



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Kamilla Turnes Lemos

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO: a percepção de estagiários
do curso de Administração no Distrito Federal**

Brasília – DF

2013

Kamilla Turnes Lemos

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO: a percepção de estagiários
do curso de Administração no Distrito Federal**

Monografia apresentada ao Departamento
de Administração como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professora Orientadora: Prof^a. Dr^a.
Tatiane Paschoal.

Brasília – DF

2013

Lemos, Kamilla Turnes.

Significados do trabalho: a percepção de estagiários do curso de Administração no Distrito Federal / Kamilla Turnes Lemos. – Brasília, 2013.

56 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2013.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Tatiane Paschoal, Departamento de Administração.

1. Sentidos do trabalho. 2. Estágio profissional. 3. Curso de Administração. I. Título: Subtítulo.

Kamilla Turnes Lemos

SIGNIFICADOS DO TRABALHO: a percepção de estagiários do curso de Administração no Distrito Federal

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão da disciplina Projeto de Pesquisa em Administração da Universidade de Brasília da aluna

Kamilla Turnes Lemos

Prof^a. Dr^a., Tatiane Paschoal
Professora-Orientadora

Prof^a. Dr^a., Elaine Rabelo Neiva
Professora-Examinadora

Prof^a. Natasha Fogaça
Professora-Examinadora

Brasília, 28 de fevereiro de 2013.

À minha mãe, Maria Cristina Turnes, que dedicou sua vida a amar incondicionalmente suas filhas e, sozinha, conseguiu assumir o papel de uma família inteira.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Maria Cristina Turnes, que me ofereceu todo o suporte emocional e financeiro para concluir mais essa etapa da minha vida.

Às amigas Flávia Guimarães e Taila Souza, que foram essenciais para a conclusão deste trabalho.

À minha segunda família: Suzane Gonçalves, Pietro Politi, Isabela Pacheco e demais amigos, que souberam compreender a minha ausência e me apoiaram em momentos difíceis.

À professora Tatiane Paschoal, pela orientação e ajuda ao longo da elaboração da monografia.

A todos que, de alguma forma, me ajudaram durante a pesquisa.

À Universidade de Brasília, que me proporcionou uma realidade que não seria possível vivenciar em nenhum outro lugar.

“Em um estado sombrio nós nos encontramos... Um pouco mais de conhecimento iluminar o nosso caminho pode.”

Mestre Yoda, Star Wars

RESUMO

Os significados do trabalho compõem um campo de estudo que tem ganhado grande importância nas agendas de pesquisas em diversos países. As variações nas definições atribuídas ao trabalho ao longo do tempo, em sociedades distintas, com diferentes contextos políticos e econômicos, justificam a necessidade de constantes investigações sobre o fenômeno. A presente pesquisa procurou descrever os significados atribuídos ao trabalho por estudantes do curso de Administração que estagiam em organizações públicas e privadas do Distrito Federal. O estudo, de caráter relacional, utilizou o Instrumento de Medida do Significado do Trabalho e questões sobre centralidade do trabalho e percepção de compatibilidade entre as atividades exercidas pelos estagiários e o curso de Administração. No total, 112 estagiários de Administração do Distrito Federal participaram da pesquisa. Os dados, analisados quantitativamente, revelaram que os investigados atribuem um elevado grau de importância ao trabalho em suas vidas e conferem sentido positivo ao trabalho, cujos fatores qualidade nas relações de trabalho e ética no trabalho são mais fortemente percebidos em um trabalho significativo. Diferenças nos significados atribuídos ao trabalho foram encontradas nos segmentos de amostra dos grupos referentes à Instituição de Ensino e à Organização dos participantes. Os resultados apontaram correlações significativas entre fatores de significados do trabalho e centralidade absoluta e entre os fatores de significados do trabalho e compatibilidade das atividades exercidas com o curso de Administração.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho. Estágio profissional. Curso de Administração.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos respondentes.	30
Gráfico 2 – Tipo de Instituição de ensino.	30
Gráfico 3 – Tipo de organização.	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características do trabalho com sentido de Hackman e Oldhan (1976).....	18
Quadro 2 – Dimensões do construto Significados do Trabalho – MOW (1987)	19
Quadro 3 – Estruturas fatoriais do Instrumento de Medida do Significado do Trabalho	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Análise descritiva das variáveis.....	35
Tabela 2 – Teste t de Student relativo à variável Instituição de ensino.....	37
Tabela 3 – Teste t de Student relativo à variável Organização	37
Tabela 4– Correlações bivariadas entre as variáveis e os fatores de significados do trabalho.....	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Contextualização.....	11
1.2	Formulação do problema	13
1.3	Objetivo Geral	13
1.4	Objetivos Específicos.....	13
1.5	Justificativa.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Significados do trabalho.....	16
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	27
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	27
3.2	Caracterização das organizações	28
3.3	Participantes do estudo.....	29
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	31
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	33
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	35
4.1	Estatísticas descritivas.....	35
4.2	Comparações entre grupos.....	36
4.3	Correlações.....	38
4.4	Discussão	39
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	45
	REFERÊNCIAS.....	47
	APÊNDICES.....	51
	Apêndice A - Questionário.....	51
	ANEXOS	56
	Anexo A – Estruturas fatoriais do Instrumento de Medida do Significado do Trabalho.....	56

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Discussões sobre a importância do trabalho na vida das pessoas não são recentes na história da humanidade. Trata-se de um tema recorrente em diversos estudos, abordado com diferentes ângulos e enfoques (CODA & FONSECA, 2004). É por meio do trabalho que o homem desenvolve habilidades e imaginação, conhece as forças da natureza e as desafia, conhece as próprias forças e limitações, estabelece relações sociais, vivenciando o afeto proporcionado por elas e torna-se disciplinado (ARAÚJO & SACHUK, 2007).

Os significados que o trabalho adquire para as pessoas sofreram modificações ao longo do tempo. Na antiguidade, o trabalho foi associado ao fardo e sacrifício. Após o renascimento, foi considerado fonte de realização pessoal e com as revoluções industriais assumiu uma grande centralidade na vida dos indivíduos (MORIN, 2001; RIBEIRO & LÉDA, 2004; DOURADO, HOLANDA, SILVA & BISPO, 2009).

Os sentidos que o trabalho tem assumido e a sua importância na vida das pessoas passaram a ser objeto de reflexão para os interessados em entender e abordar a influência e implicações das transformações sociais sobre a condição humana (COUTINHO & GOMES, 2006). Grande parte dos estudos atuais sobre sentidos e significados é desenvolvida por psicólogos, sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social (TOLFO & PICCININI, 2007).

A pesquisa do grupo MOW (Meaning of Work), em 1987, é considerada uma das mais importantes pesquisas sobre o fenômeno, pois trouxe contribuições consideráveis para o campo do conhecimento, delimitando o conceito, apresentando o caráter multifacetado do construto, além de fornecer uma nova abordagem metodológica de pesquisas (BASTOS, PINHO & COSTA, 1995; BORGES 1999). O referido estudo é base fundamental de outras diversas pesquisas sobre significados do trabalho. A equipe fez estudos com o objetivo compreender os sentidos

atribuídos ao trabalho em oito países, com amostra superior a 14.000 indivíduos. De acordo com o estudo do grupo MOW (1987, *apud* TOLFLO & PICCININI, 2007, p. 40):

O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia nas ações das pessoas e natureza da sociedade em um dado momento histórico.

Em seus estudos, os autores Bastos, Costa e Pinho (1995), Borges (1999), Borges e Tamayo (2001), Morin (2001), Coda e Fonseca (2004), Coutinho e Gomes (2006), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011) ressaltam a importância de pesquisar os significados atribuídos ao trabalho em diversos contextos e situações, com diferentes segmentos de amostra, por ser um fenômeno que se modifica ao longo do tempo e sofre constantes influências de variáveis pessoais, sociais, culturais, econômicas e políticas. No Brasil, as pesquisas procuram entender os significados do trabalho para trabalhadores inseridos em distintos ambientes de trabalho, com características específicas.

A presente pesquisa estudou os significados atribuídos ao trabalho com um grupo que não é foco dos pesquisadores: os estagiários do curso de Administração. O estágio costuma ser o primeiro contato de estudantes universitários com o mercado de trabalho, onde eles procuram aplicar a teoria aprendida em sala de aula. É visto, também, como um importante meio de agregar valor, tanto para estudantes como para a organização. Nos termos da Lei 11.788/2008, artigos 1º, 2º e 3º, o estágio pode ser visto como ato educativo supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de ensino, podendo ou não ser obrigatório e que busca o aprendizado de competências próprias da atividade profissional.

