



WILLIAN RICARDO BUSATTA BONATTO

**O SENTIDO DO TRABALHO NA VISÃO DE FUNCIONÁRIOS
QUE ATUAM EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

**CAMPO LIMPO PAULISTA
2016**

FACULDADE CAMPO LIMPO PAULISTA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS
EMPRESAS

WILLIAN RICARDO BUSATTA BONATTO

**O Sentido do trabalho na visão de funcionários que atuam
em micro e pequenas empresas**

Orientador - Prof^ª. Dra. Eliane Maria Pires Giavina Bianchi

**Dissertação de mestrado
apresentada ao Programa de
Mestrado em Administração das
Micro e Pequenas Empresas da
Faculdade Campo Limpo Paulista
para obtenção do título de Mestre
em Administração.**

**Este exemplar corresponde à versão final
da dissertação defendida pelo aluno (a)
(nome) e orientada pela Prof^ª. Dra. Eliane
Maria Pires Giavina Bianchi**

Orientador - Assinatura

Ficha Catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Câmara Brasileira do Livro, São Paulo, Brasil

Bonato, Willian Ricardo Busatta

O sentido do trabalho na visão de funcionários que atuam em micro e pequenas empresas / Willian Ricardo Busatta Bonatto. Campo Limpo Paulista, SP: FACCAMP, 2016.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Eliane Maria Pires Giavina Bianchi.
Dissertação (mestrado) – Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP.

1. Sentido. 2. Trabalho. 3. Realização no trabalho. 4. Micro e pequenas empresas. I. Bianchi, Eliane Maria Pires Giavina. II. Faculdade Campo Limpo Paulista. III. Título.

CDD-658.02

DEDICATÓRIA

Esta dissertação é fruto da ajuda de várias pessoas, que estiveram ao meu lado no decorrer desta jornada.

Primeiramente, agradeço a Deus pelos momentos nos quais necessitei de força e, por meio da fé, pude prosseguir em frente, apesar dos obstáculos que surgiram ao longo do caminho.

Aos meus pais, que souberam me guiar até aqui com seus conhecimentos e exemplos de vida, servindo como fonte motivadora nos momentos de dificuldade.

À minha esposa, Emanuelle, meu grande amor, que com sua humildade, paciência e carinho soube me apoiar nas horas que mais precisei.

Às minhas irmãs, Camila e Júlia, por servirem como fonte de inspiração na busca por dias melhores.

À minha orientadora, Prof^a. Dra. Eliane Maria Pires Giavina Bianchi, pela forma como conduziu o desenvolvimento deste trabalho com o mais alto nível de profissionalismo e dedicação, além de tornar-se um exemplo a ser seguido por mim.

Aos colegas de mestrado, pelo companheirismo e união apresentado ao longo do curso.

Aos funcionários da FACCAMP pela atenção e cordialidade.

Aos professores da FACCAMP pelos conhecimentos transmitidos.

RESUMO

Atualmente, as empresas vêm sofrendo constantes transformações devido aos avanços tecnológicos, concorrência globalizada e novas técnicas de gestão que cada vez mais buscam aumentar a produtividade a fim de serem competitivas em vista da conjuntura econômica atual. Diante deste cenário, o estudo aqui apresentado tem por objetivo principal verificar como os funcionários de Micro e Pequenas Empresas (MPEs) percebem o sentido do trabalho e, assim, ter subsídios para tentar compreender a subjetividade que está envolvida nesta relação (empregado e empregador). Para a realização desta pesquisa, junto à população de MPEs de Jundiaí/SP, do setor de comércio, fez-se uso de uma extensa referência bibliográfica tendo como guia principal as pesquisas realizadas pelo MOW - *Meaning of Work International Research Team*, além de diversos estudos brasileiros que decorrem a respeito do tema. Em suma, a proposta desta dissertação é verificar o sentido do trabalho na percepção de trabalhadores do comércio de Jundiaí/SP, por meio de uma pesquisa de campo estruturada e adaptada à realidade local com base em três dimensões do modelo MOW. Ao final, buscou-se fazer um comparativo com outros estudos já realizados por outros autores. Dentre os resultados alcançados, destacam-se a forma positiva como os funcionários enxergam o trabalho, sendo este uma maneira de crescimento tanto pessoal quanto profissional; ademais, este é visto como um ganho de conhecimento e possibilidade de fazer contatos interessantes. Ao comparar estes resultados com outros estudos, observa-se certa similaridade, tanto pelo aumento de mulheres no mercado de trabalho, quanto na centralidade que o trabalho ocupa hoje na vida das pessoas.

Palavras-chave: Sentido, trabalho, realização no trabalho e Micro Pequenas Empresas.

ABSTRACT

Currently, companies are under constant changes due to technological advances, global competition and new management techniques that increasingly seek for more productivity in order face the current competitive economic arena. In this scenario, this study has as main objective to verify how small business' employees perceive the meaning of work and, thus, search for have subsidies to understand the subjectivity that is involved in the relationship employee – employer. For this research, focusing the commercial small businesses at Jundiai, it was used an extensive literature review with emphasis in the researches held by MOW - Meaning of Work International Research Team in 1987, in addition to other several Brazilian studies around the same subject. In summary, the purpose of this dissertation is to verify the meaning of work perception of commercial small business workers at Jundiaí / SP, throughout a structured field research, tailored to the local conditions with based three dimensions of MOW. In the end, the results were compared with results carried out by other authors. Among the achieved results, it is highlighted the positive perception of work, which is a way to promote both personal and professional growth. Work is also perceived as an opportunity for knowledge gain and establishing interesting relationships. When comparing these results with other studies, there is a certain similarity, not only by the increase of women in the labor workforce but also by the centrality of work in people's lives.

Keywords: meaning, work, achievement at work and Small Business.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - : Número de Pessoas x Número de MPE	35
Gráfico 2 - Distribuição MPE por Setor	39
Gráfico 3 - Gênero dos Respondentes	59
Gráfico 4 - Idade dos Respondentes	60
Gráfico 5 - Escolaridade dos Respondentes	61
Gráfico 6 - Tempo de Trabalho na Empresa	62
Gráfico 7 - Tempo de Trabalho na Função	63

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Características do Emprego de Hackman e Oldham (1976) ...	30
Figura 2 - Componentes do Sentido do Trabalho – Morin 2001	30
Figura 3 - Questão 1 Questionário MOW	64
Figura 4 - Questão 2 Questionário MOW	66
Figura 5 - Questão 3 Questionário MOW	68
Figura 6 - Questão 5 Questionário MOW	70
Figura 7 - Questão 4 Questionário MOW	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do Trabalho na História	11
Quadro 2 - Principais Conceitos sobre o Trabalho.....	15
Quadro 3 - Modelos de Organização do Trabalho	19
Quadro 4 - Diferentes Estudos sobre Sentido do Trabalho em Ordem Cronológica .	25
Quadro 5 - Resultados acerca de Pesquisas Brasileiras sobre o Sentido do Trabalho	27
Quadro 6 - Conceitos Principais do MOW.....	32
Quadro 7 - Resumo dos Modelos do Sentido do Trabalho	33
Quadro 8 - Especificidades das MPE segundo Leone (1999).....	36
Quadro 9 - Estratégias de Pesquisa Segundo Creswell (2007)	41
Quadro 10 - Instrumentos de Pesquisa e suas Características.....	49
Quadro 11 - Padrões de Definição do Trabalho Determinados por England e Whiteley (1990)	75
Quadro 12 - Padrões de Definição do Trabalho para Funcionários MPE de Jundiaí	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Definição de Porte de Estabelecimentos Segundo o Número de Empregados.....	38
Tabela 2 - Classificação dos Pequenos Negócios, Segundo o Faturamento Bruto Anual.....	39
Tabela 3 - Números de MPE de Jundiaí por Segmento	50
Tabela 4 - Frequência de Funcionários por Empresa Pesquisada.....	53
Tabela 5 - Principais Atividades das MPE do Comércio (Brasil)	57
Tabela 6 - Principais Atividades das MPE de Serviços (Brasil).....	58
Tabela 7 - Gêneros das Pessoas Locadas em MPE Brasil.....	59
Tabela 8 - Resultados Válidos.....	64
Tabela 9 - Centralidade Q2	66
Tabela 10 - Centralidade Q3	69
Tabela 11 - Relatividade Absoluta Q5.....	70
Tabela 12 - Classificação da Importância dos Elementos de Definição do Trabalho.	73
Tabela 13 - Número de Respondentes por <i>Cluster</i>	77
Tabela 14 - O Trabalho Tem Sentido se	79
Tabela 15 - O Trabalho Não Tem Sentido se	79

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	1
1.1	Problema de pesquisa	4
1.2	Objetivos	5
1.2.1	Objetivo Geral.....	5
1.2.2	Objetivos Específicos	5
1.3	Justificativa	6
2.	REVISÃO DA LITERATURA	7
2.1	Uma breve visão sobre a evolução do trabalho na história	7
2.2	O Conceito Atual de Trabalho.....	12
2.2.1	Diferenciação Trabalho x Emprego x Vocação x Carreira.....	16
2.2.2	Organização do Trabalho	17
2.2.3	Ambiente de trabalho	20
2.3	Sentido e Significado do Trabalho	21
2.3.1	Conceitos e definições de sentido do trabalho	23
2.3.2	Estudos Sobre Sentido do Trabalho no Brasil	26
2.4	Modelos de Sentido do Trabalho	29
2.5	Micro e Pequena Empresa (MPE)	34
2.5.1	Características das Micro e Pequenas Empresas	36
2.5.2	Classificação de uma Micro e Pequena Empresa (MPE)	38
3.	Método	41
3.1	A Presente Pesquisa	42
3.2	Objetivo de pesquisa	43
3.3	Instrumento de Pesquisa	44
3.4	População e Amostra.....	50
3.5	Procedimentos de Coleta de Dados	51
3.6	Confiabilidade, Limitações e Validade da Pesquisa	54
3.7	Análise dos Dados	55
4.	Resultados e Análises	57
4.1	Características dos Respondentes	58
4.2	Dimensão Resultados e Objetivos Válidos	63
4.3	Centralidade	66
4.4	Identidade com o Trabalho	71
4.5	Análise de Cluster para Dimensão Identidade do Trabalho.....	77

4.6 Como os Indivíduos Percebem de Forma mais Espontânea o Sentido do Trabalho.....	78
4.7 Análise da percepção de sentido do trabalho	81
5. Considerações Finais	83
5.1 Limitações da Pesquisa	84
5.2 Contribuição e Aplicabilidade.....	85
5.3 Sugestões para Continuidade do Estudo.....	86
6. REFERÊNCIAS.....	87
APÊNDICE 1	97
APÊNDICE 2	98
APÊNDICE 3	101
APÊNDICE 4	102

1. INTRODUÇÃO

Diversas são as áreas que buscam analisar as transformações pelas quais o trabalho vem passando ao longo dos últimos anos e como estas mudanças afetam o indivíduo. Essas alterações nunca foram vividas de forma tão acelerada pela sociedade, o que se deve ao rápido desenvolvimento econômico e transformações tecnológicas que o mundo tem passado (FREITAS, 2000).

Muitas vezes, estas alterações econômicas e sociais vivenciadas pelos indivíduos têm ocasionado efeitos colaterais como desemprego, exclusão de pessoas e concentração de renda. O fato das atividades diárias dos funcionários estarem cada vez mais segmentada tem gerado certa frustração e não comprometimento nos afazeres diários por parte dos trabalhadores (ANTUNES, 2003).

O surgimento de um trabalho segmentado composto, na sua maioria, de especialistas, algo diferente, até então, aos trabalhadores, acaba por gerar conflitos com os valores pessoais que os mesmos utilizam como guia em suas vidas. Esta situação muitas vezes pode afetar a maneira como os indivíduos encaram o trabalho, uma vez que imaginam uma vida repleta de realizações, ocasionando, de certa forma, a perda do sentido do trabalho (DEJOURS, 2004).

Em consequência disto, frequentemente, os indivíduos acabam por repensar o verdadeiro sentido do trabalho em suas vidas. Como prova deste fato, é possível notar que diversas áreas do conhecimento tem abordado a subjetividade¹ que permeia a relação indivíduo e trabalho, tendo destaque a administração moderna com seus trabalhos voltados para a busca do sentido do trabalho.

¹ Subjetividade: Dejours, (2004) descreve a subjetividade no trabalho como algo único, singular e inacessível à quantificação. Aquilo que do trabalhar não provém do mundo real é fruto da subjetividade.

Alguns autores renomados tem abordado o tema sentido do trabalho, caso de Morin (2001) cujo estudo busca analisar como as pessoas veem o trabalho e entendem a representatividade que o sentido tem em seu meio profissional.

Cortella (2014) em seu livro intitulado: “Qual é a Tua Obra?” explica que muito tempo se passou discutindo como fazer as coisas e não o porquê fazer as coisas, ou seja, em tempos passados não se tinha por hábito entender a razão das coisas, apenas bastava executar as tarefas. Com a mudança dos tempos, agora vive-se um momento no qual as pessoas querem encontrar sentido no trabalho, que deixa de ser um simples meio de acúmulo de riqueza e sobrevivência, passando a ser uma forma de realização e identidade.

Nos últimos anos o interesse nas Micro e Pequenas Empresas (MPEs) vêm aumentando de forma gradativa. Este fato pode ser justificado nos números divulgados pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2013), que indica um crescimento de aproximadamente 30% no número de MPEs no Brasil. As MPEs constituem aproximadamente 99% dos estabelecimentos formais do país, representando 52% dos empregos formais de estabelecimentos privados não agrícolas e em torno de 40% da massa de salários paga aos trabalhadores destes estabelecimentos (GEM, 2013; SEBRAE, 2013).

Devido a este aumento dos estudos acadêmicos sobre o tema sentido do trabalho e a representatividade das MPE, faz-se oportuno adentrar neste assunto a fim de apresentar novas perspectivas que possam ajudar a compreender o papel do trabalho na vida das pessoas que compõem as MPEs na atualidade, sendo o propósito da presente dissertação analisar o sentido do trabalho na visão dos funcionários que atuam em Micro e Pequenas Empresas.

Por estes motivos, por meio da comprovação da relevância junto ao meio acadêmico somada à necessidade de que haja sentido na atividade que se executa e o aumento da representatividade das Micro e Pequenas Empresas junto à sociedade, justifica-se o tema do presente estudo.

Além dos fatores expostos acima, que justificam o estudo, é importante frisar que nem sempre uma MPE dispõe de um sistema que pode controlar o desempenho de seus funcionários, fato que reforça ainda mais a importância de estudar o presente tema, tendo em vista a recorrente subjetividade que existe na relação entre empregado e empregador (SILVA, 2013).

Para tanto, esta dissertação constitui-se de quatro partes além da introdução, na parte inicial é apresentado o problema de pesquisa, o objetivo geral e os específicos.

A parte dois, por sua vez, constitui-se de um breve relato sobre a história do trabalho e sua evolução até os dias atuais. Logo após, há uma conceituação do sentido do trabalho, seus principais modelos e definições de Micro e Pequena Empresa (MPE), seus conceitos e classificações, além de apresentar o critério que é considerado para definir a amostra investigada no estudo.

A terceira parte é composta pelos objetivos de pesquisa, instrumento, população e amostra, procedimentos para coletas de dados, confiabilidade, limitações e validade; sendo que a metodologia de pesquisa utilizada é um modelo qualitativo de análise de conteúdo.

Os resultados são apresentados na quarta parte do trabalho na qual são mostradas as características do ambiente e dos respondentes, a análise de cada dimensão que compõe o instrumento de pesquisa, tendo como base os dados colhidos em campo, e posterior análise de *cluster*.

Ao final, já nas considerações finais presentes na quinta parte, são mostradas as limitações averiguadas no estudo, as principais contribuições práticas para a sociedade e sugestões para futuros estudos.

A presente pesquisa visa assim contribuir para elucidação da subjetividade que envolve a relação trabalhador x trabalho por meio da verificação da percepção do sentido do trabalho para estas pessoas envolvidas no estudo, bem como tentar compreender determinados fatores que podem influenciar as atividades profissionais dos envolvidos.

1.1 Problema de pesquisa

O trabalho tem um grande valor na vida do ser humano, afetando diretamente sua satisfação, motivação e principalmente sua produtividade. Diante deste fato, um tema constantemente debatido atualmente pelos administradores que visam ter alto desempenho em sua equipe diz respeito às ferramentas disponíveis para ajustes de possíveis desvios na produtividade dos funcionários é tema debatido constantemente pelos administradores que visam ter alto desempenho em suas equipes.

Em contrapartida, mesmo diante das mais modernas ferramentas de gestão, algumas empresas enfrentam problemas constantes de falta de produtividade devido ao fato de que esta não depende apenas das empresas e sim dos seus colaboradores. Existe, então, um encontro de interesses que devem ser entendidos e respeitados (MORIN, 2001; CHALOFISKY, 2010).

Deste modo, o estudo em questão abrange uma amostra da população das MPE de Jundiaí/SP, do setor comercial, buscando verificar o sentido do trabalho para os funcionários destas empresas evidenciando-se o problema de pesquisa por meio da seguinte pergunta: Qual é a percepção de sentido de trabalho que permeia os funcionários das Micro e Pequenas Empresas do setor comercial da região de Jundiaí/SP?

Segundo Malhotra (2001) a definição do problema de pesquisa possui grande relevância pelo fato dos benefícios que a solução poderá trazer.

Não foram encontrados trabalhos semelhantes voltados para o sentido do trabalho nas MPEs, porém devido à importância das MPEs na economia mundial resolveu-se adentrar ao tema. A elucidação do problema proposto dar-se-á por meio dos objetivos específicos a serem apresentados na sequência.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral é analisar o sentido do trabalho na visão dos funcionários que atuam em Micro e Pequenas Empresas.

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos caracterizam-se como:

- i) Aplicar questionário sobre dimensões e percepções do sentido do trabalho;
- ii) Analisar o sentido do trabalho sob as dimensões: centralidade, resultados e objetivos válidos e identidade com o trabalho por meio da escala MOW;
- iii) Comparar o resultado das dimensões com respostas espontâneas;
- iv) Analisar as respostas espontâneas coletadas dos respondentes por meio de perguntas abertas;
- v) Analisar o resultado deste estudo com os resultados de outros realizados no Brasil.

1.3 Justificativa

A justificativa para elaboração desta dissertação fundamenta-se nas contribuições esperadas por esta pesquisa para as Micro e Pequenas Empresas (MPEs), pois acredita-se que tais contribuições possam ser positivas ao trazerem subsídios para gestão de pessoas, produtividade e relacionamento interpessoal, uma vez que serão estudadas questões relacionadas à relação de trabalho do empregado com sua empresa.

A escolha do tema "sentido do trabalho" justifica-se como uma tentativa de entender as transformações que a sociedade vive nos dias atuais, buscando assim uma forma de desenvolver uma análise mais aprofundada deixando de lado a superficialidade das questões econômicas, de tal maneira que se possa visualizar a satisfação do indivíduo na realização da tarefa (ROVER, 2010).

Espera-se que a presente pesquisa possa contribuir para outros estudos relacionados ao sentido do trabalho, uma vez que o mesmo é realizado num segmento específico e pouco explorado que são as Micro e Pequenas Empresas (MPEs), setor comerciário. Além disso, entende-se que este estudo pode servir como fonte de apoio na definição de estratégias voltadas para o capital humano de MPEs.

Em suma, pretende-se, de forma simples, agregar conhecimento no que tange aos estudos sobre sentido do trabalho e o papel que este desempenha na vida das pessoas na atualidade.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A revisão bibliográfica busca, primordialmente, fazer um resgate histórico da evolução do trabalho, além de conceituar o mesmo, por meio da apresentação de suas formas de organização, posteriormente verificando qual a influência do trabalho na vida das pessoas na atualidade devido ao papel central que tem ocupado.

Num segundo momento adentra-se nos conceitos de sentido do trabalho, seus principais modelos e estudos desenvolvidos no Brasil a respeito do tema.

Ao final, são abordados os conceitos de Micro e Pequenas Empresas (MPEs), suas principais características e classificações.

Para atingir os passos expostos acima, fez-se uso de uma pesquisa bibliográfica com o intuito de gerar informações e criar conhecimento. Este tipo de pesquisa possibilita a identificação de tendências e sugestões que tendem a enriquecer o estudo (NORONHA; FERREIRA, 2000).

2.1 Uma breve visão sobre a evolução do trabalho na história

O estudo da evolução do trabalho na história tem como principal objetivo entender sua trajetória para melhor compreender seu posicionamento na atualidade, quando passa a ter papel central na vida das pessoas, sendo fonte de realização e definição da grandeza de um homem perante a sociedade (OLIVEIRA *et al.*, 2004).

Para que seja possível analisar a origem da palavra trabalho, é preciso entender diferentes épocas da história, a começar pelo latim, cujo uso da palavra *tripalium* remontava ao objeto em forma de triângulo colocado em volta do pescoço de um indivíduo com o intuito de gerar desconforto; ou então, na cultura greco-romana, na qual havia uso das palavras *égo*, caminho que se percorrido levava ao êxito, e *poiein*, atividade realizada pelo artesão com o intuito de atender alguma

necessidade humana. Ambas as palavras eram usadas para definir o termo trabalho em diferentes épocas (DOURADO, 2009).

Os primeiros resquícios de uma atividade organizada e pensada que pode ser considerada uma forma de trabalho remete a milhares de anos, quando os homens reuniam-se em grandes comunidades com objetivo de caçar e pescar, para que pudessem sobreviver. O homem neste momento não sentia necessidade de acúmulo de riquezas. Então, a economia era caracterizada pela subsistência. Este período ficou conhecido como sociedade primitiva (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

No decorrer da história surgem as definições clássicas a respeito do trabalho, a começar nas sociedades antigas (Greco e Romana), onde o trabalho aparece com um sentido negativo e degradante sendo atrelado à punição, fardo, algo pesado a se carregar. Neste período, o trabalho não é visto como uma forma de realização ou definição da grandeza de um homem. Entendia-se que era uma atividade relacionada aos escravos. Este período ficou conhecido como definição clássica do trabalho, ou antiguidade, e perdurou até o século XV (BITENCOURT *et al.*, 2011).

Com o fim dos momentos nos quais o homem apenas retirava da natureza o essencial para sobreviver, começam a surgir os primeiros movimentos em direção a cultivo de áreas: o homem interferindo na natureza por meio do plantio, queimada de áreas. Inicia-se a interação do homem com seu meio. A economia deixa de ser de subsistência, sendo necessária a produção em maior escala, com o intuito de gerar troca por outros produtos que não se tinham (ALBORNOZ, 2006).

Grandes pensadores como Aristóteles (335 a.C.), refletiram sobre o termo trabalho e definiram-no como um conjunto de virtudes, que seriam características positivas a serem desenvolvidas pelo ser humano, com o intuito de conseguir progredir na vida (BIANCHI, 2013).

