínculo de identificação e relação de interesse entre as partes.

Em relação aos vínculos de Comprometimento com a carreira, verificou-se que os respondentes não se identificam tanto com a carreira profissional, justificado por estarem em processo de formação, realizando o curso superior. Outro resultado interessante refere-se à resiliência, que apontou o fato de os respondentes não terem muita persistência em relação aos problemas encontrados no trabalho, sendo que esse fator é um dos requisitos mais exigidos dentro das organizações. Percebe-se a necessidade dos indivíduos pesquisados refletirem a respeito do planejamento de suas carreiras e sugere-se a reflexão da importância de ser resiliente e ter empatia diante dos desafios encontrados.

Em relação aos vínculos de Entrincheiramento com a carreira, identificou-se que o fator limitação de alternativas demonstrou resultado mediano, o que afeta de uma forma positiva, pois os pesquisados estão em processo de ascensão profissional, devido ao fato de estarem se qualificando. O fator investimento na carreira teve a menor média, demonstrando não apostarem na carreira atual. Sugere-se que os pesquisados pensem a respeito do planejamento de suas carreiras.

Finalizando, aponta-se como uma das limitações desse estudo a dificuldade em comparar os achados obtidos com outras pesquisas sobre tais temáticas e, especificamente, com alunos de graduação do curso Administração. Esta carência se dá principalmente em relação a análise das associações dos níveis de sentido do trabalho e os níveis de comprometimento e entrincheiramento, com outras pesquisas. Além desta limitação, o fato de a coleta dos dados ter ocorrido em apenas uma Instituição de Ensino Superior também é limitador, de modo que a generalização dos resultados é restrita apenas a uma realidade.

Sugere-se para estudos futuros replicar esta pesquisa e, principalmente, aprofundar a análise em relação ao fator ética, com uma amostra nas diversas instituições de graduação a fim de realizar análises comparativas.

REFERÊNCIAS

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2001.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea – RAC**. v. 8, n. 3, p. 99-116, Jul./Set. 2004.

BARBIERI, U. F. **Gestão de Pessoas nas Organizações**. A evolução do Ser Humano na vida e na Carreira. São Paulo: Atlas, 2014.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Escala do trabalho com sentido. In: PALACIOS, K. P.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015. p.221-231.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE**, São Paulo, v. 49, n.4, Out. /Dez. 2009.

BORGES, L. O. et al. Comprometimento no Trabalho e sua Sustentação na Cultura e no Contexto Organizacional. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.

CNI. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Medo do Desemprego e Satisfação com a Vida**. 2018. Disponível em:
<<http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/medo-do-desemprego-satisfacao-com-a-vida/>>. Acesso em: 13 out. 2018.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A.; Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 2 n.4 p. 01-13, 2008.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 1-24, Jun. 2009.

DUARTE, M. F.; SILVA, A. L. Liquidez e reflexividade na noção contemporânea de carreira. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 1, p. 44-57, jan./abr. 2015.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GRANGEIRO, R. R.; BARRETO, A. J. T. P.; SILVA, J. S. Análise de Artigos Científicos sobre Carreira em Administração. **RPCA**, Rio de Janeiro, v. 12, n.1, Jan./Mar. 2018.

MAGALHÃES, M. O. Medidas do vínculo do trabalhador com a carreira. In: PALACIOS, K. P.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, p. 300-314, 2015.

MAGALHÃES, M. O. Propriedades Psicométricas da Versão Brasileira da Escala de Comprometimento com a Carreira. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 2, p. 304-317, 2013.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. R. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Revista Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE**, São Paulo v. 41, n. 3, p. 8-19 Jul./Set. 2001

MUNIZ, R. D.; OLIVEIRA, K. R.; PIMENTEL, L. S. C. **Expectativas profissionais de alunos de administração de empresas**: um estudo de caso. 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica. 2016. Disponível em: <<https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022246.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

ONO, M.; BINDER, M. P. **Os sentidos do trabalho: estudo com profissionais de TI que atuam por projetos na grande São Paulo**. In: Anais XXXIV EnANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

PALACIOS, K. P.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

PICHINI, F. M.; BRITO L. C.; PORTO A. Identidade, Planejamento e Resiliência: Um estudo sobre comprometimento de carreira em estudantes de graduação em administração. **RECAPE**, São Paulo, vol. 8, n. 1, 2018.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, nº 2, p. 332-345, Abr./Jun. 2015.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um Estudo de suas Influências no Esforço Institucional do Docente do Ensino Superior. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Curitiba, v. 15, n. 6, nov./dez. 2011.

SÁ, A. L. **Ética profissional**. Atlas: São Paulo, 6 ed., 2005.

SCHÄFER, M. E. **O Conceito de trabalho na filosofia de Hegel e alguns aspectos de sua recepção em Marx**. 2012. 125p. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **R. ADM.**, São Paulo, v.48, n.3, p.530-543, jul./ago./set. 2013.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; Porto Alegre, v. 1, p. 38-46, 2007.

VASCONCELOS, K. C. A.et al. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Curitiba. 2009;