Torna-se relevante, portanto, investigar qual é o significado atribuído ao trabalho pelos futuros profissionais, especialmente aqueles que assumirão postos nos diferentes tipos de organizações. Os estudantes do curso de Administração deverão desenvolver competências de planejamento, organização e direção das atividades de uma organização, ou seja, ser capazes de gerir pessoas e recursos de modo a alcançar os melhores resultados com os menores investimentos. Muitos possivelmente assumirão posições estratégicas nas organizações, influenciando o

trabalho de equipes e contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais.

1.2 Formulação do problema

Considerando o interesse que o fenômeno relacionado aos significados do trabalho tem despertado nos pesquisadores organizacionais e a escassez de estudos com estagiários, as seguintes questões foram levantadas:

Quais são os significados atribuídos ao trabalho por estudantes universitários do curso de Administração que realizam estágio em organizações? Quais as semelhanças e diferenças entre os gêneros, tipos de Instituição de Ensino e tipos de organização em relação aos significados do trabalho? Qual a relação entre significados do trabalho e centralidade do trabalho? Qual a relação dos significados do trabalho com a compatibilidade entre as atividades no trabalho e o curso de Administração?

1.3 Objetivo Geral

Investigar as relações dos significados atribuídos ao trabalho por estudantes universitários do curso de Administração que realizam estágio em organizações do Distrito Federal.

1.4 Objetivos Específicos

1. Comparar o significado atribuído ao trabalho por estagiários do gênero feminino e masculino;
2. Comparar o significado atribuído ao trabalho por estagiários de Administração que estudam em Instituições de Ensino Superior pública e privada;
3. Comparar o significado atribuído ao trabalho por estagiários de Administração em organizações públicas e privadas;

4. Verificar se existe correlação entre o significado atribuído ao trabalho e a importância atribuída ao trabalho (centralidade absoluta);
5. Verificar se existe correlação entre o significado atribuído ao trabalho e o grau de compatibilidade entre atividades exercidas e o curso de Administração.

1.5 Justificativa

Borges e Tamayo (2001) alegam que significados do trabalho é um construto sempre inacabado e seu caráter dinâmico, por si só, é capaz de justificar a necessidade de estudos neste campo. Borges (1999), Coda e Fonseca (2004), Coutinho e Gomes (2006), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) reforçam a necessidade de estudos com foco em significados do trabalho, no sentido de investigar amostras inseridas em realidades distintas.

Assim, para o estado da arte, a importância da pesquisa se deve, além das necessidades apontadas de pesquisas sobre o fenômeno, aos escassos estudos que analisam o trabalho de estagiários. Por não haver pesquisas referentes aos significados atribuídos ao trabalho por estagiários lotados no setor público e privado, este estudo visa agregar conhecimento ao construto e abrir caminhos para novas pesquisas.

Ferretti (1997, *apud* SCORSOLINI-COMIN, MATTIAS & INOCENTE, 2008), relata que, no âmbito da formação profissional, é necessário o enfoque nas novas demandas que emergem na sociedade atual. A partir disso, Scorsolini-Comin, Mattias e Inocente (2008, p. 104), afirmam que:

Um dos pontos de destaque é justamente rever e dimensionar as relações entre o sistema de formação profissional e o sistema educacional, o que nos remete a compreender de que modo tem-se pensado a formação dos novos profissionais. Esta formação é pensada, na grande maioria, dentro do ensino superior, esfera que compreende, ainda, a escolha de uma carreira e também o delineamento de não apenas um perfil profissional, mas justamente de construção de uma identidade profissional.

Portanto, ao relacionar o fenômeno em estudo com a formação e identidade profissional do universitário, é possível visualizar as contribuições que a pesquisa poderá trazer aos estudantes, às instituições de ensino superior e para as empresas interessadas em desenvolver profissionalmente os estagiários contratados.

Estagiar em uma empresa é um meio eficaz de agregar valor, tanto para estagiários como para organização. Como preconiza a proposta na Lei 11.778/08, o estágio visa o aprendizado de competências próprias, procurando a aplicação do que é aprendido em sala de aula no ambiente de trabalho e gerando vantagens para ambos (estudantes e empresas).

O estágio normalmente é o primeiro contato com o mercado de trabalho do estudante universitário e, também, a via de aplicação da teoria estudada no curso. Para os estudantes do curso de Administração, a pesquisa visa levantar informações que podem contribuir para um autoconhecimento, auxiliando-os a refletir sobre o que esperam em seu futuro profissional.

Já as organizações, ao conhecerem os significados atribuídos pelos estudantes, podem formular políticas e práticas que fomentem o crescimento profissional, estimular os estagiários a desenvolverem competências no ambiente de trabalho e promover meios para aumentar a motivação e o desempenho. Os resultados da pesquisa são capazes de fornecer informações que auxiliem no momento de contratação de estagiários, por meio do conhecimento sobre o que o estagiário espera alcançar a partir do trabalho, de modo a alinhar esses interesses pessoais com as metas organizacionais.

Em relação às coordenações do curso de Administração, de faculdades ou universidades, o estudo pode contribuir para: a discussão da proposta pedagógica adotada; a análise mais crítica dos contratos de estágio encaminhados pelas organizações; e verificar se as atividades a serem desenvolvidas são convergentes com a área de atuação do futuro profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Significados do trabalho

Ao longo da história da humanidade, o significado do trabalho sofreu profundas modificações. Costa e Bendassolli (2009) relatam que o valor do trabalho nem sempre foi visto da mesma maneira e o conceito histórico do trabalho altera-se conforme a sociedade se desenvolve, refletindo o conjunto de interesses políticos e econômicos.

Na antiguidade, os gregos associavam o trabalho ao sacrifício, fardo necessário à sobrevivência, sendo indigno de homens livres (DOURADO, HOLANDA, SILVA & BISPO, 2009). Essa conotação negativa perdurou até o fim da Era Medieval. A mudança do significado do trabalho para as pessoas ocorreu com o Renascimento: a institucionalização da ética protestante e os avanços do capitalismo resultaram na visão do trabalho como algo valorizado, caracterizado como fonte de realização pessoal e condição principal para a liberdade do indivíduo (RIBEIRO & LÉDA, 2004; DOURADO ET AL., 2009). A partir da Revolução Industrial, o trabalho tornou-se atividade central para o indivíduo, ocupando o espaço da vida de forma quase total e conservando lugar importante na sociedade (MORIN, 2001; RIBEIRO E & LEDA, 2004). Portanto, as mudanças históricas e sociais afetam os significados atribuídos ao trabalho pelos indivíduos.

Tolfo e Piccinini (2007) afirmam que o contexto do trabalho contemporâneo está relacionado a uma série de alterações de origens distintas. Segundo as autoras, as mudanças são influenciadas pela globalização, competitividade, inovações tecnológicas e produtivas, reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho. Ou seja, diversos fatores podem influenciar os significados do trabalho, determinando a dimensão que este ocupa na vida do trabalhador, além de impor novas percepções, formas de agir, pensar e sentir (COUTINHO & GOMES, 2006; ARAÚJO & SACHUK, 2007).

Assim, vários pesquisadores têm demonstrado a importância de se estudar os significados atribuídos ao trabalho. Morin (2001) relata que, mesmo se as pessoas não precisassem trabalhar, o fariam independente da condição financeira. A autora justifica esse fato pela necessidade das pessoas em se relacionar, pelo sentimento de vinculação, para possuir objetivos na vida, entre outros. Portanto, segundo Morin (2001), é importante tentar compreender as características de um trabalho que possui sentido para quem o executa.

Outros autores também ressaltam a importância de se estudar o fenômeno em questão nas pesquisas. Bastos, Pinho e Costa (1995), afirmam que essa importância se deve à relevância do trabalho para a maioria das pessoas, já que ele é definidor de estrutura de tempo, divisor de atividades pessoais e impessoais e legitimador social de diferentes fases da vida (estudo, trabalho, aposentadoria). Borges e Tamayo (2001) alegam que o trabalho é o meio de prover a subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da personalidade e da identidade, além de ser central na própria organização societal e, por isso, há a necessidade mais estudos na área. Para Bendassolli e Borges-Andrade (2011), o fenômeno deve ser analisado profundamente, pois o trabalho se aproxima do conceito práxis, em que o homem dedica-se de corpo e mente e dele extrai um significado.

Desde a década de 1950, o significado atribuído ao trabalho é analisado por estudiosos de diversas áreas do conhecimento, porém, ainda não possuía delimitações claras e não era tratado como um construto consolidado. Morin, Tonelli e Pliopas (2007) relatam que pesquisadores procuram entender os significados do trabalho com diferentes metodologias, nas seguintes abordagens teóricas: sociotécnica, psicanálise e psicossomática, existencialismo moderno, perspectiva construcionista e pós-moderna. Coutinho (2009) cita quatro abordagens diferentes de estudos: sócio-histórica, construcionista, cognitivista e humanista.