Para Platão, o homem livre era aquele que não fazia uso das mãos para executar o trabalho, uma vez que, segundo sua concepção, o trabalho manual era indigno dos homens livres e por isso executado pelos escravos (LEITE, 1998).

Após a antiguidade, tem-se o período denominado idade média, quando grande parte das características da antiguidade são mantidas, ocasionando um lento desenvolvimento social e industrial. A elite social ainda faz uso de servos para execução das tarefas diárias. Neste período a Igreja possui grande influência ao exaltar que o trabalho dignifica o homem (LEITE, 1998).

Neste mesmo período, tem lugar a institucionalização da ética protestante, uma espécie de código moral que se baseia em princípios de trabalho duro, disciplina e individualismo em que o trabalho é conceituado por Max Weber como uma vocação, um dom de Deus e uma forma de autorealização moral (DOURADO, 2009; PRATES; GONZALES, 2013).

Para Martins (1998) somente com o surgimento dos artesãos é que o trabalho em si tem início. No entendimento do autor, a produção artesanal foi a primeira forma de trabalho organizado, visto que o artesão precisava atender certa demanda dentro de um prazo estipulado, priorizando assuntos e precificando o seu produto.

Somente décadas depois, com o surgimento das indústrias, é que o trabalho passa a ser regulamentado, surgindo, então, a relação entre funcionário e empresa. A força braçal começa a ser substituída pelas máquinas e os níveis de produção são acelerados atingindo padrões inimagináveis até então (ALBERTON, 2008).

Em meados do século XV, sob influência da igreja católica, o verdadeiro sentido do trabalho começa a ser discutido como algo positivo ou realmente um castigo. A abolição da escravatura pode ser indicada como o marco nesta transição de definições, passando a predominar a ideia do trabalho como algo que tinha apenas, valor positivo, após a inserção do trabalho assalariado na sociedade. Este movimento deu-se pela necessidade de persuadir o homem a trabalhar. Define-se este período como revolução industrial (BORGES, 1999).

Com a revolução industrial desenvolve-se a economia capitalista que tem início na Inglaterra já no século XVIII. É aqui que o trabalho começa a ganhar papel central na sociedade. O antigo trabalhador cujas atividades eram definidas por si mesmo, dá lugar a produção em série. Durante muitos anos, o trabalho braçal fez-se presente

seguindo em paralelo com o trabalho feito pelas máquinas, devido aos costumes adquiridos no período que antecedeu a revolução industrial (ANTUNES, 2004).

Porém, com o surgimento da administração científica baseada na aplicação do método científico na administração com o intuito de garantir o melhor custo/benefício aos sistemas produtivos e visava à máxima eficiência, tanto na produtividade quanto nos ganhos, nota-se um forte movimento da divisão do trabalho. A partir de então, tem início o surgimento dos especialistas e posteriores segmentações das atividades, o trabalho passa a ter papel transformador na vida das pessoas, deixando de ser coadjuvante (TAYLOR, 1995).

A sociedade entende o trabalho como motor de ascensão social e as pessoas que não possuem uma ocupação formal acabam sendo mal vistas pela sociedade. Adentra-se, então, na época quando a vida começa a girar em torno do trabalho, conhecido como período capitalista (COUTO, 2011).

Passado o primeiro momento de euforia trazido pelo capitalismo, tem início o que ficou conhecido como época marxista e, como o nome já diz, foi elaborada com base nos preceitos estabelecidos por Karl Marx no início do século XIX e sintetiza o trabalho como sendo a transformação da natureza, de forma consciente, pelo esforço humano. O operário, de forma intencional, agrega valor à matéria-prima com o uso de sua força, física ou intelectual. Marx buscava combater a alienação causada pela segmentação das atividades na indústria, pois entendia que o salário recebido pelo operário não era condizente com a grande lucratividade obtida pela empresa (GRIZENTE, 2014).

O próximo momento da história foi denominado gerencialista: marcado pelo surgimento dos oligopólios, o sindicato passa a ter presença expressiva na vida dos trabalhadores, pois a massa de trabalhadores encontrava-se insatisfeita com a relação entre empregados e empregadores. O trabalho passa ser encarado como uma fonte de recursos, além de trazer uma segurança à classe trabalhadora, tentando, desta forma, combater os efeitos maléficos produzidos pela era capitalista (BORGES, 1999).

Na atualidade, diversos fatores corroboraram para que o trabalho fosse ressignificado, como a globalização de capitais, o alto desenvolvimento tecnológico e o grande dinamismo das organizações, que se transformam constantemente, buscando ser mais competitivas e tendo em vista o aperfeiçoamento de sua lucratividade. Este deixa de ser, então, apenas uma fonte de sustento e passa a agregar as funções de caráter estético, de poder e de autorealização. Neste contexto observa-se a separação das funções de quem controla e quem produz (KOVACS, 2004; PRATES; GONZALES, 2013).

O Quadro 1 resume as fases de evolução do trabalho de forma sintética.

Quadro 1 - Evolução do Trabalho na História

Período	Autores	Características
Sociedade Primitiva	Araújo e Sachuk 2007	Indivíduos reuniam-se em comunidades com o intuito de caçar, pescar e colher frutos.
Antiguidade	Bitencourt <i>et al.</i> , 2011	Sociedades antigas (Greco Romanas) viam o trabalho como forma de punição; um fardo a ser carregado.
Idade Média	Leite, 1998	O trabalho ainda é visto como uma atividade atrelada aos escravos. A igreja passa a ter grande influência ao dizer que o trabalho dignifica o homem.
Revolução Industrial	Borges, 1999	Com o fim da escravidão, é iniciada a discussão do real papel do trabalho na vida das pessoas.
Capitalista	Antunes, 2004 Couto, 2011	O trabalho é visto como central na vida das pessoas.
Marxista	Grizente, 2014	Luta contra a alienação dos operários nas indústrias.
Gerencialista	Borges, 1999	Trabalhadores insatisfeitos e surgimento dos sindicatos para tentar conter a crise. O trabalho passa a ser visto como fonte de sustento, provedor de salário.
Atualidade	Kovacs, 2004 Prates e Gonzales, 2013	Alto desenvolvimento tecnológico; Rápida transformação das organizações; Terceirização e extinção dos empregos.

Fonte: Elaborado pelo autor

Nota-se que as transformações sofridas no que se entende por trabalho foram inúmeras; algumas com definição positivista e outras nem tanto.

Para Bianchi (2013) a análise por meio de um viés ideológico (passou de castigo a realização pessoal), econômico (é a origem de tudo, logo é algo positivo) e psicológico (é o fundamento da vida, é com ele que se constrói o ser) revela a importância do trabalho na atualidade e como ele afeta a vida das pessoas, passando a ocupar uma posição central.

2.2 O Conceito Atual de Trabalho

O termo trabalho vem sofrendo mudanças ao longo dos anos, tornando sua definição mais complexa. Essa dificuldade em definir o termo está em parte relacionada aos diferentes significados que a atividade assume junto ao indivíduo, podendo variar sob um olhar financeiro, social ou até mesmo o meio que o indivíduo está inserido, ou seja, condições laborais de trabalho (OLIVEIRA, 2004).

Nesta mesma linha, o autor George Friedmann (1972) apresentou diferentes aspectos que o trabalho pode apresentar dependendo do indivíduo, sendo eles:

- i) Aspectos Técnicos: Utilização dos conhecimentos técnico-específicos de cada indivíduo;
- ii) Aspectos Fisiológicos: Refere-se ao poder de adaptação da pessoa ao meio de trabalho;
- iii) Aspectos Morais: Capacidade de envolvimento/motivação do indivíduo com a tarefa a ser executada;
- iv) Aspectos Sociais: Como o trabalho realizado pelo indivíduo é reconhecido pela sociedade em que o mesmo está inserido;

v) Aspecto Econômico: O salário como recompensa pelo trabalho realizado.

Estes diferentes aspectos apresentados tem por objetivo demonstrar que a conceituação do termo trabalho pode assumir diferentes conotações, consoantes ao ponto de vista de análise.

Mesmo ao analisar a definição apresentada pelo dicionário Aurélio, não há total clareza, uma vez que o termo trabalho aparece como qualquer ocupação formal ou informal que demanda cuidado e zelo em sua execução (FERREIRA, 2010).

Do ponto de vista tradicional, o trabalho é visto como uma atividade física e mental intencional, considerado um dever moral e social, com objetivo de gerar valor econômico para suprir as necessidades humanas. O resultado final deste dispêndio de energia, por sua vez, é a transformação da matéria prima em determinado produto com valor agregado, que terá seu preço atrelado ao número de horas despendidas na sua elaboração, característico de uma sociedade capitalista (TEIXEIRA *et al.*, 2013).

Dourado (2009), porém, ao analisar o sentido do trabalho fora do enclave de mercado, transcende à visão tradicional, apresentada no parágrafo anterior, ao compreender uma organização de cultura popular. O autor observou que itens como espiritualidade e cidadania podem justificar o sentido do trabalho para pessoas inseridas neste meio. Desta forma, ele definiu o trabalho como uma atividade autodeterminada, externa à relação dinheiro-mercadoria e que gera realização pessoal.

Dejours (2004) em sua destacada psicodinâmica do trabalho, apresenta-o como uma relação social que implica no trabalhar, no saber fazer, num engajamento do corpo e a mobilização da inteligência ao fazer refletir, interpretar e reagir frente às situações; uma atividade que transcende o tempo físico e mobiliza a personalidade por completo. Não se trata apenas de uma atividade física, mas de uma relação social caracterizada por relações de poder, desigualdade e dominação, estando a subjetividade individual presente nas organizações.

A subjetividade, analisada por Dejours (2004) reflete as vontades e desejos interpessoais que estão dentro de cada trabalhador e que deve ficar em segundo plano, visando o bem comum sob o risco de gerar conflito. O autor ainda destaca que este consentimento em não priorizar os interesses pessoais acaba por reprimir o ser e por muitas vezes gerar patologias, angústias e frustrações (DEJOURS, 2004).

England e Whiteley (1990) realizaram uma pesquisa e observaram que os indivíduos estudados entendem o trabalho como uma atividade econômica rentável que contribuiu para a sociedade.

Na atualidade, a definição do termo trabalho continua passando por transformações. É possível observar, por exemplo, muitas funções sendo substituídas ou alteradas em virtude de novas tecnologias ou formas de gestão inovadoras, a fim de atender demandas de mercado ou combater a concorrência do mundo globalizado. As organizações precisam inovar e se transformar para serem competitivas neste século (MORIN, 2001).

O permanente vínculo duradouro entre empregado e empregador, que supostamente perduraria por toda a vida, não possui mais lugar atualmente. Diante deste cenário, predomina a empregabilidade, ou seja, o empregado deve possuir as qualificações necessárias para atingir as metas estipuladas pela empresa, cabendo apenas a ele buscar desenvolver aptidões para execução das tarefas (LEITE, 1998).

No que diz respeito aos conceitos apresentados acima, foi feita uma síntese geral das principais definições expostas anteriormente sobre o trabalho. Com base no conceito destes autores, apresenta-se o Quadro 2.

Quadro 2 - Principais Conceitos sobre o Trabalho

Autor	Conceito
Leite (1998)	Trabalho é tido como uma relação de interesses; de um lado o funcionário (visando remuneração) do outro a empresa (querendo produtividade).
England e Whiteley (1990)	Um meio de remuneração por meio do qual pode-se contribuir com a sociedade e sentir-se pertencente a um determinado grupo.
Morin (2001)	Algo em constante transformação visando ser competitivo.
Marx (1980 <i>apud</i> D'Acri 2003)	É a interação do homem com a natureza. O Homem é quem detém o controle, transformando sempre que necessário a relação com a natureza com o fim específico de criar valor ao produto modificado a partir do que encontra no ambiente. Modo tradicional e capitalista de se pensar.
Dejours (2004)	Relação social que implica no trabalhar, no saber fazer, num engajamento do corpo e a mobilização da inteligência no sentido de refletir, interpretar e reagir frente às situações.
Oliveira (2004)	Termo de difícil definição podendo ter um cunho financeiro, social ou de realização, podendo ainda sofrer influência do meio que se vive.
Dourado (2009)	Atividade autodeterminada que gera satisfação pessoal.
Ferreira (2010)	Ato de trabalhar; ou qualquer ocupação manual ou intelectual. Esmero, cuidado que se emprega na feitura de uma obra.

Fonte: Elaborado pelo autor

O objetivo deste Quadro 2 não foi criar uma hierarquia de importância ou explorar as definições de trabalho, mas resumir as definições apresentadas ao longo deste capítulo. Por meio deste quadro, é possível notar que os autores não convergem a uma definição padrão, uma vez que o trabalho é visto como forma de agregar valor a determinado produto, uma forma de remuneração ou então de inclusão social. No presente estudo, prevalecerá o conceito de trabalho como meio de promover a autorealização do indivíduo; visão semelhante à exposta por Dejours (2004) e Dourado (2009).

2.2.1 Diferenciação Trabalho x Emprego x Vocação x Carreira

Entende-se por emprego a relação entre empregado e empregador, tendo em vista a forma de remuneração que se dá por meio do salário. Com a consolidação do sistema capitalista o emprego passou a ser a principal forma de elo numa relação empresa e funcionário. Neste contexto, o operário passa a não intervir mais nas decisões de seu trabalho, podendo surgir, então, a alienação e posterior perda do sentido do trabalho (PRATES; GONZALEZ, 2013).

O emprego passa ser visto como uma ocupação com um fim específico que é o salário. O trabalho transforma-se basicamente em uma atividade remunerada de um sistema econômico presente em determinado período. É importante destacar que as pesquisas apresentadas pelo MOW mostram haver pouca diferenciação entre trabalho e emprego, já que os funcionários entendem que o salário é parte fundamental, senão único, da relação com a empresa (MORIN, 2001).

Por outro lado, vocação é uma virtude que tem por princípio trazer benefícios para a sociedade e consiste numa espécie de chamado divino no qual os interesses e habilidades pessoais vêm ao encontro com as atividades exercidas (BIANCHI, 2013).

Carreira é algo duradouro que resulta de decisões pensadas e planejadas antes da execução. Trata-se de uma série contínua de atividades que são executadas ao longo da vida profissional sempre levando em consideração o próximo passo a ser dado, tendo em vista um crescimento econômico, social e até mesmo intelectual (DE ALMEIDA CAMPOS, 2013).

O estudo aqui desenvolvido utiliza o termo trabalho com visão semelhante ao termo carreira, exposto acima, por entendê-lo como uma sequência de etapas lógicas desenvolvidas, com objetivo de se produzir algo útil.

2.2.2 Organização do Trabalho

A importância de entender como a forma de organização do trabalho pode interferir na vida do trabalhador tem por motivação servir de suporte aos próximos capítulos que irão tratar de sentido do trabalho, uma vez que alguns modelos de organização acabam por alienar funcionários devido à sistematização e fracionamento de determinadas atividades, gerando frustração e desinteresse (LÖWY, 2002).

Apesar do risco de alguns métodos organizacionais, é importante ter um ambiente organizado que permita a produtividade contínua, combatendo possíveis desperdícios oriundos da falta de processos pré-estabelecidos.

Moraes (1987) em seu trabalho “A organização do trabalho sob o capitalismo” traz críticas às formas de organização do trabalho, quando analisado sob o olhar do trabalhador, pois afirma que a eficiência de um método é melhor quanto menor for o conhecimento do trabalhador. O autor justifica seu ponto de vista dizendo que, com a chegada do capitalismo, as máquinas eram propriedade do capital investidor, mas o conhecimento ainda ficava restrito ao operário, ou seja, havia uma máquina a serviço do operador.

Com a evolução dos métodos de trabalho, este cenário foi alterado, passando cada vez mais o conhecimento específico a ser uma propriedade da empresa proprietária do capital financeiro, cabendo ao operário a simples tarefa de operar a máquina que, conforme referido por Moraes (1987) até uma criança teria a habilidade de executá-la. Não há mais uma máquina a serviço do operário e sim o contrário, um trabalhador a serviço de uma máquina (MORAES, 1987).

Dejours (2004) conceitua a organização do trabalho como a divisão do trabalho, seus sistemas burocráticos e suas responsabilidades, além de toda a parte de procedimentos, políticas e regras internas da organização.

Atualmente, o nível de organização das empresas tem evoluído com grande rapidez, incentivada principalmente pela evolução tecnológica, o que proporciona aos gestores aumento do desempenho de suas equipes e diminuição de desperdícios (DE OLIVEIRA; BORGES; ALVES FILHO, 2001).

De Almeida (1995) relata que o conceito de organização do trabalho é transformado constantemente. O autor sinaliza uma nova forma de organização baseada no cérebro humano, no qual é possível estabelecer um paralelo entre a atividade neural e a atividade dentro de uma empresa. Por exemplo, ao descrever que na atividade neural as células são autônomas, porém interdependentes, estabelecendo uma espécie de relação cliente e fornecedor. Fato semelhante a este já tem sido aplicado em empresas de diferentes tamanhos, nas quais são formados grupos de trabalho compostos por uma ou mais pessoas, responsáveis por pequenas parcelas do processo, que ao final será unificado.

Na prática, esta organização do trabalho começa a ficar evidente com o sistema de administração taylorista, seguido pelo fordismo e posteriormente pelo toyotismo e na atualidade chegando a sistemas de organização conhecido como redes e células. O Quadro 3, na sequência, resume de forma sucinta estes modelos.

Quadro 3 - Modelos de Organização do Trabalho

Modelo	Autor	Conceito
Taylorista	TAYLOR (1995, <i>apud</i> PRATES; GONZALEZ, 2013)	Divisões do trabalho: ficam claras entre planejamento (gerência) e execução (operário), além da padronização dos tempos e movimentos; isso tudo visando a máxima lucratividade aos patrões e maiores salários aos funcionários.
Fordista	WOMACK; JONES e ROOS (2004)	Derivação do taylorismo: implantação de linhas contínuas de produção, maximizando assim a produtividade. Como consequência, aumento dos ganhos pela economia de escala.
Toyotismo	PICCININI; ROCHA DE OLIVEIRA (2011)	Produção enxuta (<i>lean manufacturing</i>) visando a eliminação de desperdícios. Introdução de métodos como <i>Just in time</i> e <i>Kanban</i> . Evolução tecnológica; trabalhadores mais capacitados.
Redes	KOVÁCS (2004)	Baseada na divisão do trabalho entre empresas que se especializaram em determinada fase da cadeia produtiva e ao final juntam-se as partes. Ocorre interna e externamente a empresa.
Células	DE ALMEIDA (1995)	Subdivisão do processo por grupos independentes de pessoas que são responsáveis por uma fatia do todo. Ao final, junta-se o resultado obtido por cada grupo a fim de dar agilidade ao processo. Acontece somente internamente a empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor

Na atualidade não é possível afirmar que prevaleça determinado modelo de organização dentro das empresas, pois como De Almeida (1995) relatou anteriormente, os modelos de organização estão em constante transformação além de variar conforme o segmento de atuação da empresa, momento econômico e político do mercado, etc.

Também é de conhecimento público que não possuir uma metodologia de organização do trabalho é ruim para qualquer empresa que visa a máxima produtividade.

Logo, entende-se neste capítulo que a organização do trabalho é algo importante para que a ordem no ambiente de trabalho seja mantida, apesar de gerar o fracionamento das atividades e uma possível frustração para os funcionários da empresa. Em contrapartida, a competitividade acirrada, presente na atualidade, torna indispensável a adoção de métodos que permitam aumentar o volume de produção.

2.2.3 Ambiente de trabalho

Apesar de todo aparato de técnicas desenvolvidas pelos estudiosos e administradores para corrigir eventuais falhas no processo produtivo, para um maior aproveitamento da mão de obra e, por consequência, maior produtividade, ainda é comum notar em inúmeras organizações um descontrole perante o desejado e o realizado, devido, sobretudo, ao fator humano, quando as necessidades dos funcionários não convergem com as expectativas da empresa, o que pode ocasionar não comprometimento por parte dos funcionários (ALVES, 2005).

Para tentar explicar este ponto, alguns modelos foram propostos, dentre os quais, ganhou destaque o modelo de Hackman e Oldham (1976) denominado característica do emprego e o modelo de Emery e Trist (1964) chamado de concepção dos sistemas sociotécnicos (MORIN, 2001).

No modelo característica de emprego, o conceito principal se dá na relação entre as particularidades do trabalho e as dos funcionários, uma vez que Morin (2001) afirma que é nesta interação que ocorre o surgimento da motivação e satisfação. Estes dois estados (motivação e satisfação), quando presentes, levam ao aumento da produtividade. Por meio deste pressuposto, a autora desenvolve uma linha de raciocínio na qual caso o ambiente de trabalho propicie variedade na execução das tarefas e identidade do funcionário com sua função (significado), a produtividade tende a aumentar no ambiente organizacional (MORIN, 2001).

Não se pode desconsiderar a importância dos supervisores e gestores neste processo de conciliação entre os interesses da empresa e os interesses do trabalhador, uma vez que os mesmos possuem o poder de influenciar e atuar como facilitadores. O papel destes líderes transcende o cargo que exercem, visto que têm a possibilidade de influenciar seus subordinados por meio de exemplos (PRATES; GONZALEZ, 2013; MICHAELSON *et al.*, 2014).

No modelo da concepção dos sistemas sociotécnicos, os autores Emery e Trist (1964) analisaram trabalhadores da área de mineração, denominado mineradores, em suas atividades diárias para verificar quais as características do ambiente de trabalho influenciavam o aumento do comprometimento entre os trabalhadores perante a empresa. Observou-se que a variedade nas atividades, aprendizagem contínua, reconhecimento e certo grau de autonomia, quando presentes, influenciavam positivamente os funcionários a produzirem mais (MORIN, 2001).

Morin (2001) ressalta que cabe às lideranças das empresas, via coordenação dos trabalhos, influenciar seus funcionários de forma que desenvolvam atitudes positivas perante as atividades que devem ser executadas pelos trabalhadores, gerando assim a sensação de estarem realizando um trabalho que tenha sentido para suas vidas.

Com estes modelos apresentados, é possível verificar a importância de um ambiente de trabalho que propicie condições aos seus funcionários de desenvolver as atividades da melhor forma possível. Ressalta-se que a equação ambiente de trabalho e produtividade é diretamente proporcional; posteriormente, estes modelos serão abordados com maior profundidade.

2.3 Sentido e Significado do Trabalho

Para alguns estudiosos, as palavras sentido e significado são usadas sem distinção. Na maioria dos trabalhos acadêmicos aqui analisados não existe diferença entre os termos significado e sentido, visto que ambos se interpõem. Exemplo disto é o

estudo apresentado por Dourado (2009) no qual os termos são utilizados como sinônimos. Outros autores, no entanto, optaram por definir tratativas diferenciadas para cada termo, caso do grupo MOW que apresenta seus estudos com o termo significado enquanto Morin (2001) apresenta o termo sentido em suas pesquisas (ANDRADE *et al.*, 2012).