Segundo Morin (2001), Tolfo e Piccinini (2007) e Dourado et al. (2009), os primeiros estudos, de fato, sobre significados do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan, em 1976. Esses pesquisadores relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao significado do trabalho e apontam que um trabalho, para que tenha sentido, necessita ser útil, importante e legítimo (TOLFO & PICCININI, 2007; DOURADO ET AL. 2009). Os autores Morin (2001), Tolfo e Piccinini (2007) e

Dourado et al. (2009) descrevem as características de um trabalho que possui sentido para Hackman e Oldhan, conforme quadro a seguir:

Quadro 1 – Características do trabalho com sentido de Hackman e Oldhan (1976)

Características	Descrição
Variedade das tarefas	Trabalho que possui tarefas variadas, permitindo a utilização de diversas competências, de forma que o trabalhador se identifique com a execução.
Trabalho não alienante	Trabalho na qual quem o executa é capaz de identificar todo o processo (do início ao fim) e resulta em algo tangível e identificável. Esse trabalho permite ao indivíduo extrair um significado, contribuir para o ambiente social e proporcionar liberdade e independência para a execução das tarefas, aumentando o sentimento de responsabilidade sobre elas.
<i>Feedback</i>	Retorno sobre o desempenho das atividades realizadas, em que o indivíduo é capaz de realizar ajustes para melhorar a performance.

Fonte: autoria própria.

Na década de 1980, o construto Significados do trabalho começou a ganhar contornos mais definidos e consolidar-se como linha de pesquisa. Os estudos do grupo MOW – Meaning of Work, em 1987, procuraram identificar as variáveis que compõem as definições do trabalho atribuídas pelas pessoas em oito países (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia), com amostra superior a 14.000 indivíduos (MORIN, 2001). De acordo com Bastos, Pinho e Costa (1995) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011), esse foi o estudo mais amplo já realizado sobre o fenômeno.

Todos os autores que realizam pesquisas sobre significados do trabalho citam o estudo do grupo MOW como o marco teórico-metodológico do construto (VILELA, 2003). Os resultados obtidos pelo grupo contribuíram para delimitar o conceito de significados do trabalho, considerar o construto como multifacetado, incluir atribuições de valor e aspectos sócio-normativos (obrigações e contribuição societal), recompor uma área de estudos excessivamente fragmentada, além de propor novas técnicas de investigação, por meio da elaboração de questionários padronizados e testados em vários países, com uso de técnicas quantitativas (BASTOS ET AL., 1995; BORGES, 1999; BORGES & ALVES FILHO, 2001).

O grupo MOW definiu o construto significados do trabalho como multideterminado (ou multifacetado/multidimensional) e um produto sociocultural e dinâmico, pois os significados atribuídos ao trabalho não sofrem influências apenas de experiências pessoais, mas também é determinado por estruturas sociais e políticas em um determinado tempo (BORGES, 1999; BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011). Ou seja, é formado da interação de variáveis pessoais e

ambientais, de acordo com as mudanças do indivíduo, ao redor ou no trabalho (DOURADO ET AL., 2009; TOLFO & PICCININI, 2007).

Os resultados das pesquisas do grupo MOW, de acordo com Bastos et al. (1995), Vilela (2003), Tolfo e Piccinini (2007) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011), apontaram a estrutura de significados do trabalho, composta por três dimensões, ou facetas:

Quadro 2 – Dimensões do construto Significados do Trabalho – MOW (1987)

Dimensões	Descrição
Centralidade do trabalho	Grau de importância do trabalho na vida do indivíduo em um determinado momento. Essa dimensão possui dois componentes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Centralidade absoluta do trabalho (valorativo), na qual o indivíduo identifica o valor atribuído ao trabalho e em que medida o trabalho é central para a autoimagem; 2. Centralidade relativa do trabalho, que identifica a relevância do trabalho para a pessoa frente às demais esferas vitais (família, religião, lazer e comunidade).
Normas sociais do trabalho	Relação que o indivíduo estabelece com as normas socialmente aceitas acerca do trabalho. Essas normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais sobre as recompensas obtidas e contribuições para o processo do trabalho. Diz respeito ao que ele espera alcançar em termos de realização pessoal e como contribuir para a sociedade. É composta por duas orientações: <ol style="list-style-type: none"> 1. Direitos: referem-se às obrigações da sociedade para com o indivíduo (todo indivíduo tem direito a um trabalho significativo, a aprender com o trabalho e participar dos processos de decisão); 2. Deveres: o indivíduo deve contribuir para o bem social pelo seu trabalho.
Resultados valorizados do trabalho	Relaciona-se com a finalidade do trabalho para o indivíduo, indagando-se sobre o porquê (motivação) dele trabalhar. Esta dimensão abrange o conjunto de produtos básicos que as pessoas procuram alcançar por meio do trabalho, as funções que cumpre e as necessidades que o trabalho as permite satisfazer (prestígio, retorno financeiro, relações interpessoais, sentir-se útil, entre outros).

Fonte: autoria própria.

A partir da análise dos resultados da pesquisa conduzida pela equipe MOW, Morin (2001) descreve os padrões identificados pelo grupo acerca dos significados do trabalho. Ao todo, foram seis padrões de definições do trabalho apresentados: o padrão A, que descreve o trabalho como agradável (geralmente), que acrescenta valor a algo e que há o dever de apresentar resultados; o padrão B, que descreve o trabalho como atividade que proporciona sentimento de vinculação e contribui para a sociedade; o padrão C, que define o trabalho como meio de fornecer benefício aos outros, contribuir para a sociedade e gerar valor agregado; o padrão D, que descreve o trabalho como não agradável, mas que deve ser realizado em um local específico e sob supervisão; o padrão E, que define o trabalho como desagradável e exige esforço físico e mental; e o padrão F, que descreve o trabalho como uma

atividade de horário regular, em um local de trabalho, na qual se recebe um salário. Conforme relata Morin (2001), os padrões A, B e C se referem a concepções positivas, os padrões D e E a concepções negativas e o padrão F a uma concepção neutra do trabalho. Quanto à centralidade, o trabalho é considerado importante na vida dos indivíduos, perdendo apenas para a esfera familiar.

Bendassolli e Borges-Andrade (2011) alegam que as pesquisas do grupo MOW deixaram como legado a concepção do construto significados do trabalho como uma atitude, devendo ser incorporada ao campo do microcomportamento organizacional. Segundo os autores, considerar significados do trabalho como uma atitude implica em relevar as representações culturais sobre ele, dos afetos a ele ligados e como a interação entre esses aspectos repercute no trabalho.

No campo internacional, Morin, em 1996, 1997, 2001, 2006 e 2007, publicou importantes pesquisas sobre o fenômeno, tornando-se referência nos estudos sobre significados do trabalho. A autora conduziu estudos em diferentes contextos, utilizando como base as pesquisas do grupo MOW, e define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva composta de três componentes: o significado (representações que o sujeito possui de sua atividade e o valor que lhe atribui), a orientação (inclinação para o trabalho, o que busca e o que guia as ações) e a coerência (harmonia esperada da relação com o trabalho) (MORIN, 1996, *apud* TOLFO & PICCININI, 2007).

Morin (2001) realizou uma pesquisa em Quebec (Canadá) e França, com duas amostras, sendo uma de estudantes de administração e a outra de administradores, visando explorar o conceito de significado do trabalho. Essa exploração inicial objetivou compreender melhor o fenômeno para levantar hipóteses de pesquisas em estudos posteriores. A autora encontrou seis características de um trabalho que tem significado para quem o executa. De acordo com Morin (2001), um trabalho que possui significado deve ser: feito de maneira eficiente, gerando resultados; intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; capaz de manter o indivíduo ocupado; e garantir segurança e autonomia. Essa pesquisa foi base para a construção e validação de um questionário quantitativo elaborado por Morin, em 2003, e posteriormente aperfeiçoado por Morin e Dassa em 2006 (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011). O instrumento citado, segundo Bendassolli e Borges-Andrade (2011, p. 146):

[...] propõe que o significado do trabalho seja analisado em função de três dimensões: pelas representações formadas sobre ele (imagens, ideias, concepções prévias trazidas pela pessoa – ou seja, sua dimensão cognitiva); pela motivação para trabalhar, isto é, pelos objetivos ou valores atualizados ou alcançados por meio do trabalho; e pela coerência que a pessoa encontra entre o trabalho tal como ela o imagina ou espera (elementos valorativos ou ideativos) e aquele que efetivamente é levada a realizar (ou a perceber) em seu dia a dia. Tal coerência depende, por sua vez, de uma sincronia entre aspectos ligados ao indivíduo e as características das situações de trabalho vivenciadas por esse último (influência do modelo sociotécnico).

No Brasil, as pesquisas normalmente se destinam a estudar os significados do trabalho em diversos contextos. Entre as pesquisas, destacam-se as de Soares (1992); Bastos, Pinho e Costa (1995); Borges (1999); Borges e Tamayo (2001); Borges e Alves Filho (2001; 2003); Coda e Fonseca (2004); Coutinho e Gomes (2006); Morin, Tonelli e Pliopas (2007); Coutinho, Diogo e Joaquim (2008); Baasch e Laner (2011); e Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Esses estudos se basearam em abordagens quantitativas, qualitativas e mistas.

Soares (1992) investigou o significado do trabalho utilizando como base as pesquisas do grupo MOW (1987). Esse estudo envolveu uma amostra de 915 indivíduos, de organizações públicas e privadas de Brasília/DF, considerando apenas o trabalho remunerado. A autora concluiu que a categoria funcional é variável mediadora no que diz respeito à centralidade do trabalho e resultados valorizados. Quanto à centralidade relativa, a família é a esfera mais valorizada, seguida do trabalho, em segundo lugar. Esses resultados se assemelham com os da pesquisa do grupo MOW (BASTOS, PINHO & COSTA, 1995; VILELA, 2003).

Bastos, Pinho e Costa (1995) realizaram um estudo com 1.013 funcionários de organizações públicas e privadas em Salvador/BA, fundamentando-se nas pesquisas da equipe MOW. Os resultados do estudo conduzido pelos autores revelam a congruência das aceções acerca do significado do trabalho com estudos internacionais no que tange à centralidade do trabalho, em que as esferas família, trabalho e lazer possuem a maior importância para o indivíduo, em ordem decrescente de centralidade.

De acordo com os resultados obtidos pelos pesquisadores (com utilização de uma versão reduzida do questionário do grupo MOW), a dimensão “resultados valorizados do trabalho” não apresentou diferenças entre segmentos da amostra. Porém, ao analisar a “centralidade do trabalho”, Bastos et al. (1995) verificaram uma maior centralidade atribuída ao trabalho por homens que mulheres, bem como pelos

trabalhadores do setor privado em relação ao setor público. Houve diferenças entre segmentos da amostra também na dimensão “normas sociais do trabalho”, na qual os trabalhadores da administração pública, bem como mulheres e indivíduos de nível superior, enxergam o trabalho mais como direito que dever (obrigação), diferente de homens, trabalhadores de nível escolar médio e do setor privado. A partir desses resultados, os autores concluíram que contextos culturais distintos impactam nos significados do trabalho.

Borges (1999, 2001, 2003) conduziu diversas pesquisas sobre significados do trabalho. Como contribuição para a área do conhecimento, pode-se citar a elaboração e validação de dois instrumentos quantitativos: O Instrumento do Significado do trabalho (IST) e o Instrumento de Significado e Motivação do Trabalho (ISMT). A autora propôs o construto significados do trabalho com quatro dimensões: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos. A centralidade do trabalho diz respeito à importância do trabalho para o indivíduo, os atributos valorativos se referem ao “dever ser” (ideal) do trabalho, os atributos descritivos caracterizam a percepção do trabalho concreto e hierarquia dos atributos revela a importância dada pelas pessoas a cada atributo identificado (BORGES, 1999). A organização do construto significados do trabalho em torno de quatro dimensões recebeu sustentação empírica. Estudos posteriores, realizados por Borges e Tamayo (2001), Borges e Alves Filho (2001, 2003), ratificaram, empiricamente, a estrutura proposta por Borges (1999).

Em 2004, Coda e Fonseca estudaram os significados do trabalho adotando a perspectiva de executivos de empresas, a partir de estudo qualitativo, com a técnica de entrevista. Os resultados da pesquisa também revelaram semelhanças aos achados de pesquisas internacionais em relação às três dimensões propostas pela equipe MOW, em 1987, na qual o trabalho assume grande centralidade na vida do indivíduo, possui finalidade e está associado a valores humanos. Os autores ressaltam a gratificação e prazer sentidos pelos pesquisados quando o trabalho cumpre sua função na vida do indivíduo, enfatizando assim, a importância de se estudar os significados do trabalho em cada contexto específico.

Coutinho e Gomes (2006) estudaram os significados do trabalho para 11 jovens universitários em uma oficina vivencial. Entre os resultados encontrados, os autores relatam que os jovens procuram um trabalho satisfatório e prazeroso, capaz de suprir as necessidades nos planos afetivo, cognitivo, social e financeiro. Assim,

as autoras reiteram a importância do trabalho na vida social e na constituição da identidade dos indivíduos, por assumir um papel central na vida deles.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) conduziram uma pesquisa para explorar os sentidos que os jovens administradores atribuem ao trabalho. O estudo envolveu 15 indivíduos de um curso de especialização, utilizando a abordagem qualitativa. Para os investigados, o trabalho possui um papel central na vida, sendo a principal fonte de sobrevivência e satisfação pessoal e que apresenta utilidade à sociedade. As autoras encontraram resultados semelhantes aos de pesquisas internacionais, porém com especificidades do contexto brasileiro, já que o trabalho como sobrevivência foi evidenciado nos achados, diferindo de estudos em outros países (MORIN ET AL., 2007). As autoras também apontam a influência do gênero na verificação do sentido dado ao trabalho, bem com a idade, funções e cargos ocupados, além da classe social que o indivíduo está inserido. Com base nos resultados, Morin et al. (2007) enfatizam a necessidade de estudos em diversos contextos.

Coutinho, Diogo e Joaquim (2008), realizaram uma pesquisa qualitativa com 12 técnicos administrativos da área de manutenção de uma universidade pública (UFSC), por meio de entrevista. As autoras identificaram, nos discursos, o trabalho como: fonte de sustento familiar, que satisfaz as necessidades básicas; fonte para se obter prazer, por meio da identificação, elevação da autoestima, criação relacionamentos interpessoais e participação social; fonte de sofrimento, pela falta de reconhecimento e natureza repetitiva das tarefas; e fonte de utilidade para a sociedade, por meio da contribuição que o trabalho gera. A partir disso, Coutinho et al. (2008), verificaram discursos antagônicos, no que tange a conotações positivas e negativas do trabalho e identificaram, também, similaridades, pois os entrevistados ressaltaram a importância social, financeira e pessoal do trabalho. De uma maneira geral, os entrevistados atribuíram sentidos positivos ao trabalho realizado, pois gostavam do trabalho executado e nutriam sentimentos de realização e felicidade (Coutinho et al., 2008). As autoras reafirmam a relevância de uma compreensão das transformações no contexto produtivo contemporâneo, por meio do estudo sobre significados do trabalho.

Baasch e Laner (2011) pesquisaram os significados atribuídos ao trabalho com 80 profissionais em unidades de terapia intensiva em hospitais públicos e privados, por meio da adaptação do questionário do grupo MOW e entrevistas

semiestruturadas. Quanto à centralidade, foi possível perceber a semelhança com estudos internacionais, na qual a esfera vital família está em primeiro lugar e o trabalho em segundo. Para os respondentes, o trabalho, inicialmente, fornece o sustento necessário, destacando a sua dimensão econômica. Em relação à centralidade absoluta, o trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo. A ideia de contribuição social a partir do trabalho também foi evidenciada nos resultados da pesquisa, justificado pelo tipo de trabalho executado pelos indivíduos dessa área e ressaltando a conotação positiva que ele possui para os participantes. As relações interpessoais no trabalho também possuem sentido positivo, mas podem assumir uma conotação negativa, se houver o sentimento de impotência ou frustração. De maneira geral, os sentidos do trabalho nas UTI pesquisadas orbitam em torno do cuidado com o próximo e preocupação social (BAASCH & LANER, 2011). Semelhante às outras pesquisas, este estudo enfatizou a ocorrência dos diferentes significados atribuídos ao trabalho de acordo com o contexto que a pessoa está inserida.

Bendassolli e Borges-Andrade (2011) conduziram um estudo com profissionais da indústria criativa (música, artes em geral, literatura), totalizando 451 participantes. Os autores procuraram descrever os significados do trabalho atribuídos pelos participantes a partir da adaptação do instrumento elaborado e validado na França por Morin e Dassa, em 2006, para o contexto brasileiro. Bendassolli e Borges-Andrade (2011) verificaram também a importância atribuída ao trabalho, ou seja, a centralidade do trabalho de forma absoluta. A mesma abordagem empírica adotada por esses autores foi utilizada na presente pesquisa.