A definição de significado do trabalho é entendida como um termo mais generalista construído coletivamente, em determinado momento histórico, político, econômico e social (BIANCHI, 2013).

Silveira (2008) corrobora a ideia acima, afirmando que o termo significado é um processo subjetivo que envolve tanto o contexto histórico quanto o social no qual o sujeito está inserido, devendo sempre levar em conta estes itens na avaliação do indivíduo.

Para sentido, entende-se que a força que move as pessoas a atingirem seus objetivos buscando ir além do esperado, não apenas despendendo energia em atividades que exijam força física (FRANKL, 2008).

Sentido é tido como o motivador pessoal que incita a pessoa a realizar algo, uma produção pessoal que deve ser aceita tanto pelo indivíduo quanto pela sociedade na qual ele está inserido (BIANCHI, 2013).

Puente-Palacios e Peixoto (2015) apresentam em seus estudos fatores que tornam seu trabalho uma atividade vivenciada, algo que gere propósito, definição e finalidade quando alinhados com seus valores podem ser considerados uma forma de sentido.

No presente estudo, os termos sentido e significado, serão abordados de forma distinta.

2.3.1 Conceitos e definições de sentido do trabalho

Não é senso comum entre os filósofos qual o verdadeiro sentido da vida, o que já nos deixa reféns de uma indecisão ao questionar: o que faz um trabalho ter sentido?

Na atualidade, o número de estudos que buscam justificar o tema sentido do trabalho é grande, talvez pela importância que o trabalho passou a adquirir na vida das pessoas ao ter papel central e passando a funcionar como fonte de motivação para conquistar os objetivos, tanto na vida profissional quanto pessoal (MICHAELSON *et al.*, 2014).

Os estudos sobre o sentido do trabalho vêm ganhando relevância nas pesquisas de inúmeros autores ao longo dos últimos anos, com o objetivo de decifrar a relação entre sujeito e objeto de como se desenvolve o processo de transformar a natureza a fim de atender as necessidades humanas (DA ROSA TOLFO, 2007).

Os primeiros estudos relevantes começaram a ser apresentados a partir de meados do século XIX com os pesquisadores Morse e Weiss que pretendiam analisar e entender o trabalho como algo além de um meio de sobrevivência (TEIXEIRA *et al.*, 2003).

Na sequência, os psicólogos Hackman e Oldham (1976) por meio do estudo da relação entre qualidade de vida e o significado do trabalho, puderam observar que uma atividade com sentido possuía três características básicas: variedade de tarefas; trabalho não alienante e significado de tarefa (MORIN, 2001; ANDRADE *et al.*, 2012).

Alguns anos depois, com pesquisas de grande relevância no estudo do sentido do trabalho, o grupo MOW – *Meaning of Work International Research Team* - acabou ganhando destaque e servindo de base para inúmeros estudiosos do tema, devido à dimensão que seus estudos alcançaram no quesito geográfico e demográfico. Relatos dos primeiros estudos demonstram a grandiosidade da pesquisa

desenvolvida pelo MOW uma vez que esta abrangeu oito países com participação de aproximadamente 14.700 respondentes (DA ROSA TOLFO, 2007).

Outro destaque nos estudos que buscam entender o sentido do trabalho é a autora Morin (2001, 2007; 2011) que teve uma produção expressiva a respeito do tema, desenvolveu inúmeros estudos, influenciada principalmente pelos trabalhos do MOW. Sua linha de pesquisa vem ao encontro dos psiquiatras existencialistas que afirmavam que para uma vida ter sentido o indivíduo deveria estar totalmente engajado com seu trabalho (ANDRADE *et al.*, 2012).

Para Morin (2007) o sentido do trabalho está estruturado em três componentes:

- i) Significação - como o indivíduo entende e define o trabalho, bem como o valor que o trabalho tem em sua vida;
- ii) Orientação - envolve uma motivação que move a pessoa;
- iii) Coerência - equilíbrio entre a vida interior e social do indivíduo.

Um dos estudos de Morin (2011) que ganhou destaque no meio acadêmico discorre a respeito dos resultados alcançados por meio de uma pesquisa elaborada em dois países, Canadá e França, junto a um grupo de estudantes de administração e administradores, por meio do qual foi possível inferir que os participantes possuíam uma visão otimista do trabalho, além deste possibilitar a independência das pessoas que compunham a amostra. Os estudos foram estruturados com base nos questionários já desenvolvidos pelo grupo MOW de forma parcial (MORIN, 2011).

Tanto nas pesquisas realizadas pelo MOW quanto por Morin (2001, 2007; 2011) é evidenciado o fato de que mesmo se as pessoas entrevistadas tivessem a oportunidade de parar de trabalhar elas não o fariam, pois entendem que o trabalho permite ter um vínculo com algo maior, um grupo de pessoas que almejam determinado objetivo, além de se relacionarem com outras pessoas, assim evitando o tédio e conseguindo manter objetivos na vida (DA ROSA TOLFO, 2007; ANDRADE *et al.*, 2012).

A seguir um resumo, Quadro 4, dos principais autores identificados neste estudo a respeito do sentido do trabalho.

Quadro 4 - Diferentes Estudos sobre Sentido do Trabalho em Ordem Cronológica

AUTOR	CONCEITO
Hackman e Oldham, (1976)	<ul style="list-style-type: none"> - Relação entre qualidade de vida e sentido do trabalho; - Trabalho com relevância apresenta três características: a) variedade de tarefas; b) trabalho não alienante; c) Significado da tarefa.
Emery (1964) e. Jacques (1978 <i>apud</i> Morin <i>et al.</i> , 2001)	<ul style="list-style-type: none"> - O trabalho como forma de aprendizagem contínua, tendo autonomia para as decisões e sendo reconhecido pela sociedade que o indivíduo faz parte.
England e Whiteley (1990)	<p>Definição de seis padrões para classificar o sentido do trabalho (positivo, neutro e negativo), sendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acrescentar valor de alguma forma - A; - Existir o sentimento de vinculação - B; - A sociedade se beneficia - C; - Ser pago para fazer isto – D; - É exigente físico e mentalmente – E; - É uma atividade regular e remunerada - F.
Morin (2001, 2007; 2011)	<p>O trabalho tem sentido se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apresenta desafios; - Não é rotineiro; - A aprendizagem é contínua; - Permite autonomia de decisão; - Traz contribuição social.
Chalofsky (2010)	<p>O trabalho visto como uma junção de interesses individuais e organizacionais; o equilíbrio traz sentido.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor

O Quadro 4 permite fazer uma síntese dos principais conceitos e definições acerca do sentido do trabalho, tendo destaque a definição de que o trabalho não se torna alienante caso propicie variedade nas tarefas, além de um certo grau de desafio,

permitindo assim que o trabalhador possa aplicar seus conhecimentos em prol de um objetivo maior, que seria ajudar a sociedade à qual pertence, alcançando reconhecimento por esta atividade (MORIN, 2001).

2.3.2 Estudos Sobre Sentido do Trabalho no Brasil

O tema sentido do trabalho tem aparecido constantemente nos estudos acadêmicos desenvolvidos no Brasil, sejam na forma de artigos científicos ou até mesmo em dissertações de mestrado e teses de doutorado. Em parte, esse interesse deve-se ao elevado número de pessoas que buscam entender a relação do homem com seu meio de sobrevivência, indo além do óbvio ao analisar o lado humano e subjetivo do tema.

Neste capítulo, a fim de buscar conceitos atualizados sobre o assunto, foi feita uma busca no que se refere sentido do trabalho por meio do site de congressos procurando pelo tema sentido do trabalho nos últimos quatro anos.

Por meio de ferramenta de eletrônica de busca, foram utilizadas as palavras sentido e trabalho. Nesta pesquisa, encontraram-se onze artigos que abordavam as palavras pesquisadas. No Quadro 5 é apresentado a relação destes estudos e suas principais definições a respeito do tema sentido do trabalho.

Quadro 5 - Resultados acerca de Pesquisas Brasileiras sobre o Sentido do Trabalho

Autor	Sentido do Trabalho
Grizente <i>et al.</i> , (2014)	Os profissionais entrevistados definiram o sentido do trabalho como peça chave nas suas vidas servindo como estratégia de crescimento.
Vilas Boas e Morin (2014)	Sentimento que surge após várias experiências passadas no ambiente de trabalho.
Monte e Bispo (2014)	Pessoas na eminência de se aposentar verificaram o trabalho como forma de manter contato com a sociedade sentindo-se parte de um todo.
Prates e Gonzalez (2013)	Operários acreditam que o sentido do trabalho é a remuneração financeira, permitindo assim uma forma de prover dinheiro para sua sobrevivência.
Bianchi (2013)	Ao verificar como profissionais em cargo de gestão entendem o sentido do trabalho, observou que os respondentes assimilam o tema com valor, prazer, realização e resultado.
Teixeira <i>et al.</i> , (2013)	O autor buscou analisar quais as diferentes visões sobre o sentido do trabalho para as gerações X e Y. Verificou que a geração X tem como foco de análise o contexto social, fazer parte da sociedade, enquanto a geração Y assimila sentido do trabalho como sendo a segurança e respeito no ambiente de trabalho.
Nascimento (2011)	No que tange sentido do trabalho na visão de servidores públicos, este é basicamente uma forma de remuneração.
Couto <i>et al.</i> , (2011)	Arquitetos de Software veem no sentido do trabalho uma forma de serem reconhecidos pela sociedade.
Pinto <i>et al.</i> , (2011)	Gestores do SESI/SENAI veem o trabalho como fonte de realização, possuindo um papel central na vida destas pessoas.
Silva (2011)	Sentido do trabalho é algo complexo e de difícil entendimento.
Lima (2011)	Para pessoas com necessidades especiais, o sentido do trabalho é uma forma de inserção na sociedade.

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao visitar o Quadro 5 é possível verificar inúmeras definições a respeito do sentido do trabalho; enquanto há grupo de trabalhadores que simplesmente acreditam ser difícil definir sentido do trabalho, outros apenas o veem como fonte de proventos. A

grande maioria, porém, converge na ideia do trabalho como tendo papel central em suas vidas, funcionando como forma de inserção na sociedade e de realização pessoal.

Autores que desenvolveram pesquisas renomadas na área do sentido do trabalho, como D'Acri (2003) corroboram a ideia de o trabalho ter papel central atuando como fonte de realização. Em sua pesquisa, o autor estudou os trabalhadores da indústria do amianto e imaginou encontrar pessoas motivadas exclusivamente pela sobrevivência e pelo lado econômico, devido ao ambiente insalubre. Em contrapartida, o observado foi um cenário no qual a maioria dos operários entrevistados conseguia ver sentido em seu trabalho tendo a sensação de executar uma tarefa digna, que gerava conforto e bem-estar (D'ACRI, 2003).

Outro autor de destaque é Dourado (2009) que com um foco diverso aos demais, pesquisou uma associação sem fins lucrativos e pode detectar o sentido do trabalho como algo espiritual, resistente e com cidadania.

Não é possível desconsiderar neste comparativo os estudos desenvolvidos por Antunes, (1995; 1998; 2000) nos quais o autor afirma que para uma vida cheia de realizações fora do trabalho, é necessário possuir uma vida repleta de sentido no trabalho, pois é incompatível ser um assalariado desprovido de motivações no trabalho e ainda assim levar uma vida externa repleta de realizações (ANTUNES, 2000).

Marx e Engels (1999) em sua obra: A ideologia Alemã corroboram a ideia acima proposta por Antunes (2000) cujo cerne consiste na necessidade do homem de estar vivo para fazer história e para viver precisa estar trabalhando para gerar recursos, a fim de sobreviver e para que isto ocorra, deve existir o alinhamento entre o profissional e o pessoal (D'ACRI, 2003).

Atualmente, o trabalho com sentido é aquele que além de respeitar os valores individuais de cada cidadão, possibilita o relacionamento saudável entre colegas, superiores e subordinados e propaga a segurança no ambiente de trabalho, ao invés da insegurança de demissões em massa ocasionada por fusões globalizadas ou

crises econômicas. As pessoas prezam pela retidão moral. Quando se procura entender de modo mais profundo o sentido do trabalho, é comum observar o discurso de que só é possível ter sentido aquele trabalho que de uma forma direta ou indiretamente contribui para a sociedade de um modo geral. Além disso, o trabalho precisa vir ao encontro dos valores e objetivos pessoais (VILAS BOAS; MORIN, 2014).

Antunes (2004) em sua obra *As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital* ressalta que as organizações são responsáveis por criar políticas organizacionais para que surjam vínculos entre os valores pessoais e organizacionais, promovendo assim o bem estar de seus colaboradores; por outro lado, também, para que empresas possam se beneficiar do aumento produtivo oriundo deste vínculo de valores entre funcionários e a organização, uma vez que as pessoas tornam-se entusiastas e comprometidas.

2.4 Modelos de Sentido do Trabalho

Com o intuito de dar maior praticidade ao presente estudo, serão apresentados abaixo alguns modelos que buscam sistematizar o sentido do trabalho buscando uma aproximação da realidade dos funcionários de MPEs que serão objeto de pesquisa de campo no decorrer deste estudo, considerando que um modelo, nada mais é que uma forma estruturada para facilitar a investigação científica.

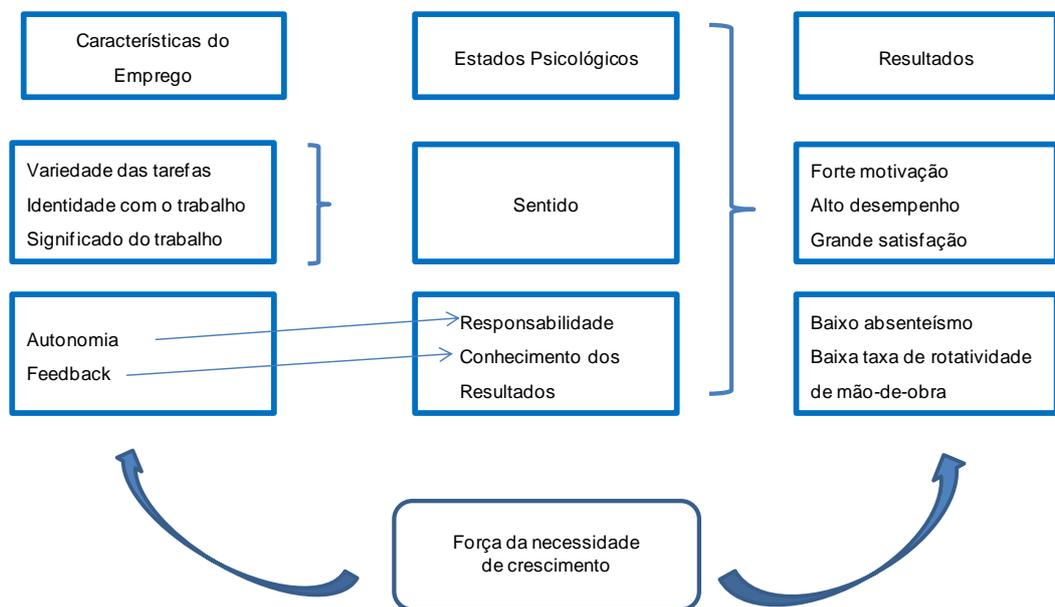
Num primeiro momento, serão apresentados os modelos selecionados, num total de três, e, após isto, será feita uma análise estruturada e comparativa entre os modelos, suas características e peculiaridades para somente então, ao final deste capítulo, refletir sobre o mais adequado para a linha de raciocínio deste estudo.

O primeiro modelo proposto é o de Hackman e Oldham (1976) que ao elaborarem seu modelo denominado *Característica do Emprego*, defendem a ideia de que um ambiente de trabalho que permita aos seus funcionários variação das tarefas (realização de algo tangível do começo ao fim), autonomia nas decisões (de modo

que gere responsabilidade ao indivíduo) e forneça *feedbacks* constantes (debata com o funcionário sobre os resultados alcançados) pode vir a promover motivação no funcionário, podendo resultar em maior produtividade (MORIN, 2001).

A Figura 1, elaborada por Hackman e Oldham (1976) mostra de forma sistêmica o modelo proposto pelos autores.

Figura 1 - Modelo de Características do Emprego de Hackman e Oldham (1976)



Fonte: Morin, E. M. (2001, jul.set.) Os Sentidos do Trabalho. RAE – v. 41, 3 – pg. 11.

O segundo modelo proposto, denominado Componentes do Sentido do Trabalho, elaborado por Morin (2001) é composto de três dimensões, conforme Figura 2.

Figura 2 - Componentes do Sentido do Trabalho – Morin 2001

Significação	• Compreensão que o indivíduo possui do trabalho
Orientação	• Razão pela qual o indivíduo trabalha
Coerência	• Relação do indivíduo com o trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

A significação está ligada à centralidade e à importância do trabalho na vida das pessoas, porém esta percepção pode variar de acordo com o indivíduo ou cultura, uma vez que em ambientes capitalistas, por exemplo, o trabalho possui maior grau de importância, que lazer e religião diferente do observado em culturas orientais (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 1994).

A orientação trata de valores e pode variar de pessoa para pessoa devido às experiências vividas anteriormente pelo indivíduo (ROSSO *et al.*, 2010).

A Coerência é o alinhamento do indivíduo com o meio que está inserido, ou seja, o conjunto de competências que o indivíduo possui e as necessidades reais demandadas por esta pessoa na execução das tarefas (MORIN, 2004).

O terceiro modelo foi elaborado pelo grupo MOW (*Meaning of Work – International Research Team*) com o intuito de identificar as dimensões usadas pelos sujeitos pesquisados para definir o sentido do trabalho. Esta pesquisa foi realizada por meio do modelo heurístico (aquele em que a pessoa busca por si mesma para, por meio de perguntas, descobrir o que se deseja) devido ao fato de que, naquela época, não haver teorias claramente formuladas a respeito do tema sentido do trabalho. Deste estudo, originaram-se doze conceitos que posteriormente viriam a ser agrupados em cinco conceitos centrais (PINHO *et al.*, 1995; DA ROSA, 2007).

As pesquisas desenvolvidas pelo grupo de estudos do MOW têm servido de base para inúmeros estudos sobre o tema sentido do trabalho cujo destaque teve início entre os anos de 1981; 1983 devido às dimensões de suas pesquisas (tanto no quesito universo pesquisado quanto tamanho da amostragem). Os resultados obtidos pelo grupo proporcionaram novas dimensões acerca do existente como conhecimento a respeito do sentido do trabalho, uma vez que antes os únicos estudos que se tinham a respeito do tema eram de natureza empírica descritiva (BENDASSOLLI, 2009).

O principal agente motivador que levou à criação do grupo MOW foi pesquisar o sentido do trabalho para os mais variados tipos de pessoas por meio da identificação e definição de suas dimensões. Para esta pesquisa fez-se uso de uma extensa base

teórica adquirida em diversos países pelos diferentes pesquisadores (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000).

O Quadro 6, contém os principais conceitos abordados pelo modelo MOW.

Quadro 6 - Conceitos Principais do MOW

Dimensões	Conceitos
Centralidade	Grau de importância que o indivíduo dá ao trabalho em sua vida, independente das razões (uma espécie de crença geral acerca do valor do trabalho).
Normas Sociais	Trocas equitativas entre o que o indivíduo recebe da situação do trabalho e as contribuições que ele traz para o processo do trabalho.
Resultados Válidos	Finalidade que as atividades do trabalho possuem para o indivíduo, respondendo a indagação: por que o indivíduo trabalha?
Objetivos, Preferências e Aspectos Importantes	Trata dos valores instrumentais como salários, ambiente de trabalho, benefícios e promoções.
Identidade com o Trabalho	Interpretação psicológica que o indivíduo possui do trabalho, variando de acordo com cada pessoa.

Fonte: Elaborado pelo autor

Entre os principais resultados obtidos nos estudos do MOW destaca-se o fato de que a maioria das pessoas respondentes afirmou que caso tivessem uma condição financeira estável para viver o resto de suas vidas sem trabalhar, ainda assim optariam por continuar trabalhando, pois o trabalho, mais do que r uma fonte de sustento, é uma forma de interagir com diferentes pessoas, sentir-se pertencente à sociedade, ser parte de um grupo e ter objetivos de longo prazo a serem atingidos (DA ROSA TOLFO, 2007).

O Quadro 7 tem como objetivo sintetizar este capítulo pontuando os principais conceitos dos modelos apresentados.

Quadro 7 - Resumo dos Modelos do Sentido do Trabalho

Modelo	Autor	Conceitos Principais
Característica do Emprego	Hackman e Oldham (1976)	Defendem que um ambiente de trabalho que permita aos seus funcionários variação das tarefas, autonomia nas decisões e forneça <i>feedbacks</i> pode promover motivação nos funcionários e, posteriormente, aumento de produtividade.
Componentes do Sentido do Trabalho	Morin (2001)	Propõe que um trabalho com sentido é aquele que apresenta três componentes fundamentais: Significação, Orientação e Coerência.
MOW	Chalofsky (2010)	Baseado em cinco conceitos principais: Centralidade; Normas Sociais; Resultados Válidos; Objetivos, Preferências e Aspectos Importantes; Identidade com o trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor

Basicamente, a função do Quadro 7 é resumir de forma sucinta os três modelos apresentados anteriormente. Em comum, observa-se que ambos os modelos têm como base a relação entre o ambiente e o indivíduo, cada qual com suas respectivas particularidades. Isso implica dizer que os três modelos apontam para o fato de que para se ter sentido no que se faz não basta apenas querer, mas também estar inserido num meio que possa propiciar isto.

O Modelo de Hackman e Oldham (1976) segue uma linha na qual a organização é a base para um bom desempenho do trabalho por parte do indivíduo, uma vez que cabe a ela fornecer subsídios para o bom desenvolvimento do trabalho (SCHWEIG, 2004).

Segundo Morin (2001), as necessidades internas do ser humano guiam o caminho a ser seguido em busca da realização e do sentido do trabalho, porém este modelo não possui sua própria escala, o que por si só já o desclassifica.

O modelo MOW tem por referência o equilíbrio e o alinhamento entre as empresas e o indivíduo. Somado a isto, este modelo é o único que já possui sua própria escala dentro dos modelos verificados.

De posse do objetivo principal deste estudo, que é entender como os funcionários de MPE verificam o sentido do trabalho o modelo MOW mostrou-se mais completo por conceder uma visão mais ampla do constructo, uma vez que aborda dimensões como resultados válidos e centralidade indo um pouco além dos demais que se restringem aos valores e aspectos da função, ou pelo simples fato de não possuírem uma escala própria, caso de Morin (2001).