A partir dos resultados do estudo, os autores verificaram quantos e quais fatores predominam para os participantes da pesquisa, por meio de análise da estrutura fatorial dos itens do instrumento. Os fatores encontrados foram seis: utilidade social do trabalho, ética no trabalho, autonomia no trabalho, qualidade das relações de trabalho, desenvolvimento em aprendizagem no trabalho e expressividade e identificação com o trabalho. Cada um desses fatores representam características de um trabalho que gera significado para o indivíduo (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011).

A partir dos valores atribuídos para os itens de cada fator, os pesquisadores foram capazes de delinear qual o perfil da amostra analisada, pela maneira que esta visualiza o trabalho em sua realidade (como ocorre de fato). Bendassolli e Borges-

Andrade (2011) identificaram que a centralidade do trabalho possui um grande peso na vida dos respondentes. Porém, houve diferenças de acordo com o gênero: os resultados informaram maior centralidade atribuída pelas mulheres que pelos homens, diferindo dos estudos conduzidos pelo grupo MOW. Além disso, indivíduos com dupla carreira (uma relacionada à indústria criativa e outra não) atribuíram menor centralidade ao trabalho. Os fatores predominantes foram desenvolvimento e aprendizagem no trabalho e utilidade social no trabalho, que obtiveram as maiores médias. Já os fatores com menores médias foram ética no trabalho e qualidade das relações no trabalho. Bendassolli e Borges-Andrade (2011), ao constatar que os resultados discordaram de pesquisas anteriores, asseguraram que as diferenças se devem às características de cada amostra analisada, devido ao contexto que estão inseridos (pois são de sociedades distintas e o trabalho realizado também difere entre as amostras, impactando no significado atribuído ao trabalho). Os autores concluíram, a partir do exposto, que os significados do trabalho se alteram conforme contexto e variáveis as quais os indivíduos são expostos, recomendando, portanto, pesquisas em outros contextos, utilizando a escala validada por eles.

No estado da arte, alguns autores denominam o construto ou como significados do trabalho, ou como sentidos do trabalho. Na maioria das pesquisas, esses conceitos não são distintos, porém alguns autores definiram diferenças entre ambos. Basso (1998, *apud* ANDRADE, TOLFO & DELLAGNELO, 2012) e Tolfo e Piccinini (2007), afirmam que o significado do trabalho é a generalização e fixação da prática social humana, construído coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, e sentido do trabalho é o motivo que incita o indivíduo a realizar o seu trabalho, sendo uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados do trabalho. Porém, autores como Borges (1999) e Coutinho (2009) afirmam existir uma relação dialética entre ambos os conceitos, sendo elementos do mesmo construto e, assim, as pesquisas devem sempre adotá-los com a descrição de um mesmo fenômeno.

Nos estudos citados, os resultados apontam o trabalho como esfera importante na vida do indivíduo. As diferenças encontradas referem-se às especificidades oriundas de contexto organizacional, cultural, social, econômico e político na qual o indivíduo se encontra, corroborando assim, a afirmação do significado do trabalho como multifacetado, que sofre influência de vários contextos e situações, bem como de valores pessoais que cada um possui. Dessa forma, a

presente pesquisa considera que o fenômeno é composto por influências de sentido pessoal e social, não trazendo distinção entre significados e sentidos do trabalho, ou seja, adotando-os como a descrição de um mesmo fenômeno. O modelo adotado neste estudo utilizou como base a pesquisa de Bendassolli e Borges-Andrade (2011). A referida pesquisa possui embasamento empírico nos estudos de Morin (1996, 1997, 2001) e os estudos do grupo MOW (1987), cujo modelo elaborado é utilizado em boa parte das pesquisas atuais sobre significados do trabalho.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo descreve o método adotado na pesquisa, indicando as seguintes informações: tipologia da pesquisa, características das organizações em estudo, população e amostra, instrumentos de pesquisa e procedimentos de coleta e análise de dados.

De acordo com Marconi e Lakatos (2005) e Cervo (1996), métodos de pesquisa são um conjunto de atividades sistemáticas necessárias para atingir o resultado desejado e permitem a chegar ao objetivo da pesquisa, que se resume em conhecimentos válidos e verdadeiros.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A presente pesquisa empírica, quantos aos objetivos, é relacional, pois houve teste da relação dos fatores presentes no instrumento utilizado e a centralidade absoluta do trabalho com as variáveis: gênero, instituição de ensino, tipo de organização que o estudante estagia e compatibilidade entre as atividades do estágio e o curso de Administração. Sampieri, Collado e Lúcio (2006, p. 230) definem modelos relacionais como aqueles que “descrevem relações entre duas ou mais categorias, conceitos ou variáveis em um momento determinado”.

O modelo de pesquisa, no que diz respeito ao horizonte temporal, é transversal, considerando que os dados foram coletados em um momento único (SAMPIERI, COLLADO & LÚCIO, 2006), não se prolongando no tempo.

Quanto aos meios, o estudo é quantitativo. Foi realizado um levantamento *survey*, na qual o instrumento contempla questões fechadas, cujas respostas foram transformadas em dados numéricos para mensuração e análise estatística. Segundo Moura e Ferreira (2005, p. 83), “dados quantitativos são aqueles que se apresentam sob forma numérica ou podem ser convertidos diretamente a ela”. Günther (2003) define *survey* como um método de coleta de informações de pessoas sobre ideias,

sentimentos, planos, crenças, além de origem social, educacional e financeira. Os dados são de natureza primária, já que foram coletados diretamente na fonte.

A pesquisa é não experimental, pois o fenômeno foi observado tal como ocorre, sem a manipulação das variáveis por parte do pesquisador (SAMPIERI, COLLADO & LÚCIO, 2006).

3.2 Caracterização das organizações

Nesta pesquisa, não houve a escolha de organizações específicas para incluir no estudo, considerando que a pesquisa engloba qualquer estagiário do curso de Administração. Ou seja, o estudante poderia estagiar tanto em uma organização pública como privada para estar apto a participar da pesquisa, desde que a organização estivesse localizada no Distrito Federal.

Organização, de acordo com Bernardes e Marcondes (2006), é uma coletividade formada por pessoas que possuem a função de produzir bens e prestar serviços à sociedade e suprir as necessidades de seus integrantes, estando inseridos em uma estrutura onde os indivíduos se relacionam de modo a atingir um objetivo em comum.

Organizações públicas se diferem de organizações privadas. As públicas objetivam cumprir a função estatal na sociedade, que, em uma visão ampla, procuram promover o bem-estar de sua população. Di Pietro (2003, *apud* ZYMLER, LA ROCQUE E NEIVA, 2007) define a Administração Pública, em sentido objetivo, como atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve, sob regime jurídico de direito público, visando atingir interesses coletivos. Zymler, La Rocque e Neiva (2007), conceituam a Administração Pública, em sentido subjetivo, como o conjunto de órgãos e pessoas jurídicas (entidades), submetido a leis que atribuem a esse conjunto o exercício de função administrativa do Estado. Ou seja, são organizações criadas por lei e todas as suas atribuições e competências também são definidas em legislação específica. Os órgãos da Administração Pública podem ser divididos em Administração Direta e Indireta, situando-se nas esferas Federal, Estadual, Municipal ou do Distrito Federal, inseridas em um dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) ou não.

Já em organizações privadas, Cerioli (2009) relata que:

As pessoas tem a oportunidade de trabalhar para ter seu dinheiro, ter reconhecimento profissional e ser promovido de cargo por mérito próprio. As pessoas podem escolher em qual das classes sociais quer estar incluída e lutar por essa posição. Na administração privada a pessoa que tem mais ambição pode trabalhar mais e conseqüentemente ganhar mais dinheiro para satisfazer suas necessidades tanto pessoais quanto profissionais. As pessoas também tem a liberdade de mudar de vida e abrir seu próprio negócio e assim administrá-lo da maneira que melhor lhe convém.

Cerioli (2009) descreve as principais características de organizações privadas, que se resumem em oferecer o melhor serviço ou produto para maximizar a satisfação do cliente, tornando-se competitivas, oferecer maior flexibilidade de benefícios individuais, além de exercerem papel fundamental na economia. Podem ser microempresas, empresas de pequeno porte, médias e grandes empresas. Portanto, as organizações que os participantes estagiam possuem, resumidamente, as características citadas acima.

3.3 Participantes do estudo

Na pesquisa, participaram estagiários que cursam Administração em Instituições de Ensino Superior do Distrito Federal e que trabalham em organizações públicas ou privadas. A amostragem da pesquisa é não probabilística por conveniência, pois as pessoas se dispuseram voluntariamente a colaborar. Na amostragem por conveniência, a chance de cada elemento participar é desconhecida e depende da vontade de cada um em participar (MOURA & FERREIRA, 2005).

No total, 113 estagiários participaram do estudo. Porém, 112 questionários válidos foram tabulados e analisados. Um questionário foi eliminado, pois o indivíduo não utilizou as instruções dadas para responder aos itens. Do total de respondentes, 65 são mulheres e 47 homens, conforme ilustra o gráfico a seguir:

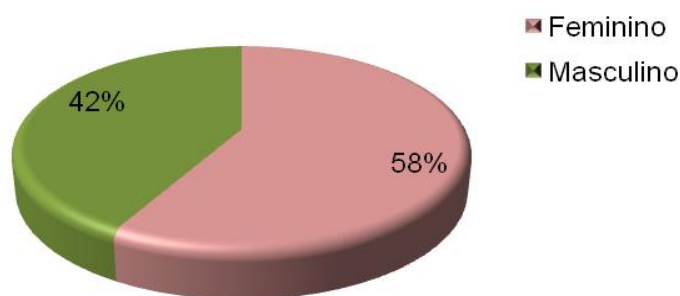


Gráfico 1: Sexo dos respondentes

A média de idade dos respondentes é de 21,69 anos, com desvio padrão de 2,23 anos e mediana de 21,50 anos. Observando os dados, pela semelhança entre os valores da média e mediana e baixo desvio padrão, é possível afirmar que a amostra é composta por um público essencialmente jovem, entre 19 e 24 anos, assemelhando-se ao perfil dos universitários brasileiros. Em relação ao estado civil, 95,50% são solteiros e 4,50% casados.

Quanto à Instituição de Ensino, 81 estagiários são alunos de uma universidade pública e 31 são de instituições de ensino superior particulares do Distrito Federal. Quanto ao período, 13 respondentes estão no início do curso (1º ao 3º semestre), 44 estão no meio do curso (4º ao 6º semestre) e 55 estão no final da graduação (7º semestre em diante), equivalendo a 11,61%, 39,29% e 49,11% do total, respectivamente. As porcentagens em relação ao tipo de Instituição de Ensino estão representadas no gráfico 2:

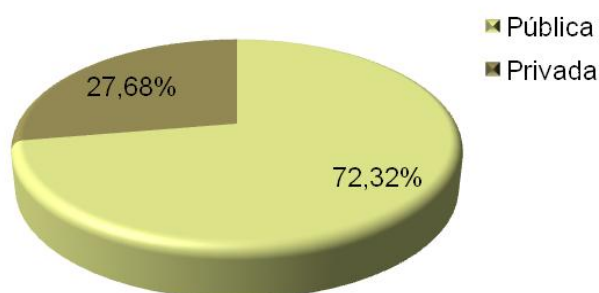


Gráfico 2: Tipo de Instituição de Ensino

Em relação ao tipo de organização, 67 estudantes estagiam no setor público e 45 no setor privado. Do total, 53 estagiários trabalham na organização entre 1 e 6 meses, 30 entre 7 e 12 meses, 18 entre 13 e 18 meses e por fim 11 estão na

organização entre 19 e 24 meses. O gráfico 3 apresenta a proporção de estagiários na administração pública e em empresas privadas:

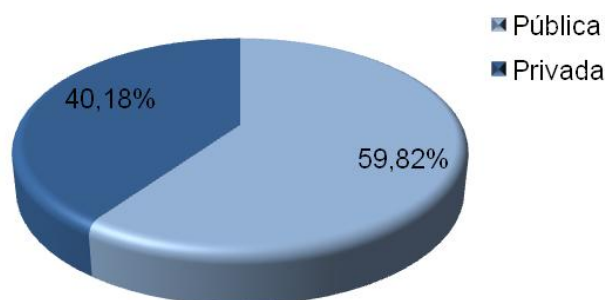


Gráfico 3: Tipo de organização

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Visando alcançar os objetivos da pesquisa, aplicou-se um questionário fechado composto por dois instrumentos validados no Brasil e uma questão sobre o grau de compatibilidade entre atividades exercidas no trabalho e o curso de Administração.

O questionário, segundo Markoni e Lakatos (2005), é definido como um instrumento de coleta de dados que possui uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas sem presença do entrevistador.

O primeiro instrumento, denominado no exterior como “Meaning of Work Questionnaire”, foi construído e validado em pesquisa realizada na França e adaptado ao contexto brasileiro por Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Estes autores denominaram o questionário, para o Brasil, como “Instrumento de Medida do Significado do Trabalho”. Ele possui 24 itens em forma de afirmativas (frases curtas), que objetiva identificar as características do trabalho que possui significado em seu contexto real (da forma como ocorre na realidade). Este questionário foi escolhido por ser mais recente entre os instrumentos desenvolvidos que analisam o fenômeno e por conter menos questões, de modo que não desmotivasse os participantes a responder todos os itens. O estagiário atribuiu sua opinião em uma escala Likert de 5 pontos, composta pelas seguintes opções: “Discordo totalmente”,

“Discordo parcialmente”, “Neutro”, “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”. A escala Likert é uma escala de classificação comumente utilizada em ciências sociais, principalmente quando se procura levantar atitudes, opiniões e avaliações (GÜNTHER, 2003), onde as pessoas assinalam o grau em que determinada situação é aplicável a elas (MOURA & FERREIRA, 2005). Na escala utilizada, quanto maior a pontuação atribuída ao item, mais significado o trabalho possui para a pessoa (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011).

O Instrumento de Medida do Significado do Trabalho adaptado por Bendassolli e Borges-Andrade (2011) possui seis fatores. O quadro a seguir descreve os fatores e indica o índice de confiabilidade Alfa de Cronbach:

Quadro 3 – Estruturas fatoriais do Instrumento de Medida do Significado do Trabalho

Fatores	Descrição	Alfa de Cronbach
Utilidade social do trabalho (04 itens)	Avalia a função social do trabalho realizado em termos da percepção sobre sua utilidade a outras pessoas e à sociedade em geral.	0,92
Ética no trabalho (04 itens)	Avalia a percepção dos respondentes acerca da existência de justiça, equidade e respeito no ambiente de trabalho.	0,91
Autonomia no trabalho (04 itens)	Avalia o quanto o profissional percebe controlar seu trabalho, no sentido de exercer sobre ele seu próprio discernimento e controlar seus meios.	0,89
Desenvolvimento e aprendizagem no trabalho (04 itens)	Avalia a percepção dos respondentes sobre o quanto seu trabalho lhes permite se aperfeiçoar, desenvolver suas competências e aprender.	0,87
Qualidade das relações no trabalho (04 itens)	Diz respeito à existência de contatos interessantes no trabalho, à satisfação de necessidades sociais e ao apoio dos colegas.	0,81
Expressividade e identificação no trabalho (04 itens)	Avalia a correspondência entre o trabalho e as competências e os interesses pessoais e o quanto que o trabalho pode permitir alcançar objetivos e se fazer ouvir.	0,73

Fonte: autoria própria.

O segundo instrumento refere-se à centralidade do trabalho e, originalmente, envolve duas questões fechadas. Ele foi elaborado pela equipe MOW, em 1987, e adaptado ao contexto brasileiro por Soares (1992). Porém, na pesquisa, optou-se por utilizar somente a questão referente à centralidade absoluta do trabalho, seguindo o modelo aplicado por Bendassolli e Borges-Andrade (2011). A questão mediu a centralidade do trabalho na vida do respondente, na qual ele indicou, em uma escala tipo Likert com valores de 1 a 7, o quanto ele julga o trabalho importante em sua vida. O valor 1 é atribuído ao trabalho como uma das coisas menos importantes e o valor 7 como uma das coisas mais importantes.

Após responder os instrumentos, o participante atribuiu, em uma escala tipo Likert de 7 pontos, o quanto ele considera as atividades realizadas no estágio compatíveis com o curso de Administração, ou seja, em que grau ele julga que essas atividades desenvolvem o conhecimento adquirido em sala de aula. O número 1 representa o mínimo de compatibilidade e 7, o máximo de compatibilidade, conforme a percepção do estagiário.

No final, o questionário continha perguntas sobre gênero, idade, estado civil, instituição de ensino, período no curso (início, meio ou fim), tipo de organização que realiza estágio, tempo que trabalha na organização e email para contato, caso o respondente tenha interesse nos resultados da pesquisa.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A pesquisa foi realizada entre 26 de novembro de 2012 a 10 de janeiro de 2013. A divulgação ocorreu, principalmente, pela rede social *Facebook*, por ser um meio com potencial de alcançar o maior número possível de respondentes. O link do questionário foi publicado no grupo do Centro Acadêmico de Administração da Universidade de Brasília e divulgado por conhecidos para amigos que estudam Administração em instituições de ensino particulares. Além disso, o link foi enviado via correio eletrônico para coordenações do curso de Administração, de modo que repassassem aos alunos que estagiavam, para que eles pudessem responder.