2.5 Micro e Pequena Empresa (MPE)

As Micro e Pequenas Empresas (MPEs) passam por um momento ímpar no Brasil com avanços tanto no contexto histórico quanto no socioeconômico, visto que estas se apresentam como fonte de inclusão social devido à grande capacidade de gerar empregos (SEBRAE-SP, 2015).

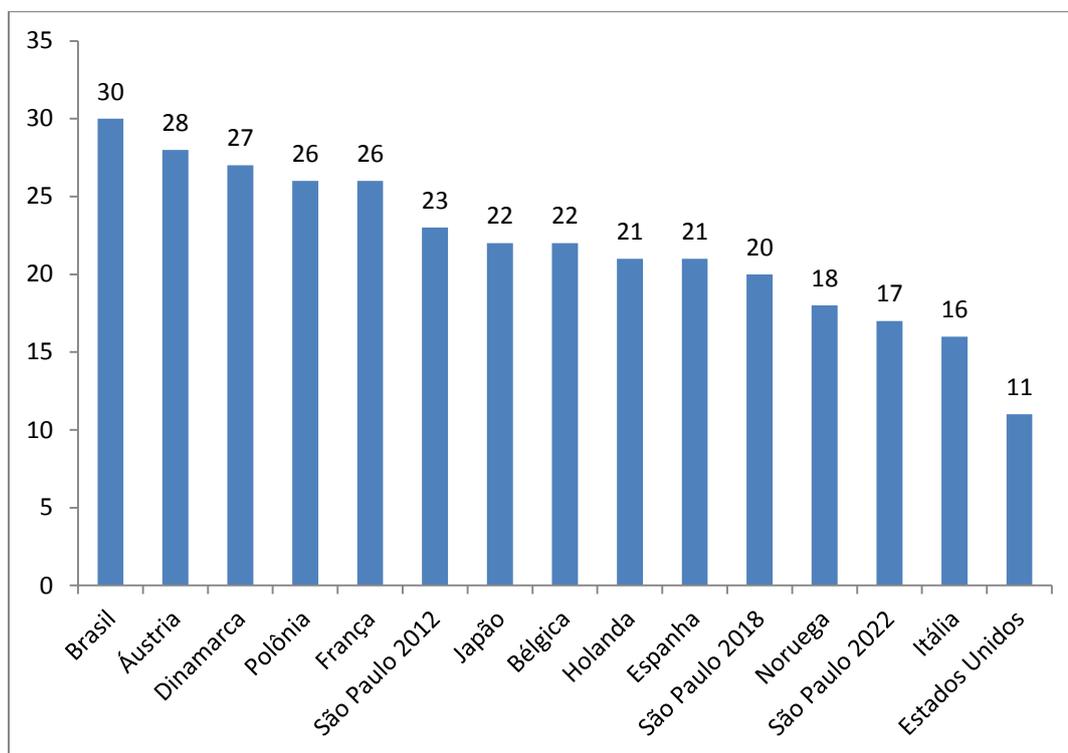
Para Gonçalves (1994) as MPEs podem ajudar a diminuir o desequilíbrio industrial existente em países considerados de terceiro mundo, como o Brasil, visto que constituem uma alternativa para que algumas pessoas possam abrir sua própria empresa e outras tantas tenham acesso ao mercado de trabalho formal deixando assim o mercado sem carteira assinada.

Números do Anuário SEBRAE (2013) mostram que existem no Brasil aproximadamente 6,4 milhões de MPE que empregam 16,2 milhões de pessoas. As MPE correspondem a 27% do PIB brasileiro. Nota-se que, apesar da retração da economia nos últimos anos, as MPE têm conseguido manter um crescimento

acelerado, impulsionado principalmente pelo aumento de renda da população e concessão de crédito facilitado (SEBRAE, 2013).

Especificamente no estado de São Paulo (SP), as MPEs respondem atualmente por 48% dos empregos e 36% da folha salarial. Estima-se que o estado de SP, a partir do ano 2022, possa ser comparado com países de primeiro mundo, como Noruega e Itália, no quesito empreendedorismo, pois acredita-se que, até lá, o estado terá uma proporção de uma MPE para cada 17 habitantes. Ao analisar o município de Jundiaí/SP (universo deste trabalho), que detém uma população de 370.126, (IBGE, 2010) e aproximadamente 26.075 MPE (SEBRAE, 2015) observa-se uma proporção atual de 14,2 MPE por habitante. O Gráfico 1 expõe um panorama geral destes números a nível global.

Gráfico 1 -: Número de Pessoas x Número de MPE



Fonte: Sebrae-SP 2015.

Com base nas informações relatadas acima, nota-se que as MPEs têm na atualidade uma forte influência na economia, o que não ocorria no passado quando

se imaginava que as MPE deveriam utilizar, em menor escala, os mesmos princípios da administração para grandes empresas devido à baixa representatividade e conhecimento sobre Micro e Pequenas Empresas. Sendo assim, justifica-se o estudo neste segmento (LEONE, 1999).

2.5.1 Características das Micro e Pequenas Empresas

Leone (1999) investigou as características que diferenciam uma Micro e Pequena Empresa (MPE) de uma grande empresa e pôde observar uma série de especificidades, que nada mais são que as características que distinguem ambas as empresas, sendo estas especificidades apresentadas no Quadro 8.

Quadro 8 - Especificidades das MPE segundo Leone (1999)

Especificidades Organizacionais	Especificidades Decisórias	Especificidades Individuais
<ul style="list-style-type: none"> - São Empresas mais centralizadas, ou seja, não demandam grande estrutura administrativa; - Não possuem controle sobre o ambiente externo; - Nível de maturidade organizacional muito baixo; - Estratégia muito intuitiva e pouco formalizada; - Existe a personalização da empresa no papel do proprietário. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tomada de decisão baseada na experiência do proprietário; - Os valores pessoais permeiam as decisões estratégicas da empresa; - Os dados necessários para a tomada de decisão nem sempre estão disponíveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - As MPE se caracterizam muitas vezes pelo papel predominante de um só indivíduo; - As MPE veem suas chances de prosperidade futura baseadas no papel do proprietário; - O perfil do dirigente de uma MPE é mais de um estrategista que corre riscos do que de um gestor.

Fonte: Elaborado pelo autor

Outro estudo que faz referência às características das MPE foi desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003) com o intuito de levantar

as principais características das MPE e obteve como resultado a relação abaixo (CEZARINO; CAMPOMAR, 2006):

- i) O volume de dinheiro empregado no negócio é baixo;
- ii) Taxas de mortalidade e natalidade elevadas;
- iii) A maior parte dos integrantes destas empresas possuem laços familiares entre si;
- iv) Centralidade do poder decisório;
- v) Não há distinção da pessoa física para a jurídica do proprietário;
- vi) Inexistência de registros contábeis;
- vii) Baixa escolaridade;
- viii) Inexistência de investimento tecnológico;
- ix) Dificuldade para definir o que é custo e o que é lucro;
- x) Alto índice de sonegação.

Ambos os estudos, Leone (1999) e IBGE (2013) convergem para a ideia de que as MPE são geridas de forma não profissionalizadas, ou seja, há o predomínio da informalidade, sem técnicas claras de gestão, tendo como consequência o fato de que o sucesso do negócio recaia basicamente sobre o proprietário.

Por outro lado, um estudo elaborado pela consultoria Accenture (2013) diverge do exposto acima ao sinalizar que a globalização tem permitido às MPE adequarem-se de forma rápida às novas tecnologias (sistemas de gestão e redes sociais). Num passado recente, era pouco provável observar empresas utilizando meios como telefonia e internet.

Atualmente essa realidade mudou e prova disso são os dados divulgados recentemente em um estudo da consultoria Accenture (2013) com mais de 10 mil consumidores em dez países dos cinco continentes que apurou que aproximadamente 80% dos brasileiros que possuem conta no *Facebook* estão conectados ao menos a uma página de uma MPE (ACCENTURE, 2013).

Observa-se que ainda no estudo da Accenture (2013) que o Brasil está acima da média mundial neste quesito, visto que outros países contam com 70% de pessoas plugadas a páginas de MPEs.

Silva (2013) entende que apesar das restrições tecnológicas e financeiras perdurarem até os dias atuais como uma possível barreira para as MPE competirem internacionalmente, isto não é fator preponderante para definir ou não o sucesso de uma MPE. Prova disso são as *Startups*, que surgem de forma expressiva e conseguem sobreviver, tornando-se competitivas e prosperando, seja por meio de geração de tecnologia ou até mesmo por aporte de fundos especulativos (SILVA, 2013).

2.5.2 Classificação de uma Micro e Pequena Empresa (MPE)

Nos dias atuais, não existe uma forma comum de classificar as empresas no mundo; cada país, particularmente, adota seu modo de acordo com as realidades do mercado local (DE SALES; SOUZA NETO, 2009).

No Brasil a classificação de uma Micro e Pequena Empresa dá-se conforme estatuto da MPE (Lei nº 9.841/99) e pelo SIMPLES (Lei nº 9.317/96), tendo no número de funcionários ou no faturamento anual seu enquadramento, conforme Tabelas (1 e 2).

Tabela 1 - Definição de Porte de Estabelecimentos Segundo o Número de Empregados

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	Até 9 Empregados	Até 19 Empregados
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 Empregados	De 20 a 99 Empregados
Empresa de Médio Porte	De 50 a 99 Empregados	De 100 a 499 Empregados
Grandes Empresas	100 ou mais Empregados	500 ou mais Empregados

Fonte: SEBRAE-NA/Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013.

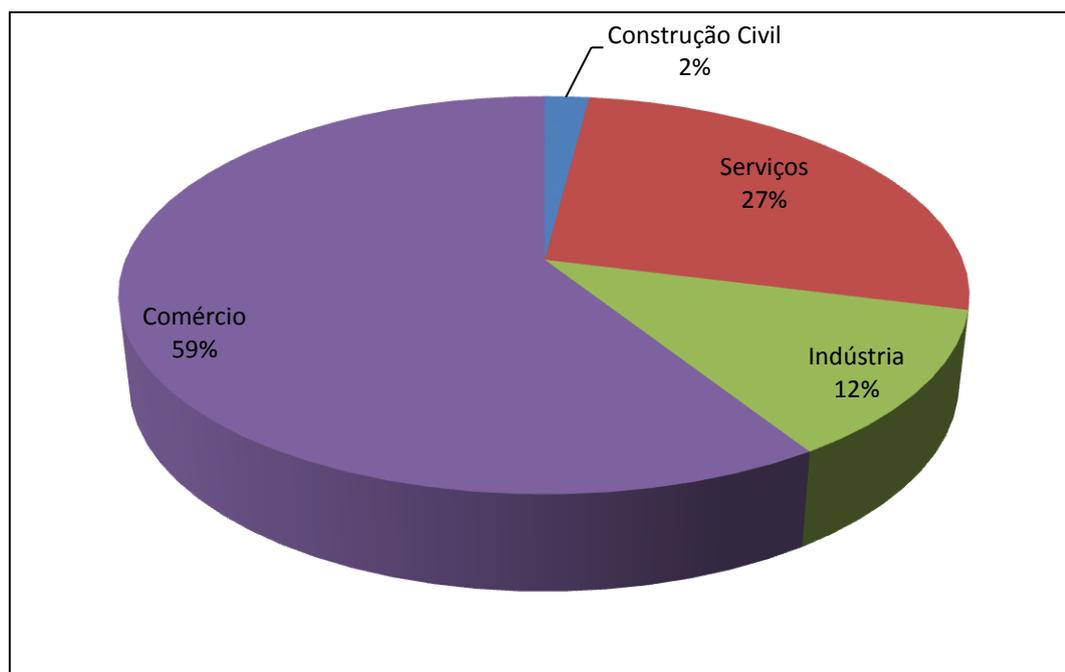
Tabela 2 - Classificação dos Pequenos Negócios, Segundo o Faturamento Bruto Anual

Porte		Faturamento Bruto Anual
	Microempreendedor Individual	Até R\$ 60 mil
MPE	Microempresa (ME)	Até R\$ 360 mil
	Empresa de Pequeno Porte (EPP)	Acima de R\$ 360 mil até R\$ 3,6 milhões

Fonte: SEBRAE-NA/Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013.

Quando se analisa a distribuição das Micro e Pequenas Empresas por ramo de atuação, nível Brasil, nota-se um grande predomínio da área de comércio e serviços conforme Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição MPE por Setor



Fonte: Sebrae-SP (2011).

O relatório elaborado pelo SEBRAE (2011) intitulado “As Pequenas Empresas do Simples Nacional”, retrata que este predomínio por parte do segmento Comércio/Serviços justifica-se pela necessidade de baixo capital a ser investido na abertura do negócio e pouca demanda de mão de obra qualificada.

No contexto da MPE, surge uma categoria que vem crescendo principalmente pelo incentivo à formalização nos últimos anos que é o Micro Empreendedor Individual (MEI) definido como o cidadão que trabalha por conta própria e se legaliza como pequeno empresário, tendo registro no cadastro nacional de pessoa jurídica – CNPJ - (SEBRAE, 2013).

Neste estudo, o MEI também será levado em consideração nas pesquisas, sem distinção, e a classificação das Micro e Pequenas Empresas dar-se-á pelo número de funcionários, uma vez que não é objetivo aqui analisar o faturamento das empresas envolvidas.

3. Método

Lakatos e Marconi (2003) caracterizam a pesquisa como sendo o processo no qual estudiosos agem de forma ordenada e reflexiva na estruturação de situações visando a resolução ou estudo de determinado problema.

Barros e Lehfeld (2000) corroboram as ideias acima ao destacar que a pesquisa visa, de forma racional e disciplinada, elaborar respostas para os problemas propostos. Para tal, faz-se uso de estratégias, métodos e técnicas científicas.

Para Creswell (2007) as estratégias de pesquisa basicamente dividem-se em três categorias, conforme relatado no Quadro 9.

Quadro 9 - Estratégias de Pesquisa Segundo Creswell (2007)

Quantitativa	Qualitativa	Métodos mistos
Quando se utiliza de dados estatísticos. Transforma as informações disponíveis em números.	As informações são obtidas por meio da análise de texto, observações e entrevistas. Explora a subjetividade não sendo possível, desta forma, transformar os resultados em números.	Faz se uso das estratégias qualitativas e quantitativas. Possibilita a análise dos resultados de forma variada, tanto por meio da análise de números quanto da análise de conteúdo.

Fonte: Elaborado pelo autor

Em uma pesquisa qualitativa, o papel do pesquisador é central, pois cabe a ele a função de observar e transcrever, de forma intuitiva, todas as informações transmitidas pelo indivíduo pesquisado. O pesquisador é o instrumento primário de coleta e análise dos dados, sendo que é no ambiente natural que se dá a pesquisa, pelo fato de permitir ao pesquisador uma visão mais ampla a respeito dos fenômenos sociais sem possíveis restrições (GODOY, 1995; TRIVINÓS, 2007).

A pesquisa quantitativa, por outro lado, visa levantar informações e opiniões com objetivo de transformá-las em números. Isto possibilita maior confiabilidade ao processo (GIL, 2006).

O método misto compreende a junção do qualitativo com o quantitativo e foi criado com o intuito de suprir a necessidade de algumas pesquisas que demandavam uma compreensão de informações subjetivas e dados disponíveis (CRESWELL, 2007).

Cabe aos pesquisadores definirem qual a melhor estratégia de pesquisa a ser utilizada. Isso poderá variar em virtude do objetivo da pesquisa, o nível de precisão que se deseja atingir ou ainda a impossibilidade ou possibilidade de se conseguir alguns dados (GIL, 2006).

3.1 A Presente Pesquisa

A pesquisa desenvolvida aqui é do tipo exploratória, com objetivo de verificar o sentido do trabalho junto aos funcionários de MPEs, por meio do modelo elaborado pelo MOW de forma qualitativa, devido às características dos instrumentos de coleta e análise dos dados que posteriormente serão explanados de forma mais detalhada, inclusive por meio do uso de técnicas mistas de análise dos dados.

Além das etapas de pesquisa relatadas acima fez-se uso de um diário de campo no qual foram realizadas todas anotações pertinentes durante o processo de entrevista visando obter o maior número de dados possíveis para uma análise fidedigna do relatado

A escolha por esta técnica de pesquisa exploratória visa suportar uma análise mais apropriada do que se entende por sentido do trabalho na visão dos funcionários de Micro e Pequenas Empresas. As pesquisas desta natureza têm como propósito suprir a curiosidade do pesquisador e seu desejo em alcançar um melhor entendimento do fenômeno observado (BARBIE, 1986).

Gil (2006) corrobora o conceito exposto acima ao afirmar que uma pesquisa de natureza exploratória tem por objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, de forma a deixá-lo mais explícito.

A escolha por uma pesquisa qualitativa se deve pela característica da mesma em proporcionar um melhor entendimento do fenômeno em estudo, além da possibilidade de se estudar significados, motivações, crenças e atitudes (MINAYO, 2009).

Chizzotti (2006) afirma que o fato de uma pesquisa ser qualitativa implica na observação em campo, por parte do pesquisador da realidade do respondente, para com isso levantar o máximo de informações que só podem ser coletadas por meio de uma atenção sensível.

Ao final da análise dos resultados, na qual buscou-se verificar o sentido do trabalho, optou-se por fazer uso de análise de *cluster* para inferir se os padrões encontrados se confirmam de forma exploratória.

Por meio da metodologia exposta acima, espera-se suprir o problema de pesquisa proposto: Qual é a percepção de sentido de trabalho que permeia os funcionários das Micro e Pequenas Empresas do setor comerciário da região de Jundiaí/SP?

3.2 Objetivo de pesquisa

No presente estudo, no qual o problema de pesquisa é caracterizado pela pergunta: “Qual é a percepção de sentido de trabalho que permeia os funcionários das Micro e Pequenas Empresas do setor comerciário da região de Jundiaí/SP?”, foram estabelecidos um objetivo geral e cinco objetivos específicos:

Objetivo Geral: Analisar o sentido do trabalho na visão de funcionários que atuam em Micro e Pequenas Empresas.

Objetivos Específicos:

- i. Aplicar questionário sobre dimensões e percepções do sentido do trabalho;
- ii. Analisar o sentido do trabalho sob as dimensões: centralidade, resultados e objetivos válidos e identidade com o trabalho por meio da escala MOW;
- iii. Comparar o resultado das dimensões com respostas espontâneas;
- iv. Analisar as respostas espontâneas coletadas dos respondentes por meio de perguntas abertas;
- v. Analisar o resultado deste estudo com o resultado de outros realizados no Brasil.

Desta forma pretende-se, por meio dos objetivos específicos e geral, operacionalizar a resolução do problema de pesquisa.

3.3 Instrumento de Pesquisa

Uma vez que a utilização do modelo MOW mostrou-se conveniente, pelo simples fato de já ter sido aplicado por outros autores e ter sua validade reconhecida no Brasil (versão em português e alpha de Cronback nas dimensões possíveis), tanto pela aplicação por completo, caso do próprio MOW – *Meaning of Work International Research Team* - quanto de forma parcial conforme os autores Bastos, Pinho e Costa (1995); Morin (2001; 2007), além de outros mais, foi elaborado um roteiro de pesquisa tomando por base o questionário do MOW (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000).

O instrumento proposto pelo modelo MOW que é um dos mais dissipados no meio acadêmico, no que tange a análise do sentido do trabalho, tem por fundamento uma extensa análise de testes iniciais realizados em diversas nacionalidades (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia) a

respeito do sentido do trabalho, ao longo dos anos de 1981 a 1983, com uma amostra total estimada de 14.693 respondentes (DA ROSA TOLFO *et al.*, 2007).

Na construção do referido modelo, os pesquisadores puderam conceituar o sentido do trabalho, com base em um questionário composto de 87 questões, como um constructo psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre dimensões pessoais e ambientais. Com base nos dados coletados, os estudiosos estruturaram o modelo em doze fatores que posteriormente foram agrupados em cinco dimensões do trabalho que estão apresentadas a seguir (RUIZ-QUINTANILLA; CLAES, 2000).

- i. **Centralidade do Trabalho** - Aqui o indivíduo se pergunta: Qual a importância do trabalho em minha vida? Este questionamento serve como uma crença acerca do trabalho, tendo desdobramento na vida da pessoa ao lhe fazer refletir a respeito do verdadeiro papel do trabalho em sua vida perante outras áreas relevantes como família, amigos, qualidade de vida, etc. Funciona ainda como uma identificação da pessoa perante a sociedade que o cerca.
- ii. **Normas Sociais do Trabalho** - Tratam da relação que o indivíduo cria com as normas socialmente aceitas acerca do trabalho. Estas normas são importantes para que se estabeleça a ordem e coesão dos grupos que as pessoas estão inseridas; em suma, nada mais são que os direitos e deveres, sendo o primeiro as obrigações da sociedade com o indivíduo como, por exemplo, fornecer um trabalho digno, e o segundo item os padrões considerados corretos pela sociedade de como o sujeito deve agir.
- iii. **Resultados e Objetivos Valorizados do Trabalho** - Têm por finalidade responder ao indivíduo por quais razões ele trabalha e desenvolve suas atividades. Estas respostas podem demonstrar as razões pelas quais as pessoas se envolvem mais ou menos com determinada atividade e como fazer a função exercida ser mais atrativa a ela. Isto pode ocasionar o aumento da motivação, uma vez que se subentende que o indivíduo deixará claro o que o move. Os objetivos valorizados abrangem funções expressivas como: a) trabalho como forma de obtenção de status e prestígio; b) com função

econômica e de ganho de salário; c) manter o indivíduo ocupado; d) forma de contato social; e) sentir-se útil; f) auto realizar-se.

- iv. **Objetivos, Preferências e Aspectos Importantes** – Neste conceito, concentram-se questões como salários, benefícios ofertados pela empresa de um modo geral, além das expectativas geradas pelo funcionário como plano de carreira, autonomia e um ambiente de trabalho sadio.
- v. **A identidade do trabalho** – O último dos conceitos aborda a forma como o indivíduo vê o seu trabalho, como se identifica com o mesmo, variando conforme perfil psicológico de cada pessoa.

Das cinco dimensões expostas acima, faz-se uso neste trabalho de apenas três dimensões: Centralidade; Resultados Válidos e Identidade com o Trabalho, devido ao fato de as mesmas refletirem o objetivo principal deste estudo, que é verificar o sentido do trabalho na vida das pessoas.

A utilização do modelo MOW de forma parcial, segue a linha de outros autores como: Pinho e Costa, 1995; Borges e Alves, 2001; Morin, Tonelli e Pliopas, 2003 e Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig, 2004; sendo isso possível pelo fato do modelo ser pautado em dimensões independentes (BENDASSOLLI, 2009).