A coleta pela internet foi escolhida devido ao período de aplicação, em que muitos alunos costumam estar em férias, tanto da Instituição de Ensino como do estágio, mas continuam acessando a internet. Questionários autoadministrados pela internet oferecem “maior garantia de anonimato e são capazes de atingir grande número de pessoas [...] num curto espaço de tempo e a um custo bastante baixo” (MOURA & FERREIRA, 2005, p. 72). Nesse tipo de coleta, conta-se, também, com a vantagem do preenchimento do questionário em qualquer horário, oferecendo comodidade aos participantes.

A tabulação e análise dos dados foram realizadas com o auxílio dos *softwares* Microsoft Excel 2007 e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20.0. Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas descritivas. As frequências e

porcentagens foram calculadas em cada uma das variáveis nominais, a saber: sexo, estado civil, instituição de ensino, período no curso, organização e tempo de trabalho na organização. Essas são as variáveis independentes da pesquisa, já descritas na caracterização dos participantes. As medidas de tendência central, como média e mediana, medidas de dispersão, como desvio padrão, e valores máximos e mínimos foram calculados para a variável idade e para as variáveis intervalares (variáveis dependentes da presente pesquisa) referentes aos fatores do significado do trabalho, à importância atribuída ao trabalho (centralidade absoluta) e à compatibilidade entre atividades do trabalho e o curso de Administração.

Para efetuar as comparações entre os segmentos da amostra, foram conduzidos Testes T de Student para amostras independentes, controlados pelo Teste de Levene, que indica se há variância entre os grupos. A condução desse teste visou negar a hipótese de que os grupos da amostra possuem médias iguais. Os resultados do tratamento estatístico revelaram se as variáveis dependentes sofreram influência ou não de cada segmento da amostra avaliado.

Para verificar se havia correlação entre os fatores de significados do trabalho e centralidade absoluta, entre os fatores de significados do trabalho e a compatibilidade das atividades dos estagiários com o curso de Administração e em que grau e direção elas se associam, foram conduzidas correlações bivariadas de Pearson. Para a classificação, foi utilizado o parâmetro proposto por Gil (2007, p. 179): valores entre $\pm 0,01$ e $\pm 0,09$ indicam correlação desprezível; $\pm 0,10$ e $\pm 0,29$ correlação baixa; $\pm 0,30$ e $\pm 0,49$ correlação moderada; $\pm 0,50$ e $\pm 0,69$ correlação substancial; $\pm 0,70$ e $\pm 0,99$ correlação muito forte; e ± 1 correlação perfeita.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão exibidos os resultados obtidos da pesquisa. Primeiramente, haverá a apresentação da análise descritiva dos resultados. Na segunda parte, os resultados das comparações entre os segmentos da amostra, conforme proposto nos objetivos da pesquisa, serão descritos. Em seguida, os resultados das correlações serão expostos. Por fim, haverá a discussão dos achados, em comparação à teoria e demais pesquisas sobre Significados do Trabalho.

4.1 Estatísticas descritivas

As análises descritivas expostas na Tabela 1 são referentes às médias gerais dos fatores de significados do trabalho, centralidade absoluta e compatibilidade entre atividades do estágio e o curso.

Tabela 1: Análise descritiva das variáveis

Variável	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Utilidade social do trabalho	4,01	4,00	0,78	1,00	5,00
Ética no trabalho	4,03	4,25	0,96	1,00	5,00
Autonomia no trabalho	3,23	3,50	1,08	1,00	5,00
Qualidade das relações no trabalho	4,36	4,50	0,76	1,00	5,00
Desenvolvimento e aprendizagem no trabalho	3,81	4,00	1,05	1,00	5,00
Expressividade e identificação no trabalho	3,57	3,75	0,99	1,00	5,00
Centralidade absoluta	5,44	6,00	1,11	3,00	7,00
Compatibilidade	4,96	5,00	1,70	1,00	7,00

Quanto aos fatores de significados do trabalho, foram observados valores acima do ponto médio da escala (3,00). O fator que obteve a maior média (4,36) e mediana (4,50) e menor desvio padrão (0,76) foi a qualidade das relações no trabalho. Em segundo lugar, está o fator ética no trabalho (M= 4,03; MED= 4,25; dp=

0,96). O fator com menor pontuação foi autonomia no trabalho (M= 3,23; MED= 3,50; dp= 1,08), seguido pelo fator expressividade e identificação no trabalho (M= 3,57; MED= 3,75; dp= 0,99). Esses resultados indicam que todos os fatores são relevantes para os estagiários, em que o trabalho, na percepção dos participantes, possui um sentido mais positivo que negativo.

A centralidade absoluta do trabalho foi medida a partir de uma escala do tipo Likert de 7 pontos. A variável obteve valor alto, com média 5,44, mediana 6,00 e desvio padrão 1,11. É importante notar que o valor mínimo atribuído (3,00) não coincide com o valor mínimo da escala, que equivale a 1, ou seja, nenhum dos respondentes considera o trabalho como uma das coisas menos importantes da vida. O trabalho, portanto, apresenta centralidade absoluta elevada para os estagiários de Administração.

Por fim, houve a verificação da compatibilidade das atividades realizadas no estágio com o curso de Administração. A variável foi medida também em uma escala tipo Likert de 7 pontos. A média foi relativamente alta, porém mais próxima do ponto médio que do valor máximo da escala, com valor de 4,96 pontos. A mediana assumiu o valor de 5,00 e o desvio padrão 1,70. Os resultados dessa variável indicam que as atividades executadas, na avaliação dos respondentes, tendem a ser compatíveis com o curso de Administração, mas não em um nível elevado. As tarefas executadas poderiam então ser revistas pelas organizações.

4.2 Comparações entre grupos

A comparação realizada entre os segmentos da amostra relativos ao gênero, instituição de ensino e organização, que são as variáveis independentes da pesquisa, ocorreu por meio da condução do Teste T de Student. Os resultados apresentados na Tabela 2 e Tabela 3 são somente daqueles que foram significativamente diferentes entre os grupos ($p < 0,05$).

Tabela 2: Teste t de Student relativo à variável Instituição de ensino

Fatores de Instituição de ensino	M		DP		t	df	Sig.
	Pública	Particular	Pública	Particular			
N	81	31					
Desenvolvimento e aprendizagem	3,69	4,12	1,11	0,81	-2,21	73,816	0,030

Tabela 3: Teste t de Student relativo à variável Organização

Fatores	Média		Desvio Padrão		t	df	Sig.
	Pública	Privada	Pública	Privada			
N	67	45					
Autonomia	3,07	3,48	1,07	1,07	-1,98	110	0,050
Desenvolvimento e aprendizagem	3,56	4,19	1,03	0,96	-3,26	110	0,001
Expressividade e identificação	3,36	3,88	0,96	0,95	-2,80	110	0,006
Centralidade absoluta	5,21	5,80	0,98	1,21	-2,84	110	0,005

Em relação ao gênero dos participantes, não houve diferenças estatisticamente significativas nas variáveis analisadas. Quanto ao tipo de instituição de ensino, pública ou privada, foi observada diferença significativa somente no fator desenvolvimento e aprendizagem. Os estagiários que estudam em instituições de ensino particulares percebem mais oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem que os estagiários que estudam em instituição pública. A diferença entre as médias foi 0,43 e entre os desvios padrão 0,30.

Quanto ao tipo de organização que o estudante estagia, pública ou privada, foram observadas diferenças significativas nos fatores autonomia, desenvolvimento e aprendizagem, expressividade e identificação e centralidade absoluta. Os estagiários de organizações privadas percebem maior autonomia que estagiários de organizações públicas (a diferença entre médias foi 0,41 e não houve diferença nos desvios padrão). Quanto ao fator desenvolvimento e aprendizagem, cuja diferença entre médias foi 0,63 e entre desvios padrão foi 0,07, os estagiários de organizações privadas percebem maior possibilidade de se desenvolver e aprender no ambiente de trabalho que estagiários de organizações públicas. Em relação ao fator expressividade e identificação, que apresentou diferença entre médias de 0,52 e

entre desvios padrão de 0,01, os estagiários de organizações privadas conseguem se expressar melhor e se identificar mais com trabalho que estagiários da administração pública. Quanto à centralidade absoluta, estagiários de organizações privadas atribuem mais importância ao trabalho em suas vidas que estagiários da administração pública (a diferença entre médias foi 0,59 e entre desvios padrão 0,23).

4.3 Correlações

A Tabela 4 apresenta os resultados referentes às correlações bivariadas dos fatores de significados do trabalho com centralidade absoluta e com a compatibilidade entre as atividades do estágio e o curso de Administração. Houve também a análise da correlação da variável centralidade absoluta com a variável compatibilidade entre as atividades e o curso.