A dimensão Normas Sociais do Trabalho não será usada por tratar basicamente de regras, direitos e deveres entre o indivíduo e a sociedade, destoando assim do objetivo principal deste estudo, além de não se fazer presente de nenhum outro modelo e predizer uma relação mais processual entre o empregado e empregador (BIANCHI, 2013).

A não utilização da dimensão Objetivos, Preferências e Aspectos Importantes, deve-se ao fato de tratar basicamente de valores laborais intrínsecos e extrínsecos como salário, benefícios e promoções, não sendo de interesse no presente estudo.

Além disso, Bianchi (2013) comprovou em sua pesquisa que as dimensões normas sociais do trabalho e objetivos e preferências e aspectos importantes não

influenciam a diferenciação e formação de clusters de identificação com o sentido do trabalho.

Como a escala MOW já foi parcialmente utilizada por outros autores no Brasil não houve necessidade de que o instrumento passasse por um pré-teste.

O questionário adaptado do MOW para este estudo, encontra-se no apêndice 2 e foi aplicado pessoalmente, sendo que está dividido da seguinte forma:

- i) Pergunta 1: Aborda a dimensão resultados e objetivos válidos;
- ii) Pergunta 2,3 e 5: Aborda a dimensão centralidade;
- iii) Pergunta 4: Aborda dimensão identidade com o trabalho;
- iv) Pergunta 6, 7 e 8: questões abertas com objetivo de verificar a coerência das respostas fornecidas nas questões anteriores, além de propiciar ao pesquisador a oportunidade de observar características, significados e interpretações dos fenômenos vivenciados pelos respondentes no meio em que se encontram inseridos. Desta forma, possibilita-se maior profundidade do tema sentido do trabalho.

O questionário ainda fornece algumas questões de cunho demográfico, como idade, sexo, nível escolar e tempo na função, que permitiram traçar características do grupo de pesquisado.

Além do instrumento de pesquisa do MOW exposto acima, existem outros dois modelos de escala pesquisados para elaboração da presente pesquisa, que possuem diferentes direções das expostas anteriormente. Apesar de apresentarem alguns aspectos próximos ao instrumento utilizado, os constructos são diferenciados (ALBERTON, 2008).

O primeiro instrumento estudado foi a Escala do Trabalho com Sentido (ETS) elaborada por Bendassolli e Borges Andrade, (2015) tendo como fundamento o modelo desenvolvido pelo MOW.

O ETS é composto de uma junção conceitual dos termos sentido e significado definido pelos autores como um instrumento que visa a identificação de fatores que fazem o trabalho ter sentido. Pressupõe-se que, quanto mais os sujeitos avaliarem positivamente determinadas questões, maior a chance de o sujeito encontrar sentido no que faz. Em suma, para os autores, um trabalho só terá sentido quando apresentar propósito, direção e autonomia a fim de que as habilidades adquiridas possam ser mobilizadas para realizar as tarefas. (PUENTE-PALACIOS; PEIXOTO, 2015).

Apesar do ETS apresentar uma formatação semelhante ao modelo MOW o mesmo não segue as dimensões do modelo MOW além de sua construção não ter partido de um constructo, o que por si só, justifica o fato de não ter sido utilizado. Este instrumento é pouco difundido em estudos acadêmicos brasileiros.

O segundo instrumento visitado foi o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST). Este foi criado com o intuito de minimizar problemáticas que poderiam vir a surgir como adaptação do instrumento para uma língua estrangeira, uma vez que o sentido do trabalho tem relação com diversos contextos, tanto específicos - organização, tipo de trabalho, etc., quanto macro - nação, política e economia (BORGES, 1997).

O IMST surgiu com o intuito de ampliar outro instrumento de pesquisa denominado, IST - Inventário do Significado do Trabalho - com o objetivo de melhor equipar o pesquisador de campo, tendo em vista que uma extensa referência bibliográfica foi utilizada (sendo o MOW, a base de tudo) e dados coletados em pesquisa de campo. Outro ponto importante a ressaltar é que neste instrumento a definição de trabalho equipara-se ao termo “emprego” (SIQUEIRA, 2008).

O fato de não fazer uso do IMST dá-se num primeiro momento devido ao mesmo ter sido construído a partir de vários constructos, bem como apresentar uma linha mais normativa do trabalho, o que destoa do foco deste estudo.

O Quadro 10 que contempla os três instrumentos explorados e suas principais características e aplicabilidades.

Quadro 10 - Instrumentos de Pesquisa e suas Características

Instrumento de Pesquisa	Autor	Características
Escala do Trabalho com Sentido (ETS)	Bendassolli e Borges Andrade (2015)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Baseado no MOW; ➤ Instrumento dedicado à identificação de fatores que fazem o trabalho ter sentido; ➤ Quanto mais positivamente as pessoas avaliarem a presença de determinadas características, mais sentido no trabalho elas encontrarão; ➤ Não se trata de um modelo.
Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST)	Borges, Alves-Filho e Tamoyo (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instrumento derivado do MOW; ➤ Define o trabalho como emprego; ➤ Não se trata de um modelo; ➤ Surgiu com a finalidade de aprimorar outro instrumento.
MOW - <i>Meaning of Work International Research Team</i>	Chalofsky (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amplamente testado e validado por diversos pesquisadores; ➤ É o instrumento de grande respaldo técnico/acadêmico; ➤ Trata-se de um modelo.

Fonte: Elaborado pelo autor

O objetivo de apresentar diferentes instrumentos é mostrar que existem outras formas de se analisar o sentido do trabalho, permitindo assim que no futuro outras pessoas possam aprofundar o tema por meio de pontos de vista diversos, possibilitando comparações. O fato de se optar pela utilização do modelo de

pesquisa do MOW dá-se em virtude da preferência por utilizar a escala em sua forma quase original, bem como pelo fato do mesmo ser um modelo bem dissipado no meio acadêmico.

3.4 População e Amostra

A definição do universo de pesquisa pelas Micro e Pequenas Empresas deu-se, em grande parte, pela representatividade atual do setor junto à economia brasileira, uma vez que as MPE representam algo em torno de, 27% do PIB brasileiro. Atualmente, estima-se que existam mais de 6,4 milhões de MPE que empregam algo em torno de 16,2 milhões de pessoas (52% do total de trabalhadores ocupados em empresas privadas) em todo Brasil (SEBRAE, 2015).

Por tratar-se de um universo com um número muito elevado de pessoas, optou-se por segmentar a pesquisa, buscando ser o mais representativo possível. Para se realizar o estudo, foi definido a cidade de Jundiaí/SP e os funcionários do setor comerciário.

Jundiaí conta com mais de 400 mil habitantes (IBGE, 2005) e aproximadamente 17.693 mil MPEs. Com relação à segmentação por setor, observada para realizar o estudo, Tabela 3, que:

Tabela 3 - Números de MPE de Jundiaí por Segmento

Setor	Total de Empresa	%
Indústria	1.982	11%
Comércio	8.150	46%
Serviços	7.561	43%
Total	17693	100%

Fonte: SEBRAE, 2012

A escolha das empresas e pessoas a serem pesquisadas deu-se de forma não probabilística, ou seja, por conveniência e disponibilidade das mesmas, desta forma foi possível ter fácil acesso aos respondentes.

Pode-se dizer que uma amostra não probabilística depende basicamente da percepção do pesquisador, não sendo possível definir antecipadamente que um elemento qualquer da população a ser pesquisada venha fazer parte da amostra (MATAR, 2001).

Gil (2006) afirma que em estudos qualitativos podem ser conduzidos por meio de uma amostragem de conveniência, uma vez que não requerem elevada precisão, cabendo ao pesquisador o levantamento da amostragem que entender representativa.

Num primeiro momento, acreditou-se que seria viável estudar uma população composta por funcionários, gestores e proprietários de Micro e Pequenas Empresas da cidade de Jundiaí/SP, porém a realidade mostrou-se diferente, pois, não foi possível ter acesso aos gestores e proprietários, pois os mesmos informaram que não disponibilizavam de tempo ou por estarem ausentes. Sendo coletados apenas dados dos funcionários das MPEs do setor de comércio.

3.5 Procedimentos de Coleta de Dados

A pesquisa foi realizada pessoalmente, sem a ajuda de meio eletrônico, como envio de e-mail ou contato telefônico, por exemplo. Durante o período de uma semana foi realizado o trabalho de pesquisa em campo junto as Micro e Pequenas Empresas do segmento comercial.

A pesquisa de coleta de dados sucedeu-se de forma simples, na qual o pesquisador foi a campo com objetivo pré-determinado diário de coletar, ao mínimo, 20 questionários preenchidos e válidos por dia num período de 5 dias, não

necessariamente em empresas distintas, deste modo, em uma única empresa, poderia haver mais respondentes.

O processo de coleta de dados era composto basicamente de uma abordagem simples, por parte do pesquisador. Normalmente, as primeiras entrevistas do dia tinha início em centros comerciais, pois assim, o tempo de deslocamento entre uma empresa e outra poderia ser otimizado.

Uma vez definida a região de atuação, o pesquisador identificava as empresas do ramo de comércio (como lojas de vestuário, acessórios de celular, loja de doces,...) e adentrava no estabelecimento solicitando ao atendente a presença do proprietário ou gestor responsável para que pudesse apresentar o teor da pesquisa (de cunho acadêmico e confidencial a ser realizado em MPEs do setor de comércio com até nove funcionários), assim esperando conseguir a licença para realizar a aplicação do questionário.

Em caso de permissão por parte do responsável, este indicava quais dos funcionários poderiam participar da entrevista. Em muitos casos, não havia pessoa responsável. Assim, o próprio atendente era convidado a responder o questionário. Nos casos nos quais proprietários ou gestores estavam presentes, era solicitado que os mesmos respondessem a pesquisa, porém, em nenhum momento os proprietários e gestores foram solícitos, sempre indicando funcionários para que participassem do estudo acadêmico.

O fato de nenhum gestor ou proprietário ter participado da pesquisa ocorreu em razão, segundo informado, da ausência de tempo para responder ao questionário.

Assim definido quem iria responder o questionário, era feito uma breve apresentação do questionário e explanado rapidamente sobre cada questão a ser preenchida. Após isso, as pessoas iniciavam o preenchimento das respostas, sendo que em vários momentos o pesquisador foi acionado para sanar dúvidas a respeito de perguntas.

O pesquisador esteve presente em 100% das pesquisas realizadas pelo fato de acreditar ser possível fazer o maior número de observações e posterior anotação das informações que se imaginava serem pertinentes ao estudo.

Esta postura do pesquisador em permanecer junto à pessoa que respondia o questionário durante todo processo de preenchimento do questionário foi importante para que se pudesse ter 100% de aproveitamento dos questionários, uma vez que foi necessário interagir com a pessoa que estava sendo submetida ao questionário para sanar dúvidas ou até mesmo debater a respeito do tema proposto no questionário, desta forma possibilitando a verificação de informações subjetivas que poderiam enriquecer o estudo.

O processo de observação foi muito enriquecedor para a pesquisa, pois por meio da interação entre pesquisador e pesquisado foi possível obter informações precisas e detalhadas.

Dos 100 questionários entregues aos funcionários de MPE obteve-se 100% de retornos válidos, tendo sido realizados em 52 empresas distintas, como Tabela 4.

Tabela 4 - Frequência de Funcionários por Empresa Pesquisada

Frequência			
Nº Empresas	Nº Respondentes	Total Respondente	Percentual
2	5	10	10%
7	4	28	28%
4	3	12	12%
11	2	22	22%
28	1	28	28%
52	Total	100	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

Dados do SEBRAE/SEADE (2012) indicam que no segmento comércio o número de pessoas ocupadas por estabelecimento é da ordem de 3,78 pessoas/MPE.

3.6 Confiabilidade, Limitações e Validade da Pesquisa

Para Paiva Junior (2011) uma das preocupações ao se realizar uma pesquisa qualitativa é com a confiabilidade dos dados, pois uma das características deste tipo de pesquisa é o caráter interpretativo das informações obtidas. Assim, certificar-se do entendimento das respostas é algo muito importante para o pesquisador.

O fato de todas as entrevistas terem sido realizadas pessoalmente permitiu um nível elevado de confiabilidade, uma vez que houve interação entre entrevistado e pesquisador. Desta forma, ao longo do processo de coleta de dados foi possível sanar todas as dúvidas.

Outro ponto importante é que, em pesquisas qualitativas, o tamanho amostral tende a ser reduzido normalmente por questões operacionais (desconhecimento amostral, dificuldade de acesso para realizar a pesquisa, etc.). Sendo assim, é importante um registro fidedigno por meio de um relatório criterioso e sistemático das observações em campo além dos documentos coletados (LEININGER, 1994).

Dados do SEBRAE (2015) indicam um grande volume de micro e pequenas empresas na região pesquisada, algo em torno de 17.693 mil MPEs, o que possibilita várias composições de amostra. Por este motivo, optou-se por segmentar a pesquisa somente com MPE do setor comercial. Cabe ressaltar que nesta pesquisa a amostragem foi definida por conveniência, podendo não representar a verdade absoluta do segmento comercial das MPE. Outros pontos limitantes seriam a utilização de apenas três dimensões do modelo MOW e o tamanho amostral uma vez que foram obtidas 100 devolutivas válidas, algo em torno de 1% do universo total.

A validade é presente em uma pesquisa quando os instrumentos utilizados para a coleta de dados conseguem propiciar uma execução dos objetivos propostos de forma direta sem desvios (MINAYO, 2010).

De Paiva Junior (2011) observa que existem três formas de caracterizar a validade em uma pesquisa qualitativa: i) Validade Aparente: quando o método de pesquisa produz um resultado esperado; ii) Validade Instrumental: entrosamento entre os dados fornecidos pelo método utilizado e os dados captados por uma segunda linha de raciocínio que aparece ao longo do percurso; iii) Validade Teórica: Validação baseada em teoria pré-estabelecida.

Como dito anteriormente, o modelo MOW já foi utilizado de forma parcial por inúmeros autores em oportunidades anteriores sendo validado o questionário de forma prática em campo.

3.7 Análise dos Dados

Os resultados obtidos, via perguntas fechadas, foram tabulados em planilha eletrônica na qual buscou-se por meio de técnicas da estatística descritiva (frequências, médias, mediana, desvio padrão etc.) criar um banco de dados para posterior estudo. A estatística descritiva compreende o momento de análise dos dados coletados por meio de um conjunto de técnicas que visam sumarizar, por meio de tabelas e gráficos, as informações contidas em determinada amostra (REIS, 1996; HUOT, 2002).

A utilização das perguntas abertas também auxiliou na captação de informações subjetivas e relevantes que não estariam disponíveis no caso, somente, de perguntas fechadas, permitindo assim confirmar os achados obtidos por meio da utilização do modelo de sentido do trabalho. De posse das informações averiguadas em campo pôde-se, por meio da técnica de análise de conteúdo, ir além da superficialidade dos dados (MANZINI, 2004; YIN, 2005; ALBERTON, 2006).

Godoy (1995) afirma que ao fazer uso da análise de conteúdo, obrigatoriamente têm-se três etapas a serem percorridas: pré-análise (organização do material), exploração do material (após a organização do material tem-se a leitura e posterior

catalogação) e o tratamento dos resultados (extrair as informações importantes para que se tenha o resultado pleno).

Bardin (2009) afirma que a análise de conteúdo é um método que, ao ser utilizado em uma pesquisa qualitativa, deve observar a existência ou ausência de determinada característica com o intuito de inferir o conhecimento presente em determinada mensagem recebida do respondente pelo pesquisador.

Num segundo momento, utilizou-se o programa SPSS para análise de *cluster* com objetivo de formar grupos de elementos baseados na similaridade entre eles (homogêneos), ao mesmo tempo em que estes grupos formados possuam heterogeneidade. Para que se possa fazer uma boa análise de *cluster* são importantes métodos consistentes que apresentem capacidade para definir diferentes tamanhos de grupamentos, apresentar resultados consistentes, independente da ordem na qual os dados são apresentados, além de habilidade para lidar com diferentes tipos de dados (ZAIANE, 2003).

Neste trabalho optou-se pelo método hierárquico aglomerativo seguido do método *K-means* para refinamento das respostas de possíveis *clusters*, sendo sugeridos por ambos os métodos dois agrupamentos que são apresentados posteriormente.

As três dimensões do modelo MOW utilizadas neste trabalho serão analisadas de forma separadas, num primeiro momento, chegando a conclusões isoladas para que ao final seja feita uma análise do todo.

4. Resultados e Análises

“Trabalho por que gosto me faz estar vivo, me comunicar e relacionar-se com outras pessoas faz com que eu precise me reconstruir a cada dia”.

Darcy Ribeiro

É importante, em um primeiro momento, caracterizar os setores comércio e serviço distinguindo as atividades desenvolvidas por cada um desses setores, conforme Tabelas 5 e 6. Isto se faz necessário pela similaridade ou proximidade que envolve os dois setores, sendo objeto de estudo deste trabalho apenas o segmento do comércio.

Tabela 5 - Principais Atividades das MPE do Comércio (Brasil)

COMÉRCIO - ATIVIDADES MAIS FREQUENTES		NÚMEROS	%
1	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	25.578	9,9%
2	Comércio varejista de mercadorias em geral - minimercados, mercearias e armazéns	22.656	8,8%
3	Comércio a varejo de peças e acessórios novos para veículos automotores	16.241	6,3%
4	Comércio varejista de produtos farmacêuticos, sem manipulação de fórmulas	14.015	5,4%
5	Comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente	13.102	5,1%
6	Comércio varejista de materiais de construção não especificados anteriormente	12.364	4,8%
7	Comércio varejista de móveis	9.505	3,7%
8	Comércio varejista de materiais de construção em geral	9.476	3,7%
9	Comércio varejista de calçados	7.298	2,8%
10	Comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática	6.864	2,7%
SUBTOTAL ACUMULADO		137.099	53,2%

Fonte: SEBRAE/NA a partir de dados da Receita Federal do Brasil. Total de 225 atividades.

Tabela 6 - Principais Atividades das MPE de Serviços (Brasil)

SERVIÇOS - ATIVIDADES MAIS FREQUENTES		NÚMEROS	%
1	Restaurantes e similares	14.585	17,1%
2	Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças (exceto municipal)	10.078	11,8%
3	Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares	7.353	8,6%
4	Atividades de contabilidade	3.449	4,1%
5	Hotéis	3.265	3,8%
6	Ensino fundamental	2.508	2,9%
7	Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente	2.368	2,8%
8	Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal.	2.205	2,6%
9	Agências de viagens	1.490	1,8%
10	Educação infantil - pré-escola	1.427	1,7%
SUBTOTAL ACUMULADO		48.728	57,2%

Fonte: SEBRAE/NA a partir de dados da Receita Federal do Brasil. Total de 225 atividades.

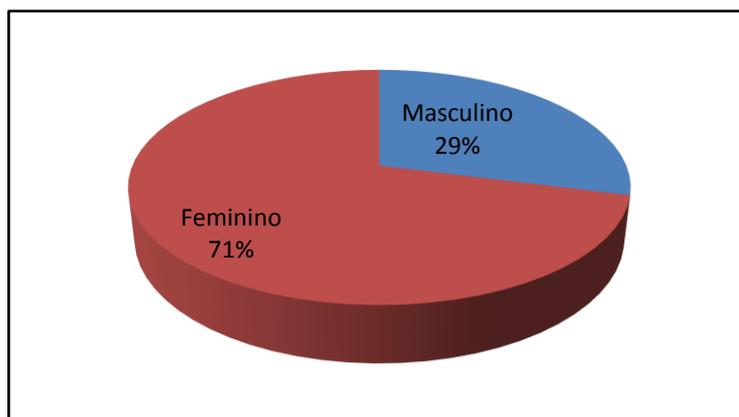
O intuito de apresentar as Tabelas 5 e 6 foi para caracterizar as atividades que o comércio realizado bem como distinguir de forma sucinta das atividades exercidas pelo setor de serviços.

As empresas pesquisadas basicamente foram as de vestuário (16), bijuterias (9), calçados (9), acessórios para celulares (6), loja de animais (6) material de construção (2), móveis (1), computação (1), mercearias (1) e banca de jornal (1). Grande parte das empresas pesquisadas encontram-se em grandes centros comerciais como shoppings, mercados públicos, camelôs e ruas centrais com grande concentração de empresas do ramo comerciário, num total de 52 empresas.

4.1 Características dos Respondentes

A amostra é composta de 100 funcionários ligados a Micro e Pequenas Empresas do setor de comércio, sendo sua maioria composta do sexo feminino (71) e os demais do sexo masculino (29), Gráfico 3.

Gráfico 3 - Gênero dos Respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor

Quando comparados estes números com os dados médios brasileiros obtidos pelo SEBRAE, (2012) há um distanciamento nos valores, tendo a amostra de Jundiá apresentado um número maior de mulheres do que de homens, conforme Tabela 7:

Tabela 7 - Gêneros das Pessoas Locadas em MPE Brasil

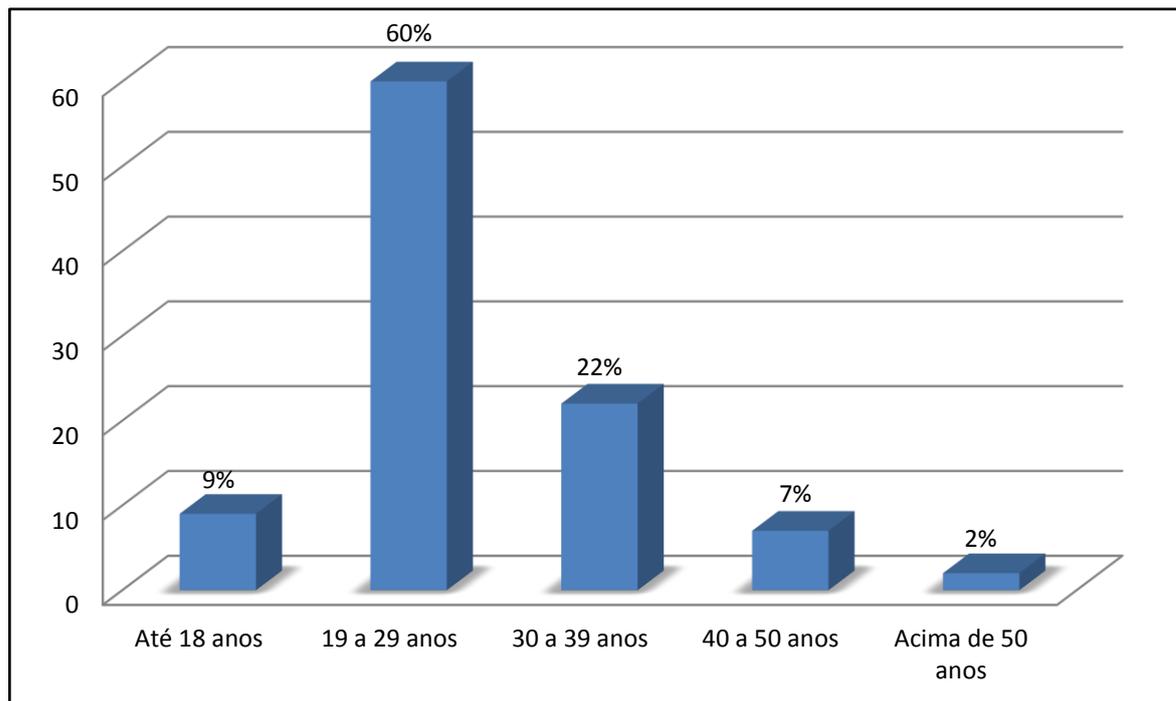
Brasil	Comércio	Todos os Setores
Homens	55,40%	58,60%
Mulheres	44,60%	41,40%

Fonte: Elaborado pelo autor

Quando comparados os resultados expostos na Tabela 7 com os obtidos pela amostra da presente pesquisa, nos quais 29% são homens e 71% mulheres, observa-se um distanciamento uma vez que no Brasil predomina o sexo masculino enquanto na amostra o sexo feminino se faz mais presente.

A idade dos respondentes mostrou uma população, na sua maioria, de pessoas jovens, pois 69% dos participantes informaram ter idade inferior a 30 anos, vide Gráfico 4.

Gráfico 4 - Idade dos Respondentes

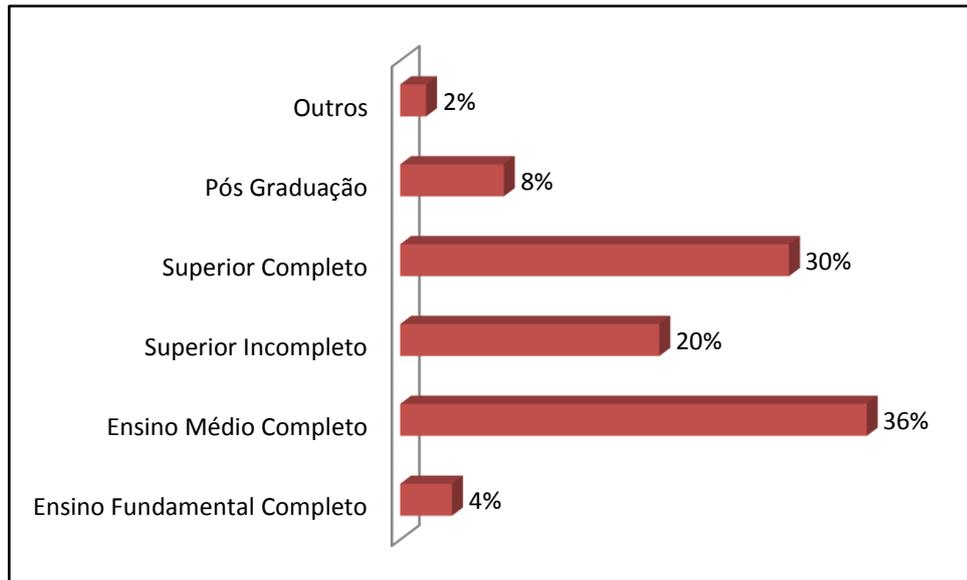


Fonte: Elaborado pelo autor

Este número elevado de jovens coincide com o levantamento realizado pelo SEBRAE, (2012) que indica que 67,9% dos postos de trabalho no setor de comércio são ocupados por pessoas com até 30 anos. Quando se analisa as MPE sem segmentação por ramo de atividade, este número cai para 44%.

Ao verificar a escolaridade da amostra pesquisada, nota-se um volume elevado de pessoas sem o curso superior completo, Gráfico 5.

Gráfico 5 - Escolaridade dos Respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor

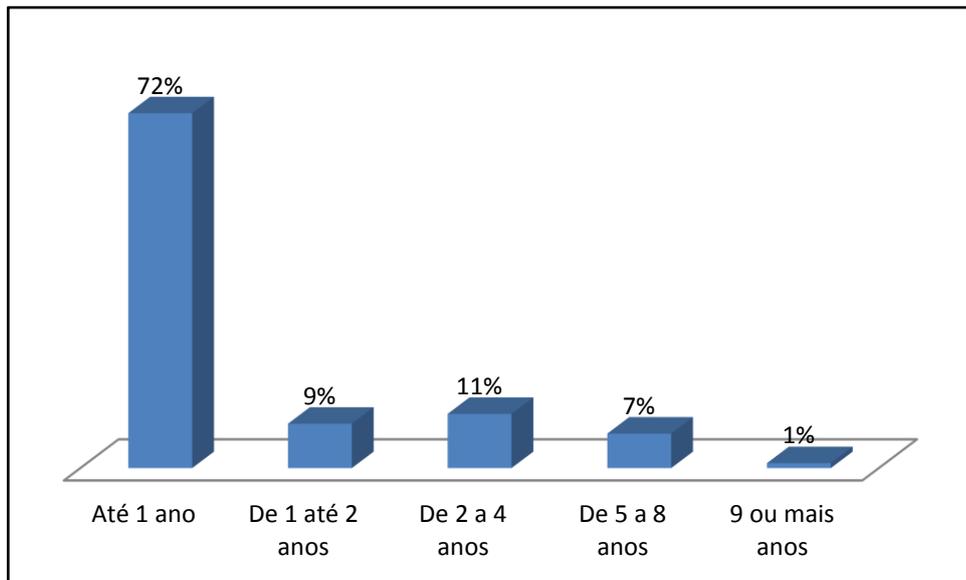
A maioria dos respondentes, 60%, admitiu não possuir curso superior completo, fato que, se comparado aos estudos apresentados pelo SEBRAE, (2013) reforça uma realidade, uma vez que as pesquisas do mesmo órgão apontaram que 88,5% das pessoas empregadas em MPEs pelo Brasil não possuem ensino superior completo.

Provavelmente, o fato de que estas pessoas da amostra em questão não terem concluído o ensino superior ocorre em função das mesmas considerarem este momento como transitório, uma forma de passagem para algo melhor, conforme relato de inúmeras pessoas ao pesquisador durante o processo de coleta de dados. A entrevistada de número dois relatou que:

[...] Apesar de eu estar trabalhando como atendente, em uma banca de revistas, eu quero em breve concluir meu curso de educação física e começar a atuar como professora em alguma escola. Porém, neste momento, preciso do dinheiro para pagar a mensalidade da faculdade e meus custos com alimentação [...]
Entrevistada de nº 2.

Foi analisado ainda o tempo de trabalho na empresa, conforme o Gráfico 6, que aponta um elevado *turnover* (alta rotatividade dos funcionários), uma vez que, mais de 70% das pessoas pesquisadas (ocupadas nas MPE de Jundiaí no setor de comércio) possuem menos de um ano na empresa.

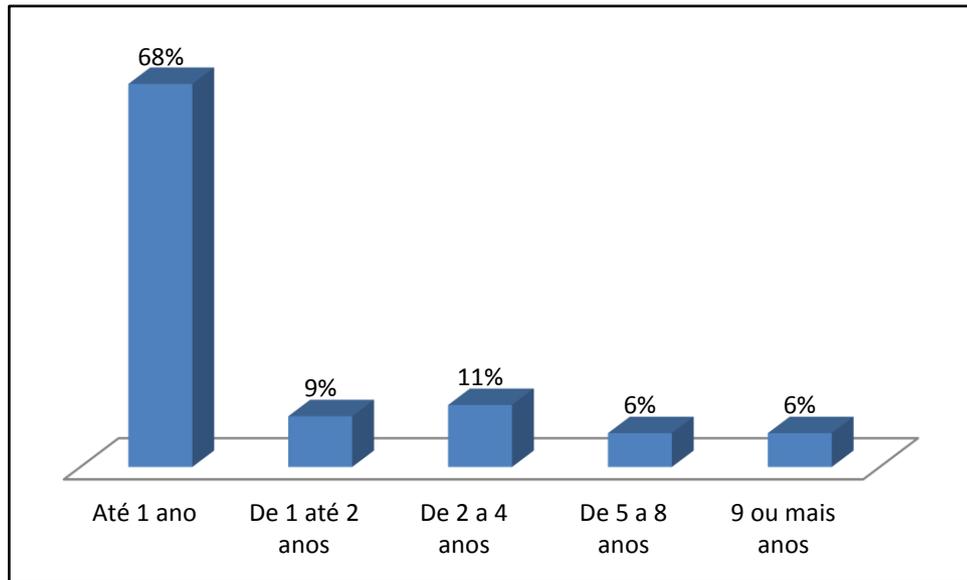
Gráfico 6 - Tempo de Trabalho na Empresa



Fonte: Elaborado pelo autor

Com o Gráfico 7, em complemento ao gráfico exposto anteriormente, Gráfico 6, fica evidente a alta rotatividade que existe no setor comércio das MPE de Jundiaí/SP, pois 68% das pessoas entrevistadas estavam há menos de um ano no cargo atual.

Gráfico 7 - Tempo de Trabalho na Função



Fonte: Elaborado pelo autor

Esses dados apresentados nos Gráficos 6 e 7, apresentam similaridade com os estudos realizados pelo SEBRAE (2013) que indica um *turnover* de aproximadamente 44,8% nas Micro e Pequenas Empresas de modo geral.

4.2 Dimensão Resultados e Objetivos Válidos

A primeira pergunta do questionário (Q1) que se encontra no apêndice 2, aborda a dimensão Resultados e Objetivos Válidos do Trabalho, que, de forma sucinta, busca entender por quais razões o indivíduo trabalha (Figura 3).

Figura 3 - Questão 1 Questionário MOW

Q1	Para explicar qual o sentido que o trabalho tem para você , escolha um posicionamento entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente para melhor traduzirem suas percepções.
A	O trabalho me proporciona status e prestígio.
B	O trabalho me proporciona a renda que eu preciso.
C	O trabalho me mantém ocupado.
D	O trabalho permite que eu tenha contatos interessantes com outras pessoas.
E	O trabalho é uma forma útil de servir a sociedade.
F	O trabalho em si é uma atividade interessante e que me satisfaz.

Fonte: Elaborado pelo autor

De modo geral, os respondentes classificaram que os principais motivos pelo quais trabalham são possibilidade de fazer contatos interessantes (85%) e o trabalho como uma atividade instigante e que satisfaz (78%), valores referentes à frequência. A Tabela 8 traz os resultados obtidos por cada uma das alternativas, tendo como destaque as duas anteriores com valor 5 para ambas as alternativas (Moda).

Tabela 8 - Resultados Válidos

	Frequência (%)					Média	Moda	Intervalo de confiança 95%	
	1	2	3	4	5			Inferior	Superior
O trabalho me proporciona status e prestígio	8	17	27	23	25	3,4	3	3,15	3,65
O trabalho me proporciona a renda que eu preciso	6	7	24	31	32	3,76	4	3,53	3,99
O trabalho me mantém ocupado	2	11	15	23	49	4,06	4	3,84	4,28
O trabalho permite que eu tenha contatos interessantes com outras pessoas	3	3	9	19	66	4,42	5	4,22	4,62
O trabalho é uma forma útil de servir a sociedade	1	8	22	24	45	4,04	4	3,83	4,25
O trabalho em si é uma atividade interessante e que me satisfaz	2	8	12	26	52	4,18	5	3,97	4,39

Fonte: Elaborado pelo autor

Outro fato que chama atenção por meio da análise da Tabela 8 é que o trabalho para estas pessoas não é uma forma de status ou prestígio, tendo a menor moda entre as alternativas possíveis. O estudo realizado por Morin (2007) verificou justamente o contrário, uma vez que o sentido do trabalho está atrelado a status e dinheiro (MORIN, 2007).

Com relação a presente amostra ter considerado o trabalho como um local para fazer contatos interessantes, este fato talvez indique o momento da carreira destas pessoas que, além de serem jovens, almejam alcançar posições melhores no futuro (conforme relato abaixo):

[...] meu sonho é guardar dinheiro para cursar uma faculdade e mudar de área. Pois imagino que serei mais feliz fazendo o que gosto [...] Entrevistado n° 22.

Pressupõe-se, por meio dos itens expostos anteriormente, que o trabalho atualmente é percebido como uma estratégia de crescimento para estes indivíduos, corroborando desta forma os achados obtidos por Grizente *et al.*, (2004) cujas observações em seus estudos desenvolvidos junto a profissionais de recursos humanos repousam no fato de que trabalho é visto como peça chave no plano de ascensão profissional.

Apesar dos resultados acima apresentarem o trabalho como um meio para fazer contatos interessantes, causa estranheza o fato de o trabalho não ser visto exclusivamente como uma fonte de renda uma vez que as pessoas entendem o trabalho como algo momentâneo com uma função de gerar renda para suprir as necessidades básicas, como alimentação e moradia.

4.3 Centralidade

A questão 2 do questionário, figura 4, de pesquisa aborda a dimensão centralidade relativa do trabalho, enquanto as questões de número 3 e 5 abordam a centralidade absoluta na vida das pessoas.

Figura 4 - Questão 2 Questionário MOW

Q2	De acordo com seu momento atual escolha um posicionamento , entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente. Entre as opções a seguir, para indicar o grau de importância de cada área em sua vida.
A	Lazer, hobbies, esportes, relações e contato com amigos, atividade de recreação.
B	Comunidade (atividades voluntárias, políticas ou sindicais).
C	Trabalho.
D	Espiritualidade.
E	Família.

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se na questão 2 que ao indagar as pessoas a respeito de quais áreas elas consideravam mais importantes em suas vidas, elas responderam, de forma geral, que a família, seguida pelo trabalho e pelo lazer são indicadas como as áreas de maior importância, vide Tabela 9.

Tabela 9 - Centralidade Q2

	Frequência (%)					Média	Moda	Intervalo de confiança 95%	
	1	2	3	4	5			Inferior	Superior
Lazer, hobbies, esportes, relações e contato com amigos, atividade de recreação	6	1	10	25	58	4,28	5	4,06	4,50
Comunidade (atividades voluntárias, políticas ou sindicais).	17	9	28	22	24	3,27	4	2,99	3,54
Trabalho	0	2	9	43	46	4,33	5	4,19	4,47
Espiritualidade	5	2	15	34	44	4,1	5	3,89	4,10
Família	4	1	3	20	72	4,55	5	4,37	4,74

Fonte: Elaborado pelo autor

Dentro das possibilidades de respostas, família e trabalho foram as que apresentaram a maior frequência, para respostas 5 – totalmente de acordo - dentro do grupo de alternativas a serem assinaladas. O fato de a pesquisa mostrar que a família tem maior grau de importância na vida das pessoas vem ao encontro à pesquisa realizada por Bianchi, (2013) que inferiu no item família a maior frequência de respostas e também as mais homogêneas.

Esta afirmativa de que o trabalho possui elevado grau de importância na vida das pessoas, também foi verificada no estudo apresentado por Morin (2001) que afirma que o trabalho preenche funções primordiais na vida das pessoas.

Bianchi (2013) também constatou, via grupos focais, que o fato de as pessoas darem grande importância à família, nos dias atuais, deve-se ao elevado número de mulheres que estão no mercado de trabalho, estando este estudo alinhado também a este item, uma vez que 71% dos respondentes deste trabalho são do sexo feminino.

O item relatado como de menor importância na vida das pessoas, no momento atual, foi comunidade (atividades voluntárias, políticas ou sociais) que apresentou a menor moda (4) dentre as possibilidades de respostas.

Desta forma verifica-se que a família, juntamente com o trabalho, possuem papéis centrais na vida destas pessoas.

Chama atenção ao analisar a centralidade relativa o fato dos respondentes não considerarem como fonte de status e prestígio, uma vez que se imaginava, por tratar-se de uma amostra com predomínio de jovens, que o trabalho pudesse ser fonte de inclusão social e ascensão profissional.

Quando o assunto é centralidade absoluta, questão 3, Figura 5, as pessoas foram indagadas a responder caso ganhassem na loteria se elas iriam continuar trabalhando; as mesmas responderam que sim (73%), tendo como principal motivo o fato de que a falta de uma atividade iria gerar tédio.

Figura 5 - Questão 3 Questionário MOW

Q3	A seguir você encontra uma série de afirmações. De acordo com a sua avaliação pessoal, escolha um posicionamento entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente.
A	Mesmo que eu ganhasse uma boa quantia na loteria eu continuaria trabalhando em algum lugar.
B	Eu rapidamente ficaria entediado(a) se não tivesse um trabalho para realizar.
C	As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem o trabalho.
D	Eu sou pessoalmente muito envolvido(a) no trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor

Esta constatação de que as pessoas continuariam a trabalhar, mesmo sem necessidades financeiras esta alinhada com o estudo desenvolvido pelo MOW que identificou o trabalho como algo além de atender as necessidades financeiras, tendo grande potencial de preencher outras necessidades do ser humano, como identificação com um determinado grupo, autoestima e interação social.

Dejours (1994) descreve o trabalho como o operador que irá construir o sujeito, pois acredita ser por meio do trabalho que as pessoas criam sua identidade, fazem sua história.

Na pesquisa desenvolvida por Nascimento (2014) junto a funcionários públicos, a mesma relatou que 100% de sua amostra foi enfática ao afirmar que o trabalho é importante em suas vidas, o que muda apenas é o motivo pelos quais estas pessoas atribuem importância ao trabalho.

Não obstante, o fato de as pessoas afirmarem que continuariam trabalhando caso possuíssem uma vida estável com recursos financeiros abundantes não significa que elas iriam permanecer no mesmo local de trabalho. A maioria informou que desejaria abrir o próprio negócio, conforme relatado abaixo:

[...] não me imaginaria trabalhando para outra pessoa se possuísse recursos financeiros. Com certeza abriria meu próprio negócio. Não gostaria mais de ter um patrão para dizer o que deveria fazer [...] Entrevistado n° 89.

A Tabela 10, na sequência, contém os dados apurados em campo pelo pesquisador (por meio da pergunta 3) no qual foi possível identificar a centralidade absoluta.

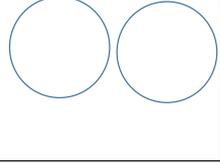
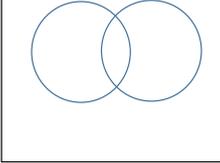
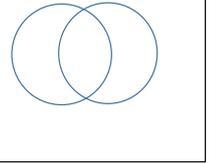
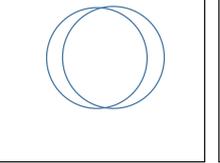
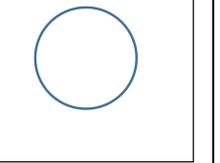
Tabela 10 - Centralidade Q3

	Frequência (%)					Média	Moda	Intervalo de confiança 95%	
	1	2	3	4	5			Inferior	Superior
Mesmo que eu ganhasse uma boa quantia na loteria eu continuaria trabalhando em algum lugar	14	2	11	22	51	3,94	5	3,66	4,22
Eu rapidamente ficaria entediado(a) se não tivesse um trabalho para realizar	10	4	4	20	62	4,2	5	3,94	4,46
As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem o trabalho	9	15	33	21	22	3,32	3	3,07	3,56
Eu sou pessoalmente muito envolvido(a) no trabalho	4	3	15	35	43	4,1	5	3,89	4,03

Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda seguindo a linha da pergunta 3, que apura a centralidade absoluta do trabalho tem-se a questão 5 (Figura 6) que visa verificar como as pessoas percebem a separação do trabalho com as demais áreas de suas vidas:

Figura 6 - Questão 5 Questionário MOW

Q5	A seguir você encontra 5 caixas, cada uma contendo 2 círculos. Um círculo representa o trabalho em geral e outro círculo representa você. Os círculos se sobrepõem em vários graus. Em um extremo (caixa 1) eles estão totalmente separados, representando você separado do trabalho em geral. No outro extremo (caixa 5) eles estão totalmente sobrepostos representando um total envolvimento entre você e trabalho em geral. Selecione aquela que melhor traduz sua relação com o trabalho em geral.				
	1	2	3	4	5
					

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados expostos na Tabela 11 demonstram existir um predomínio por parte das pessoas que se dizem envolvidas/ocupadas com o trabalho (57%), já os demais resultados apontaram que 33% dos indivíduos disseram ter uma vida equilibrada e somente 10% dos respondentes apontaram para uma separação considerável entre o lado profissional e pessoal.

Tabela 11 - Relatividade Absoluta Q5

	Não há envolvimento entre profissional e pessoal	Pouco Envolvimento	Há um equilíbrio entre o pessoal e o profissional	As pessoas estão envolvidas com o trabalho	Totalmente envolvidas
Respondentes	4%	5%	33%	36%	21%

Fonte: Elaborado pelo autor

Por outro lado, muitas pessoas se disseram insatisfeitas com seu momento atual na empresa, ao descrever que seus superiores imediatos (que muitas vezes era o próprio dono) não participam do dia-a-dia da empresa: segundo os entrevistados, muitas vezes o proprietário só aparece na empresa ao final do mês para analisar os resultados. Abaixo relatos que demonstram isso:

[...] Se eu pudesse sair deste emprego eu faria, mas preciso ajudar em casa minha família. Dependo do meu salário para sobreviver e sustentar meus filhos [...] Entrevistada n° 7.

[...] Meu chefe nunca esta presente. Só aparece no fim do mês para cobrar os resultados. Acredito que ele não sabe o antigo ditado que diz: “O olho do dono é que engorda o gado”. [...] Entrevistada n° 8.

Com isso verifica-se que, apesar das dificuldades apresentadas no dia a dia em decorrência da forma de gestão, dos afazeres diários ou relacionamentos internos, o trabalho é visto como fundamental na vida das pessoas, muitas vezes ocupando papel central. Esta constatação aparece na maioria das pesquisas relatadas ao longo deste estudo, como a realizada por Nascimento, (2011), que ao decorrer da análise dos funcionários públicos, constatou que apesar do trabalho ser considerado como uma fonte de renda, também era tido como algo positivo e central na vida das pessoas.

O fato das pessoas entrevistadas indicarem o trabalho como central em suas vidas chama atenção devido ao fato da amostra estudada ter predomínio de jovens com menos de trinta anos. Talvez isto demonstre uma realidade na qual a juventude esta inserida em que a busca por resultados e crescimento profissional se faça cada vez mais presente.

4.4 Identidade com o Trabalho

A questão 4, Figura 7, trata da dimensão Identidade com o trabalho, que tem por objetivo avaliar como as pessoas pesquisadas se identificam com o trabalho.

Figura 7 - Questão 4 Questionário MOW

Q4	O termo Trabalho não tem o mesmo sentido para todos. Abaixo, você encontra uma série de afirmações. De acordo com a sua avaliação pessoal, escolha um posicionamento entre UMA ATIVIDADE É CONSIDERADA TRABALHO SE...
A	Eu realizo em um local de trabalho.
B	Alguém me diz o que fazer.
C	É fisicamente exigente.
D	Pertence as minhas atividades diárias.
E	Eu realizo para contribuir para a sociedade.
F	Por meio dela eu desenvolvo sentido de pertencimento a alguma organização.
G	É mentalmente exigente.
H	Eu realizo em determinado período (exemplo das 9h as 18h).
I	Agrega valor a alguma coisa ou a alguém.
J	Não é prazerosa.
K	Eu recebo salário por isso.
L	Eu tenho que prestar contas pelo seu resultado.
M	Eu sou obrigado(a) a realizar.
N	Outros se beneficiam com isso.

Fonte: Elaborado pelo autor

Foi solicitado aos respondentes que atribuísem notas, de 1 a 5 para as alternativas da questão 4 (Figura 7), tendo como respostas os dados tabulados na Tabela 12.

Tabela 12 - Classificação da Importância dos Elementos de Definição do Trabalho.

	Frequência (%)					Média	Moda	Intervalo de confiança 95%	
	1	2	3	4	5			Inferior	Superior
A - Eu realizo em um local de trabalho	22	12	17	21	28	3,21	5	2,91	3,51
B - Alguém me diz o que fazer	26	18	27	22	7	2,66	3	2,41	2,91
C - For fisicamente exigente	33	18	22	10	17	2,6	1	2,31	2,89
D - Pertence as minhas atividades diárias	9	12	19	27	33	3,63	5	3,37	3,89
E - Eu realizo para contribuir para a sociedade	11	13	32	15	129	3,38	3	3,12	3,64
F - Por meio dela eu desenvolvo sentido de pertencimento a alguma organização	9	11	23	26	31	3,59	5	3,34	3,84
G - É mentalmente exigente	7	13	20	27	33	3,66	5	3,41	3,91
H - Eu realizo em determinado período (exemplo das 9h as 18h)	7	13	18	25	37	3,72	5	3,47	3,97
I - Agrega valor a alguma coisa ou a alguém	5	8	21	21	45	3,93	5	3,69	4,17
J - Não é prazerosa	40	16	16	13	15	2,47	1	2,17	2,77
K - Eu recebo salário por isso	12	3	15	15	55	3,98	5	3,70	4,25
L - Eu tenho que prestar contas pelo seu resultado	8	3	19	21	49	4	5	3,75	4,24
M - Eu sou obrigado (a) a realizar	19	13	21	17	30	3,26	5	2,96	3,55
N - Outros se beneficiam com isso	9	5	24	27	35	3,74	5	3,49	3,99

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se por meio da Tabela 12 que os itens L, K e I que tratam de prestar conta, receber salário e agregar valor, respectivamente, obtiveram as maiores frequências para respostas 5 – totalmente de acordo, enquanto os itens J, B e C referentes às questões, não prazeroso, fisicamente exigente e sem autonomia atingiram as menores frequências para respostas 5, isso demonstra que o trabalho é visto de forma positiva pela maioria dos respondentes.

A partir da Tabela 12, mencionada anteriormente, obteve-se subsídios para fazer um comparativo com um estudo elaborado por England e Whiteley (1990), que será apresentado abaixo, bem como fazer as devidas análises que se apresentam na sequência (primeiro é apresentado o estudo dos autores mencionados para posterior análise).

England e Whiteley (1990) realizaram um trabalho de grande relevância desenvolvido com base nos dados coletados pelo grupo MOW em oito países com aproximadamente 14.700 pessoas, dos quais os mesmos faziam parte. Os autores puderam encontrar seis padrões para definir o trabalho, sendo que, em todos eles, o salário apareceu como um elemento importante de definição (MORIN, 2001).

Estes seis padrões definidos pelos autores England e Whiteley (1990) foram classificados da seguinte forma: A, B e C concepções positivas a respeito do trabalho, D e E concepções negativas do trabalho e F uma forma neutra de se ver o trabalho. Com este estudo, eles puderam identificar que alguns países possuíam uma visão mais positivista do trabalho do que outros. De forma geral, a amostra colhida pelos pesquisadores do MOW (*Meaning of Work – International Research Team*) se classificou da seguinte forma, Quadro 11.

Quadro 11 - Padrões de Definição do Trabalho Determinados por England e Whiteley (1990)

Padrões	% de Respondentes	Classificação	Concepção
A	10,6%	<ul style="list-style-type: none"> • Acrescenta valor a qualquer coisa; • Você deve prestar conta disto; • Faz parte de suas tarefas; • Você recebe dinheiro para fazer isto. 	Positiva
B	27,6%	<ul style="list-style-type: none"> • Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação; • Você recebe dinheiro para realizar isto; • Você faz para contribuir à sociedade; • Faz parte de suas tarefas. 	Positiva
C	17,6%	<ul style="list-style-type: none"> • Outros se beneficiam disto; • Você recebe dinheiro para realizar isto; • Você faz para contribuir à sociedade; • Acrescenta valor a qualquer coisa; • É fisicamente exigente. 	Positiva
D	21,7%	<ul style="list-style-type: none"> • Você recebe dinheiro para realizar isto; • Faz parte de suas tarefas; • Você realiza em um local de trabalho; • Você deve fazer isto; • Alguém lhe diz o que fazer; • Não é agradável. 	Negativa
E	10,6%	<ul style="list-style-type: none"> • É mentalmente exigente; • É fisicamente exigente; • Você recebe dinheiro para fazer isto; • Faz parte de suas tarefas; • Isto não está agradando. 	Negativa
F	11,8%	<ul style="list-style-type: none"> • Você realiza seguindo um horário; • Você realiza em um local de trabalho; • Você recebe dinheiro para fazer isto; • Faz parte de suas tarefas. 	Neutra

Fonte: Elaborado pelo autor

Com o intuito de fazer um comparativo entre o presente estudo e o modelo de England e Whiteley (1990) acima, os dados obtidos para a presente amostra foram subdivididos nos seis padrões propostos pelos autores. Para que isto fosse possível as respostas das 14 afirmativas foram transformadas em algarismos numéricos, sendo atribuídos os seguintes valores: 1, 0 e -1. Para o número 1, foi atribuída a presença de sentido positivo (respostas com valor 4 e 5); para o número 0, definiu-se como estado neutro (resposta 3) e por último, o algarismo -1, que diz respeito à ausência (respostas 1 e 2). Com isso, chegou-se ao seguinte Quadro 12:

Quadro 12 - Padrões de Definição do Trabalho para Funcionários MPE de Jundiaí

Padrões	% de Respondentes	Afirmativas	Concepção
A	34%	I, L, D e K	Positiva
B	20%	F, K, E e D	Positiva
C	14%	N, K, E, I e C	Positiva
D	5%	K, D, A, M, B, J	Negativa
E	6%	G, C, K, D e J	Negativa
F	21%	H, A, K e D	Neutra

Fonte: Elaborado pelo autor

Por meio do que se observa, 68% dos respondentes acreditam que o trabalho é algo positivo, que atribui valor a pessoa e recebe-se para executar suas tarefas diárias (padrões A, B e C); 21% dos respondentes definem o trabalho como algo neutro, sendo apenas uma forma de emprego (padrão F). Por fim 11% consideram o trabalho como uma obrigação não sendo agradável a atividade do dia-a-dia (padrões D e E).

Pesquisa semelhante a esta foi realizada por Morin (2001) com estudantes e administradores de dois países distintos onde também se verificou o trabalho como algo positivo sendo uma forma de receber pelo que se faz e por agregar valor as pessoas, corroborando os achados deste estudo.

Por meio da caracterização acima, foi possível verificar que os funcionários das MPEs pesquisadas encontram-se nos seis padrões (A a F) propostos por England e Whiteley, (1990) porém com frequências distintas.

É interessante a percepção dos jovens entrevistados ao afirmarem que o trabalho é tido como uma experiência que agrega valor e conhecimentos. Isso pode demonstrar que as pessoas entendem que para atingir uma posição melhor no futuro terão que obter conhecimentos distintos dos atuais.

4.5 Análise de Cluster para Dimensão Identidade do Trabalho

A análise de *cluster* possibilita a verificação da formação de grupos de pessoas com características comuns entre si, neste caso respostas semelhantes que definem o sentido do trabalho. Pode-se ainda dizer que se trata de um processo de separação de uma população heterogênea em vários subgrupos homogêneos (DONI, 2004).

Anteriormente, foi analisada a dimensão identidade com o trabalho, por meio da questão 4, na qual verificou-se, na percepção das pessoas, que o trabalho era algo positivo, na sua maioria, porém a amostra como um todo estava distribuída nos seis padrões de A a F propostos pelo modelo MOW. Com o intuito de verificar se estes padrões pré-estabelecidos confirmavam-se de forma exploratória, a análise de *cluster* foi processada.

Num primeiro momento, por meio do método hierárquico (que consiste em uma série de agrupamentos ou divisões do grupo pesquisado) foram gerados dois agrupamentos. Na sequência, foi feita nova simulação por meio do método *K-means* (agrupar elementos em K grupos, onde K é a quantidade de grupos definida previamente) para que as respostas fossem ratificadas (BUSSAB, 1990).

Surgiram dois *clusters* no primeiro método, confirmados no segundo método com 46 respondentes no primeiro grupo e 54 no segundo grupo, vide Tabela 13. O *cluster* 1 caracteriza-se por um trabalho que agrega para todas as partes envolvidas e o segundo como uma forma simples de emprego. Não apareceram visões mais negativas quando comparado com os padrões da teoria.

Tabela 13 - Número de Respondentes por *Cluster*

Cluster	1	2
Números Respondentes	46	54
Válidos	100%	100%
Inválidos	0%	0%

Fonte: Elaborado pelo autor

Nota-se que os dois *clusters* gerados, quando comparados com a análise feita anteriormente, na qual havia seis modelos, permaneceram apenas dois. Um mais parecido com o padrão A, B C – indica o trabalho como positivo e outro parecido com F, o trabalho com sentido neutro. Desta forma, indica que a análise realizada de forma exploratória, via análise de *cluster*, coincide com a análise realizada via dimensão identidade com o trabalho exposto anteriormente. Apesar do uso da análise de cluster ser estatisticamente mais aprofundado, a análise de agrupamento nos 6 padrões anteriores fornece uma resposta mais completa.

Comparando o uso dos dois métodos, percebe-se que, para essa amostra, o trabalho não é negativo, pode agregar valor ou servir como uma ocupação/emprego. O trabalho é remunerado e preferencialmente executado em uma empresa.

No apêndice 4 tem-se os dados complementares que foram utilizados para análise de *cluster*.

4.6 Como os Indivíduos Percebem de Forma mais Espontânea o Sentido do Trabalho

As perguntas de número 6 e 7 do questionário utilizado na pesquisa de campo e que se encontram no apêndice 2, são questões abertas e serão tratadas por meio da análise do conteúdo, para tratar assuntos não representados no modelo proposto, uma vez que não se encontram na literatura. Para a pergunta de número 6 que solicitava aos respondentes preencher a seguinte questão: “O trabalho tem sentido se...” foram recebidas 93 fichas preenchidas e para a questão 7: “O trabalho não pode ...” foram somente 77 devolutivas.

Além destas duas perguntas havia uma terceira, questão 8, que buscava averiguar o motivo que levava os proprietários a abrir seu próprio negócio num mundo cercado de incertezas. Porém, como não houve nenhum respondente que era proprietário de empresa, esta pergunta não será considerada.

No apêndice 3 tem-se um quadro com os principais resultados obtidos pela tabulação do questionário (questões 6 e 7). Para que o resultado final consistisse nesta Tabela, foi necessário verificar com qual frequência as palavras repetiam-se nas respostas fornecidas pelas pessoas, agrupando-se e posteriormente sendo classificadas por ordem decrescente.

Por meio das respostas obtidas, Tabela 14, é possível verificar que os respondentes veem o trabalho como algo que contribui para o próprio indivíduo (1, 6, 7 e 8) bem como dependem de questões do ambiente para encontrarem sentido (2, 3, 4 e 5).

Tabela 14 - O Trabalho Tem Sentido se ...

	O trabalho tem sentido se...	Contagem	%
1	Você GOSTA do que faz	17	18%
2	Tem METAS claras	16	17%
3	É REMUNERADO proporcionalmente	12	13%
4	Possui um LÍDER que sabe lidar com as pessoas	9	10%
5	For realizado em EQUIPE	8	9%
6	Traz RECONHECIMENTO	6	6%
7	Faz-se sentir-se ÚTIL	4	4%
8	Gera RESPONSABILIDADE	4	4%

Fonte: Elaborado pelo autor

Para as respostas encontradas na questão de número 7, que informa o que o trabalho não deve apresentar, tem-se a Tabela 15:

Tabela 15 - O Trabalho Não Tem Sentido se ...

	O trabalho não tem sentido se...	Contagem	%
1	Ser uma OBRIGAÇÃO	16	21%
2	Interferir na VIDA PESSOAL	13	17%
3	Tem um LÍDER despreparado	11	14%
4	Existir DESRESPEITO	9	12%
5	Ser DESGASTANTE físico e emocionalmente	9	12%
6	For TEDIOSO	3	4%
7	Ser MAL REMUNERADO	3	4%
8	Faltar OBJETIVOS	3	4%

Fonte: Elaborado pelo autor

Por meio das respostas fornecidas pelas pessoas entrevistadas percebe-se que o trabalho não pode ser uma obrigação na qual se sintam forçadas a realizar as tarefas que lhes são designadas, tornando-se uma atividade tediosa. Talvez isto se caracterize pela idade dos respondentes, mais de 60% possuem idade entre 20 a 30 (geração Y).

Em um estudo semelhante, realizado por Teixeira *et al.*, (2013) foi pesquisado o sentido do trabalho para uma amostra composta de pessoas da geração Y e constatou-se que as esta assimilavam um trabalho com sentido ao que fornecesse segurança e respeito.

Apesar de não ser o objetivo deste estudo averiguar a liderança nas empresas, um fato que chamou atenção foi o elevado número de respondentes que afirmaram estar descontentes com a liderança de suas empresas, tendo estes relatado durante a pesquisa a vontade de mudar de emprego devido à falta de preparo de seus superiores ou até mesmo à falta de um superior na empresa, já que foi dito que muitos proprietários adquirem determinada franquia, contratam os funcionários e regressam apenas ao final do mês para verificar os resultados.

Prates e Gonzalez (2013) afirmam que o papel do líder numa empresa transcende o cargo que exerce, visto que estes possuem a capacidade de influenciar seus subordinados pelo exemplo, além de funcionar como facilitadores das atividades diárias.

Desta forma, pode subter-se que as pessoas aqui entrevistadas buscam um ambiente de trabalho agradável onde haja diálogo entre os colaboradores e os superiores, sem que exista desrespeito no trato entre diferentes níveis hierárquicos, bem como a presença de um superior preparado se fazendo necessário.

4.7 Análise da percepção de sentido do trabalho

Apesar do tema sentido do trabalho estar sendo pesquisado com grande intensidade nos últimos anos, não se trata de um assunto novo, uma vez que são décadas de estudos e pesquisas em torno deste assunto.

A escala utilizada na presente pesquisa, modelo MOW mostrou-se de fácil adaptação à realidade brasileira, sendo possível por meio dela conhecer a percepção do sentido do trabalho na visão dos funcionários das MPEs.

Muitos foram os relatos colhidos em campo onde se pode por meio deles criar uma extensa base de dados que permitiram confrontar os resultados com os de outros estudos. Exemplo disso é a afirmativa, por parte dos funcionários das MPEs de que o trabalho é algo positivo e que pode proporcionar crescimento profissional, o mesmo observado na pesquisa realizada por Grizente *et al.*, (2014).

A base de dados obtidos aqui permitiu ainda verificar o sentido do trabalho na visão dos funcionários de MPEs do setor comércio da cidade de Jundiaí/SP como tendo aspecto central em suas vidas uma vez que 58% dos respondentes se disseram totalmente envolvidos com o trabalho, vide Tabela 11. Outros dois pontos foram atrelados ao sentido do trabalho sendo uma fonte para fazer contatos interessantes (85% dos respondentes afirmaram isto) e uma atividade instigante (78% de respostas afirmativas).

No relato abaixo, de uma das pessoas entrevistadas, se observa o exposto no parágrafo anterior:

[...] Passo a maior parte do dia envolvida com o trabalho. Aqui posso conhecer pessoas e aprender coisas novas [...] Entrevistada nº 44.

O trabalho não foi considerado uma fonte de status e prestígio, muito menos como uma atividade desenvolvida em prol da comunidade, pois ambos os itens demonstram, vide Tabela 9, possuir as menores médias e maior frequência dentro das possibilidades de respostas.

Em síntese, o sentido do trabalho foi verificado para esta amostra como algo positivo e que agrega valor possibilitando obter novos conhecimentos, além de proporcionar o contato com pessoas interessantes.

5. Considerações Finais

O objetivo geral deste estudo foi verificar o sentido do trabalho na visão dos funcionários das MPEs do setor de comércio da cidade de Jundiaí/SP, sendo alcançado por meio da aplicação do questionário do modelo MOW e dentre os objetivos específicos foi proposto o comparativo com outros estudos sendo este item explorado ao longo da análise das dimensões.

O ponto de partida foram os conceitos verificados pelo modelo MOW - *Meaning of Work International Research Team* - que por meio de uma longa pesquisa de campo pôde identificar as dimensões usadas pelos sujeitos pesquisados, em sua amostra, para definir o sentido do trabalho. Aqui a definição de três dimensões tem destaque, assim como a verificação de que o trabalho ocupa papel central na vida das pessoas entrevistadas, trata-se de uma atividade instigante além de ser um meio para fazer contatos interessantes (DA ROSA TOLFO, 2007).

Nas entrevistas de campo apesar dos trabalhadores relatarem o trabalho como algo positivo e que agrega valor destacou-se a vontade dos funcionários em mudarem de profissão fazendo com que os mesmos enxerguem o presente trabalho como algo momentâneo com a função de obter a remuneração suficiente para poder sobreviver e ajudar suas famílias. Os entrevistados relataram ainda o trabalho como uma oportunidade de fazer contatos interessantes e conhecer pessoas novas, apesar de perceberem que este não é uma forma de prestígio ou status.

Quando analisada a centralidade relativa do trabalho em suas vidas, observou-se que o trabalho possui o mesmo nível de importância que a família, ficando a comunidade como algo de menor importância.

Chama a atenção que quando perguntado às pessoas se continuariam a trabalhar mesmo com uma condição financeira estável, estas disseram que sim, pois entendem que o trabalho é uma fonte de realização pessoal, uma vez que a vida pode tornar-se monótona sem o trabalho. Ressalta-se que as pessoas foram enfáticas ao afirmar que continuariam a trabalhar, porém não mais como

funcionários, ou por não estarem de acordo com o líder ou por entenderem que o papel da liderança em suas empresas era falho. De uma forma geral, os entrevistados veem o trabalho como algo positivo.

Enfim, o contato direto com os entrevistados ao longo do processo de pesquisa de campo se mostrou uma experiência enriquecedora pois permitiu ao pesquisador observar a realidade das pessoas no dia a dia, observando suas dificuldades e experiências de vida que transformaram a forma de pensar e enxergar a relação colaborador e empresa.

5.1 Limitações da Pesquisa

Apesar do tema sentido do trabalho ser de ampla aplicação não só nas micro e pequenas empresas, mas também em organizações de grande porte, existem determinadas limitações que devem, aqui, ser explanadas.

A pesquisa realizada sucedeu-se no segmento do comércio de MPE da cidade de Jundiaí/SP, de forma não probabilística, portanto suas conclusões não podem ser tomadas de maneira genérica, uma vez que os resultados estão atrelados às características destas empresas e região. Também é importante lembrar que o grande número de pessoas jovens, do sexo feminino e com pouco tempo de empresa pode influenciar o resultado final.

O fato ainda de as pessoas desta amostra considerarem, em sua maioria, o trabalho atual como um momento de passagem e transição para uma posterior oportunidade melhor, pode também ser um expressivo fator a influenciar o resultado final.

5.2 Contribuição e Aplicabilidade

Por meio do presente estudo, foi possível inferir como os funcionários das MPEs verificam o sentido do trabalho, chegando a conclusões interessantes que permitiram obter um maior conhecimento a respeito dos funcionários que trabalham em MPE.

Um dos primeiros pontos passíveis de destaque como contribuição para a sociedade das MPEs foi a constatação de um distanciamento entre o empregado e empregador, o que, por muitas vezes, gera falta de motivação conforme relatado pelos entrevistados durante o processo de entrevista isto podendo ocasionar baixa produtividade pois os mesmos alegaram que poderiam contribuir mais com a empresa caso tivessem apoio do gestor imediato.

Outro ponto importante é que as pessoas consideram o trabalho como peça chave para seu crescimento tanto financeiro como profissional; desta forma, imagina-se que com uma boa gestão de pessoas é possível torná-las mais produtivas e rentáveis para a empresa.

Assim, acredita-se que a implicação prática mais importante reside, sem dúvida, na constatação de que o trabalho é fonte não só de remuneração financeira, mas um caminho para se atingir a realização pessoal e profissional, desde que haja lideranças capazes de contribuir com o crescimento dos funcionários e respectivamente da empresa.

Concluindo a presente pesquisa, torna-se importante reforçar que entender o sentido do trabalho dos indivíduos na atualidade é fundamental para que ambientes propícios aos colaboradores das empresas possam ser criados, visando maior produtividade. Acreditava-se que o fato de uma pessoa trabalhar em uma MPE poderia gerar maior satisfação ao indivíduo, uma vez que os níveis hierárquicos seriam menores e a autonomia para as decisões maiores, porém, na prática o que se observou foi diferente. Talvez, isso se deve pela falta de uma política clara de

gestão de pessoas ou falta de metas pré-estabelecidas conforme relatado pelos funcionários entrevistados.

5.3 Sugestões para Continuidade do Estudo

O tema do presente estudo demonstrou-se muito amplo por meio dos dados levantados, via pesquisa de campo, o que possibilita sugerir algumas possibilidades de futuros estudos.

A primeira sugestão de estudo refere-se ao ingresso maciço de mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, o que pode estar alterando significativamente o que se entende por sentido do trabalho. Por esta razão, averiguou-se uma forte tendência dos profissionais a valorizarem mais suas famílias do que o trabalho, buscando a partir daí uma vida com realizações baseadas não só no campo profissional, mas principalmente no familiar.

Outra sugestão seria avaliar como o papel do líder influencia na concepção de sentido do trabalho do liderado e sua produtividade, tendo em vista o elevado número de pessoas que se disseram insatisfeitas com o trabalho devido a não reconhecerem em seu chefe o papel do líder. Isto devido aos casos de má gestão ou formas errôneas de cobrar os funcionários, existindo casos extremos nos quais os funcionários se disseram intimidados ou humilhados na presença do chefe. A intenção é avaliar o papel da liderança no sentido do trabalho do liderado podendo ser fonte de estudo para outros trabalhos.

Por último, observou-se que os resultados aqui verificados assemelham-se a outros estudos analisados em diferentes tamanhos de empresas. O estudo de MPE de outras regiões ou segmentos, como indústrias ou setor de serviços poderia ser concretizado, a fim de tornar possível o estabelecimento de paralelos entre os resultados.

6. REFERÊNCIAS

ACCENTURE. 2013. Empresa global de consultoria e gestão. **Pesquisa Global de Comportamento do Consumidor, da consultoria Accenture**. Disponível em: <http://www.accenture.com/us-en/landing-pages/energizing-global-growth/Pages/home.aspx?c=mc_wefprfy13_10000001&n=ilc_01113#Summary>. Acesso em: 14 abr. 2015.

ALBERTON, D. M. **Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre**. Tese de Mestrado. UFRGS, 2008.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R.; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educação e Sociedade, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ANDRADE, S. P. C; TOLFO, SR, DELLAGNELO, E. H. L.. **Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.

ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

BABBIE, E. **The practice of social research**. 4. ed. Belmont, Wadsworth Publ., 1986

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 5. ed. Edições 70, São Paulo: 2009.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

BASTOS, A., PINHO, A., COSTA, C.A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. RAE, v.35, n.6, p. 20., 1995.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho: Apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

_____, P.F.: BORGES-ANDRADE, J. E. Escala do Trabalho com Sentido (ETS) IN: PUENTES-PALACIOS, K: PEIXOTO, A. de L. A. (ORG.) **Ferramentas de diagnóstico para organização e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BERGAMINI, C. W. **Motivação**. São Paulo, Atlas, 3. ed., 1996.

BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2013.

_____. **Sentido do Trabalho: uma demanda e um desafio contemporâneo**. In: EnGPR - Encontro de Gestão de Pessoas, 2013, Brasília. Anais da ANPAD, 2013.

BITENCOURT, B. M., "**Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria**." Revista de Ciências da Administração 13.31, 2011.

BORGES, L. O. D. **Os atributos e a medida do significado do trabalho**. Psicologia: teoria e pesquisa, 1997.

_____. **Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo**. Vivência, 1998.

_____. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 81-107, 1999.

BRASIL, I. B. G. E. Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**, 2005.

BUSSAB, W. O.: MIAZAKI, E S.; ANDRADE, D F. **Introdução à análise de agrupamentos**. São Paulo: Associação Brasileira de Estatística, 1990.

CEZARINO, L. O.; CAMPOMAR, M. C. **Micro e Pequenas Empresas: Características Estruturais e Gerenciais**. Revista FAFIBE On Line, Faculdades Integradas-FAFIBE, Ano II, n. 2, 2006.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

CHALOFISKY, N. E. **Meaningful workplaces: Reframing how and where we work**. John Wiley e Sons, 2010.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CODA, R.; CODA, D. A.; MOTTA, M. S. **Estilos comportamentais dos profissionais da área de gestão de pessoas: um estudo exploratório nos setores público e privado**. Gestão de Pessoas na Administração Pública, 2013.

CODA, R.; FONSECA, G. F. **Em busca do significado do trabalho – relato de um estudo qualitativo entre executivos**. RBGN – Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v.6, n.14, p. 7-18, 2004.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

COUTO, D. L. A. *et al.* **O sentido do Trabalho para o Arquiteto de Software**. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, ENGPR, 2011.

DA ROSA TOLFO, S. *et al.*, **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Psicologia & Sociedade, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

D'ACRI, V. **Trabalho e saúde na indústria têxtil de amianto**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 13-22, 2003.

DE ALMEIDA CAMPOS, L. **Planejamento e Gestão de Carreira na área do Magistério**. Revista Edu. Tec., v. 1, n. 1, 2013.

DE ALMEIDA, F. C. **Novo modelo organizacional baseado no cérebro humano**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 30, n. 1, 1995.

DE FREITAS, M. E. **Contexto social e imaginário organizacional moderno**. RAE, v. 40, n. 2, p. 7, 2000.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DE PAIVA JÚNIOR, F. G.; DE SOUZA LEÃO, A. L. M.; DE MELLO, S. C. B. **Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em Administração**. Ciências da Administração, v. 13, n. 31, p. 190-209, 2011.

DE OLIVEIRA BORGES, L.; ALVES FILHO, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho**. Estudos de psicologia, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

DE SOUZA NETO, S. P.; SALES, A. H. L. **Empreendedorismo: um modelo de Liderança para o Século XXI**. In: I Seminário de Gestão de Negócios. 2009. Anais do I Seminário de Gestão de Negócios. São Paulo, 2009.

DONI, M. V.. **Análise de cluster: métodos hierárquicos e de particionamento**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2004.

DOURADO, D. P. *et al.*, **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado**. Cadernos Ebape. BR, v. 7, n. 2, p. 350-367, 2009.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss Project**. London: Tavistock, 1964.

ENGLAND, G. W., WHITELEY, W. T. **Cross-national meanings of working**. In: BRIEF, A. P., NORD, W. R. Meanings of occupational Work. Toronto: Lexington Books, 1990.

FERREIRA, A.; BOAS, A. A. V.; ESTEVES, R. C. P. M. **Teorias de Motivação: um estudo de caso sobre a percepção das lideranças**. XIII Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP), 2006.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2010.

FRANKL, V. **Em Busca de Sentido**. São Paulo: Editora Vozes, 2008.

FRIEDMANN, G. **O Trabalho em migalhas especialização e lazeres**. Perspectiva, 1972.

GAMBOA, S. A. S. A dialética na pesquisa em educação: elementos de contexto. IN: FAZENDA, I. (ORG.) **Metodologia da pesquisa educacional**. São Paulo: Cortez, 1989.

GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil - Relatório Executivo 2013**. Disponível em: <http://www.gemconsortium.org/docs/search?doc_cat_id=4&team>. Acesso em: 03 mar. 2015.

GIL A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo. Atlas, 5. ed., 2006.

GRIZENTE I. N. P., **O Sentido do Trabalho para a Gestão de Recursos Humanos: Como se Estabelece essa Relação dentro da Academia?** ENANPAD, 2014.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, M. F. **A pequena empresa e expansão industrial**. Lisboa: Associação Industrial Portuguesa, 1994.

GOUVEIA, V. V. **A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia**. Estudos de psicologia, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work: test of a theory**. Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, p. 250-279, 1976.

HUOT, R. **Métodos Quantitativos para as Ciências Humanas**. (tradução de Figueiredo, M. L.). Lisboa: Instituto Piaget. 2002.

KOVACS, I. **Emprego flexível em Portugal**. Sociologias [online], n.12, p. 32-67, 2004.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de pesquisa metodológica científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, C. B. L. de P. **Desenvolvimento de carreira e significado do trabalho**. Tese de Doutorado. 1998.

LEONE, N. M. **As especificidades das pequenas e médias empresas**. São Paulo: Revista de Administração, v.34, n.2, p.91-94, abril/junho 1999.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. Enanpad, 2011.

LEININGER, M. **Quality of life from a transcultural nursing perspective**. Nursing Science Quarterly, v. 7, n. 1, p. 22-28, 1994.

LÖWY, M. **A teoria da revolução no jovem Marx**. Vozes, 2002.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre:Bookman, 2001.

MANZINI, E. J. **Entrevista: definição e classificação**. Marília: Unesp, 2004.

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. **Administração da produção**. São Paulo: Saraiva, 1998.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo, Atlas, 2001.

MARX K.; ENGELS F. **A Ideologia Alemã**. 11. ed. São Paulo, Hucitec, 1999.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

_____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MONTE M. S., BISPO A. D. **O Sentido do Trabalho para os Indivíduos que estão na Iminência de se Aposentarem**. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Eneo, 2014.

MORAES N., B. R. de. **A organização do trabalho sob o capitalismo e a "redoma de vidro"**. RAE, v. 27, n. 4, p. 19-30, 1987.

MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. RAE, v. 41, n. 3, p. 9, 2001.

_____. **The Meaning of Work in Modern Times.** 10° World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil. 2004.

_____, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos.** Psicologia e Sociedade. (19). Edição especial 1. p. 47-56, 2007.

MICHAELSON, C. *et al.*, **Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies.** Journal of business ethics, v. 121, n. 1, p. 77-90, 2014.

NASCIMENTO, F.; *et al.*, **A Escolha de uma Empresa para se Trabalhar: uma Abordagem Baseada em Valores Pessoais.** Enanpad, 2014.

NASCIMENTO, T. A.; SIMÕES J. M. **Reflexões a partir dos servidores da área de RH.** EnGPR, 2011.

NORONHA, D. P.; FERREIRA, S. M. S. P. **Revisões da literatura.** In: CAMPELLO, B.S.; CENDÓN, B.V.; 2000.

OLIVEIRA, S. R. D. **Os Sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodonto.** Dissertação de Mestrado, 2004.

_____. **Buscando o sentido do trabalho.** Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, v. 28, 2004.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Organização do trabalho num contexto de liberalização. CACCIAMALI, RIBEIRO e JUNIOR MACAMBIRA. (org.) **SÉCULO XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho.** Banco do Nordeste, Instituto de Desenvolvimento do Trabalho e USP, pp. 309-340, 2003.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; COSTA, C. A. **Significado do Trabalho - um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais.** RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 6, nov-dez, p.20-29, 1995.

PINTO, R. V. R.; **Análise Multivariada sobre a satisfação e o sentido do trabalho para gestores de escolas públicas e particulares.** Enanpad, 2011.

PRATES, C.; GONZALEZ, N. G. S. **O Sentido do Trabalho para o Operário: estudo de caso em uma fábrica de componentes eletrônicos.** Encontro Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, IV, Brasília, p. 1-16, 2013.

PUENTE-PALACIOS e PEIXOTO (orgs.). **Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: Um Olhar a Partir da Psicologia**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 330p., 2015.

REIS, E. **Estatística Descritiva**. Lisboa: Edições Silabo. 1996.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo, Pearson, 14. ed. 2011.

RIBEIRO, D. **Encontros**. Rio de Janeiro: Beco do Azougue, 2007.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. **On the meaning of work: A theoretical integration and review**. Research in organizational behavior, v. 30, p. 91-127, 2010.

ROVER, A., **Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior**. Unoesc & Ciência-ACSA, v. 1, n. 1, p. 79-88, 2010.

RUIZ-QUINTANILLA, S. A.; ENGLAND, G. W. **How Working is Defined**. CHHRS Working Paper Series, Paper 237, 1994.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions**. Contemporary educational psychology, v. 25, n. 1, p. 54-67, 2000.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. H.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SCHWEIG, C. **Buscando o Sentido do Trabalho**. ANPAD. 2004.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa**. 6 ed. São Paulo, 2013. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Índice de competitividade e desempenho do primeiro semestre de 2013**. 2013. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Sensor05.pdf>

SEBRAE-SP. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do estado de São Paulo. **Panorama das MPEs Paulista 2015. São Paulo, 2015.** Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/book%20de%20pesquisas_mpes%20paulistas_2015_web_v3.pdf

SEBRAE-SP. **Onde Estão As Micro e Pequenas Empresas** Em São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/mpes_numeros/onde_mpes_sp.pdf

SEBRAE-SP. **As Pequenas Empresas SN Em São Paulo.** São Paulo, 2011. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/As_pequenas_empresas_SN.pdf

SEBRAE-SP. **Indicadores SEBRAE-SP. Especial: Mercado de SP.** São Paulo, 2012. Disponível em: http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/EstudosPesquisas/indicadores/indicadores_mercado_de_trabalho_abr_13.pdf

SIQUEIRA, M. M. M., (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** 1. ed. Porto Alegre: Bookman, 344p., 2008.

SILVA, G.; DACORSO, A. L. R.. **Perspectivas de Inovação na Micro e Pequena Empresa** Revista Economia & Gestão, v. 13, n. 33, p. 90-107, 2013.

SILVA, K. A. T. **O Lixo pode ser mais que Lixo? O Sentido do Trabalho para Catadores de Materiais Recicláveis.** Enanpad, 2011.

SOARES, D. C.; VIEIRA, A. **Reestruturação organizacional e reconstrução da identidade: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações** DOI: 10.5007/2175-8077.2010.v12n26p92. Revista de Ciências da Administração, v. 12, n. 26, p. 92-115, 2010.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 352p, 2002.

TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica.** São Paulo: Atlas, 1995.

TEIXEIRA, A. P. P., **O Sentido do Trabalho: Uma análise à luz das gerações X e Y.** Diálogo, n. 25, p. 25, 2013.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo, 4. ed., Atlas, 2007.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo, Atlas, 5. ed., 2006.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN M. E. **Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá**. ENANPAD, 2014.

WOMACK, J. P.; J., D. T.; ROOS, D. **A máquina que mudou o mundo: baseado no estudo do Massachusetts Institute of Technology sobre o futuro do automóvel**. Rio de Janeiro, 2004.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre. Bookman. 2005.

APÊNDICE 1

Prezado Respondente,

A FACCAMP – Faculdade Campo Limpo Paulista - está realizando uma pesquisa de cunho estritamente acadêmico dentro do Programa de Mestrado em Administração.

O objetivo dessa pesquisa é verificar qual o Sentido do trabalho na vida de Empresários, Gestores e colaboradores de Micro e Pequenas empresas da região de Jundiaí/SP, a fim de possibilitar o desenvolvimento de ações voltadas para a melhoria da competitividade do negócio.

O instrumento que será utilizado para identificar seu entendimento é uma adaptação do questionário elaborado pelo grupo MOW - (*Meaning of Work International Research Team*) e teve sua validade testada dentro da realidade brasileira, anteriormente, para verificar o sentido do trabalho. Não se trata, portanto, de um teste de personalidade.

Esta tem a finalidade de convidá-lo (a) para participar do estudo, colaborando, assim para o progresso do conhecimento em gestão de pessoas na área de Micro e Pequenas empresas. A pesquisa envolverá cerca de 100 pessoas, sendo você um dos pré-selecionados.

ATENÇÃO: Fica desde já assegurada a confidencialidade do estudo, garantindo-se que nenhuma divulgação individualizada, seja do respondente, ou de sua empresa constará do relatório final.

Muito obrigado desde já por sua imprescindível colaboração nesta pesquisa.

Responsável: Prof. Dra. Eliane Bianchi/Aluno: Willian Bonatto

Respondente: _____ (de acordo)

APÊNDICE 2

Questionário para Pesquisa de Campo

		Data: ___/___/___ Nº: _____				
PESQUISA DE CAMPO						
Sexo: Masculino (<input type="checkbox"/>) Feminino (<input type="checkbox"/>)						
Idade: até 18 anos(<input type="checkbox"/>) 19 a 29 anos(<input type="checkbox"/>) 30 a 39 anos(<input type="checkbox"/>) 40 a 50 anos (<input type="checkbox"/>) acima 50 anos(<input type="checkbox"/>)						
Escolaridade: Ensino Fundamental(<input type="checkbox"/>) Ensino Médio(<input type="checkbox"/>) Superior Incompleto (<input type="checkbox"/>) Superior Completo(<input type="checkbox"/>) Pós Graduação(<input type="checkbox"/>) Outros(<input type="checkbox"/>).						
Posição: Funcionário(<input type="checkbox"/>) Gestor(<input type="checkbox"/>) Proprietário(<input type="checkbox"/>)						
Tempo de trabalho na empresa:(<input type="checkbox"/>) Tempo de trabalho na função:(<input type="checkbox"/>)						
Tipo de Empresa: _____: OBS.: _____						
<p>Introdução:</p> <p>Este questionário tem por objetivo avaliar a percepção do sentido do trabalho para funcionários, gestores e proprietários de Micro e Pequenas Empresas.</p> <p>Ao respondê-lo é importante que você procure ser o mais coerente possível com você mesmo, caracterizando aquelas situações que mais retratam como você efetivamente pensa e/ou age.</p> <p>ATENÇÃO: EVITE LEVAR EM CONTA COMPORTAMENTOS QUE VOCÊ JULGA OU IMAGINA IDEAIS, OU ENTÃO MANEIRAS DE AGIR QUE LHE SÃO SOLICITADAS E QUE NÃO SUAS REAIS PREFERÊNCIAS.</p> <p>INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO:</p> <p>Em cada uma das questões apresentadas no questionário você encontrará uma situação ou aspecto relativo ao trabalho que mais lhe agrada e outras alternativas que a complementam.</p> <p>Você deve proceder, assinalar com um X, da seguinte maneira na folha de respostas do questionário:</p> <p>a) dar nota “5” para concordo totalmente. b) dar nota “4” mais concordo que discordo. c) dar nota “3” nem concordo e nem discordo. d) dar nota “2” mais discordo do que concordo. e) dar nota “1” discordo totalmente.</p> <p>Boa pesquisa!!</p>						
Q1	Para explicar qual o sentido que o trabalho tem para você , escolha um posicionamento entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente para melhor traduzirem suas percepções.					
		1	2	3	4	5
A	O trabalho me proporciona status e prestígio.					
B	O trabalho me proporciona a renda que eu preciso.					
C	O trabalho me mantém ocupado.					
D	O trabalho permite que eu tenha contatos interessantes com outras pessoas.					
E	O trabalho é uma forma útil de servir a sociedade.					
F	O trabalho em si é uma atividade interessante e que me satisfaz.					

Q2	De acordo com seu momento atual escolha um posicionamento , entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente. Entre as opções a seguir, para indicar o grau de importância de cada área em sua vida.					
		1	2	3	4	5
A	Lazer, hobbies, esportes, relações e contato com amigos, atividade de recreação.					
B	Comunidade (atividades voluntárias, políticas ou sindicais).					
C	Trabalho.					
D	Espiritualidade.					
E	Família.					
Q3	A seguir você encontra uma série de afirmações. De acordo com a sua avaliação pessoal , escolha um posicionamento entre (1) discordo totalmente e (5) concordo totalmente.					
		1	2	3	4	5
A	Mesmo que eu ganhasse uma boa quantia na loteria eu continuaria trabalhando em algum lugar.					
B	Eu rapidamente ficaria entediado(a) se não tivesse um trabalho para realizar.					
C	As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem o trabalho.					
D	Eu sou pessoalmente muito envolvido(a) no trabalho.					
Q4	O termo Trabalho não tem o mesmo sentido para todos. Abaixo, você encontra uma série de afirmações. De acordo com a sua avaliação pessoal, escolha um posicionamento entre UMA ATIVIDADE É CONSIDERADA TRABALHO SE....					
		1	2	3	4	5
A	Eu a realizo em um local de trabalho.					
B	Alguém me diz o que fazer.					
C	É fisicamente exigente.					
D	Pertence às minhas atividades diárias.					
E	Eu a realizo para contribuir para a sociedade.					
F	Por meio dela eu desenvolvo sentido de pertencimento a alguma organização.					
G	É mentalmente exigente.					
H	Eu a realizo em determinado período (exemplo das 9h as 18h).					
I	Agrega valor a alguma coisa ou a alguém.					
J	Não é prazerosa.					
K	Eu recebo salário por isso.					
L	Eu tenho que prestar contas pelo seu resultado.					
M	Eu sou obrigado(a) a realizá-la					
N	Outros se beneficiam com isso.					

APÊNDICE 3

Dados para Análise de Conteúdo

O trabalho tem sentido se ...	Contagem
Você GOSTA do que faz	17
Tem METAS claras	16
É REMUNERADO proporcionalmente	12
Possui um LIDER que sabe lidar com as pessoas	9
For realizado em EQUIPE	8
Obtém RECONHECIMENTO	6
Gera CONHECIMENTO	3
Faz sentir-se ÚTIL	4
Gera RESPONSABILIDADE	4
Proporciona CRESCIMENTO	3
BENEFICIA outras pessoas	3
Faz AMIZADES	2
Proporciona BEM ESTAR	1
Proporciona DIVERSÃO	1
Obtém benefícios FISICOS E ESPIRITUAIS	1
É realizado em ALGUM LUGAR	1
Proporciona SEGURANÇA	1
É realizado em num BOM AMBIENTE	1
TOTAL	93
O trabalho não tem sentido se ...	Contagem
For uma OBRIGAÇÃO	16
Interferir na VIDA PESSOAL	13
Tem um LIDER despreparado	11
Existir DESRESPEITO	9
For DESGASTANTE físico e emocionalmente	9
For TEDIOSO	3
For MAL REMUNERADO	3
Faltar OBJETIVOS	3
Não tiver ORGANIZAÇÃO	2
Gerar PROBLEMAS	1
Não der PRAZER	1
Não tiver FERRAMENTAS ADEQUADAS (computador, equipamentos diversos ...)	1
Não houver RECONHECIMENTO	1
Existir muita PRESSÃO	1
Existir PRECONCEITO	2
Não gerar RESULTADOS	1
TOTAL	77

APÊNDICE 4

Dados Utilizados para Análise de Cluster

ANOVA						
	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
A	34,655	1	1,979	98	17,512	,000
B	26,466	1	1,367	98	19,359	,000
C	53,340	1	1,619	98	32,946	,000
D	14,564	1	1,559	98	9,344	,003
E	28,314	1	1,482	98	19,104	,000
F	24,880	1	1,401	98	17,757	,000
G	37,794	1	1,211	98	31,218	,000
H	54,756	1	1,096	98	49,961	,000
I	34,372	1	1,103	98	31,150	,000
J	13,600	1	2,115	98	6,429	,013
K	21,148	1	1,723	98	12,277	,001
L	46,538	1	1,076	98	43,245	,000
M	49,428	1	1,733	98	28,526	,000
N	52,058	1	1,032	98	50,421	,000

Final Cluster Centers

	Cluster	
	1	2
A	4	3
B	3	2
C	3	2
D	4	3
E	4	3
F	4	3
G	4	3
H	5	3
I	5	3
J	3	2
K	4	4
L	5	3
M	4	3
N	5	3

Agglomeration Schedule						
Stage	Cluster Combined		Coefficients	Stage Cluster First Appears		Next Stage
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	8	12	164,000	0	0	4
2	9	14	169,000	0	0	6
3	4	5	173,000	0	0	5
4	7	8	194,000	0	1	6
5	4	6	202,500	3	0	8
6	7	9	221,167	4	2	8
7	1	2	233,000	0	0	9
8	4	7	256,467	5	6	10
9	1	3	292,500	7	0	12
10	4	11	302,625	8	0	11
11	4	13	318,556	10	0	13
12	1	10	386,667	9	0	13
13	1	4	420,450	12	11	0

Análise de *Cluster*.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Cluster 1	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5
Cluster 2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3

Fonte: Elaborado pelo autor