Tabela 4: Correlações bivariadas entre as variáveis e os fatores de significados do trabalho

Variável	Centralidade absoluta	Compatibilidade
Utilidade social do trabalho	0,238*	0,480**
Ética no trabalho	0,196*	0,284**
Autonomia no trabalho	0,373**	0,604**
Qualidade das relações no trabalho	0,280**	0,428**
Desenvolvimento e aprendizagem no trabalho	0,394**	0,733**
Expressividade e identificação no trabalho	0,383**	0,756**
Centralidade absoluta	1	0,498**

*p<0,05 **p<0,01

Todos os fatores de significados do trabalho apresentaram correlações significativas com centralidade absoluta e com compatibilidade entre as atividades do estágio e o curso de Administração. A correlação entre a centralidade absoluta e a compatibilidade entre as atividades e o curso também foi significativa. As correlações mais fortes foram observadas entre o fator expressividade e identificação e compatibilidade (entre atividades exercidas e o curso de Administração), o fator desenvolvimento e aprendizagem e compatibilidade (entre atividades exercidas e o curso) e o fator autonomia no trabalho e compatibilidade (entre atividades exercidas

e o curso). As correlações mais fracas ocorreram entre o fator utilidade social do trabalho e centralidade absoluta e entre o fator ética no trabalho e centralidade absoluta. Os resultados apresentados na tabela 4 indicam uma maior associação entre os fatores de significados do trabalho e compatibilidade (entre atividades exercidas e o curso de Administração) que entre os fatores significados do trabalho e centralidade absoluta.

4.4 Discussão

As médias e medianas de todos os fatores de significados do trabalho, com desvio padrão relativamente baixo, foram acima do ponto médio da escala, indicando que os respondentes atribuem um sentido mais positivo que negativo ao seu trabalho, ou seja, para eles o trabalho realizado é útil à sociedade, possui ética e boa relação entre os funcionários, possibilita autonomia na execução das tarefas, permite o estagiário se desenvolver, aprender, se expressar e se identificar com o seu trabalho.

O fator avaliado mais positivamente foi a qualidade das relações no trabalho. Isso significa que, de acordo com os participantes, o trabalho é um meio para se estabelecer contatos interessantes, suprir as necessidades de relacionamentos interpessoais e garantir a participação social. Infere-se, portanto, que o fator social do trabalho é o mais importante dentre os seis analisados para os estagiários de Administração, sendo a principal forma de se obter significado de um trabalho. Esse resultado é coerente com a realidade, pois, na fase universitária, principalmente entre os jovens, o contato social costuma ser muito valorizado, conforme salienta Coutinho e Gomes (2006). A valorização decorre da possibilidade dos contatos oferecerem suporte social para os estagiários enfrentarem novos desafios, estabelecerem redes para trabalhos futuros, auxiliarem o indivíduo a construir sua identidade perante a sociedade e poder ajudar as pessoas a sua volta.

O segundo fator com melhor avaliação foi a ética no trabalho, sugerindo que os participantes percebem igualdade de tratamento, justiça e respeito nas organizações que estagiam. Infere-se, a partir desse resultado, que a valorização da

dignidade humana na organização também é um fator importante para um trabalho que possui significado, na visão dos estagiários de Administração.

O fator com avaliação menos positiva foi autonomia no trabalho, indicando que os estagiários percebem com menor intensidade a capacidade de controle e discernimento sobre o próprio trabalho. Esse resultado pode ser decorrente da própria posição de um estagiário dentro de uma organização, cujas atividades não costumam ser estratégicas e nem envolvem tomadas de decisão relevantes ou que influenciem diretamente nos resultados finais da organização.

O fator com a segunda menor média foi expressividade e identificação, sugerindo que os estudantes de Administração percebem com menor intensidade a possibilidade de, por meio do trabalho, alcançar objetivos e interesses pessoais, se expressar e exercitar suas competências (desenvolver-se profissionalmente). Pode-se supor que os fatores autonomia e expressividade e identificação possuam uma ligação, pois, ao passo que o trabalho não permite a autonomia dos estagiários de forma significativa, eles não visualizam claramente o trabalho como meio para alcançar objetivos, poder se expressar e se desenvolver profissionalmente.

As médias de cada fator de significados do trabalho, nesta pesquisa, divergiram das médias encontradas por Bendassolli e Borges-Andrade em 2011. Os autores relataram que os fatores avaliados mais positivamente foram desenvolvimento e aprendizagem e utilidade social do trabalho, já os fatores com menores médias foram ética e qualidade nas relações de trabalho. Essa diferença se deve às especificidades de cada grupo analisado. O estudo dos autores foi voltado para trabalhadores da indústria criativa, ou seja, para músicos e artistas em geral, cuja realidade sócio-ocupacional e cultural difere da realidade dos estagiários de Administração. Os profissionais da indústria criativa possuem um trabalho intrinsecamente motivador e autônomo (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011), que envolvem a criatividade e o poder de decisão sobre o próprio trabalho é alto, enquanto os estagiários normalmente trabalham em ambientes mais burocráticos, de forma relativamente mecanizada e atendendo às ordens de seus superiores, em que a presença de um supervisor é obrigatória. Conforme estudiosos do fenômeno, essas diferenças são plausíveis, já que o significado atribuído ao trabalho depende muito de valores pessoais, contexto sociocultural, contexto organizacional, história de vida, sociedade, entre outros.

A variável centralidade absoluta obteve valor alto, cuja média e mediana se aproximaram consideravelmente do valor máximo da escala. Esse resultado indica que os estagiários atribuem uma importância elevada do trabalho em suas vidas, assemelhando-se aos resultados de diversas pesquisas, como a do grupo MOW (1987), Soares (1992), Bastos, Pinho e Costa (1995), Borges (1998), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Bendassolli e Borges-Andrade (2011). A variável compatibilidade entre atividades do estágio e curso de Administração também apresentou valor acima do ponto médio, mas a média e a mediana ficaram mais próximas do ponto médio que do valor máximo da escala. Isso sugere que os estagiários não julgam as atividades que exercem tão compatíveis com as competências aprendidas em sala de aula e que deveriam ser desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Ao se comparar os gêneros feminino e masculino, as médias não apresentaram diferenças significativas, indicando que ambos os gêneros atribuem significados ao trabalho de maneira semelhante. Em relação aos fatores do significado do trabalho, o resultado assemelhou-se à pesquisa conduzida por Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Vale ressaltar que em outras pesquisas que utilizaram instrumentos diferentes que também avaliam as dimensões do significado do trabalho, como os estudos do grupo MOW (1987), Soares (1992), Bastos, Pinho e Costa (1995), Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os resultados apontaram diferenças entre gêneros.

Em relação à centralidade do trabalho, Bendassolli e Borges-Andrade (2011), ao medir a importância do trabalho, verificaram que mulheres atribuem maior importância ao trabalho que os homens, já os estudos do grupo MOW (1987), Soares (1992), Bastos, Pinho e Costa (1995) relataram que o trabalho é mais central na vida do homem. Analisando as três pesquisas, pode-se supor que o tempo decorrido e contexto específico de cada amostra estudada influenciaram nas diferenças quanto ao gênero. As pesquisas que apontam o trabalho como mais central na vida do homem que da mulher ocorreram há pelo menos 18 anos atrás, onde o mercado de trabalho possuía menos mulheres economicamente ativas e que ocupassem cargos de chefia ou estratégicos na organização, em comparação aos dias atuais. Bastos, Pinho e Costa (1995, p. 29) ressaltaram que mudanças, conforme a sociedade se modifica, estariam ocorrendo ao longo do tempo:

Resultados relativos à natureza da ocupação, gênero e nível de escolaridade [...] apontam para impactos importantes no nível do significado do trabalho no futuro, considerando-se as transformações em curso na composição da força de trabalho.

Bendassolli e Borges-Andrade (2011) justificam a maior centralidade atribuída ao trabalho pelas mulheres pela entrada delas, de forma mais intensa, no mercado de trabalho. A similaridade encontrada entre homens e mulheres na presente pesquisa, pode ser explicada pelo contexto em que ambos estão inseridos. Os participantes do gênero feminino e masculino possuem a mesma faixa etária, são estudantes de um mesmo curso de graduação e exercem atividades similares em seus estágios, configurando realidades semelhantes.

A comparação entre estagiários de universidade pública e particular indicou diferenças entre médias no fator desenvolvimento e aprendizagem, em que alunos de instituições de ensino particulares atribuíram maiores valores em relação aos alunos de universidade pública, ou seja, os alunos de instituições de ensino particulares percebem mais o trabalho como oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem do que os estagiários que estudam em universidade pública. Tradicionalmente, no Brasil, a maioria das universidades públicas tem mais prestígio na sociedade e alunos dessas universidades costumam ser mais valorizados no mercado de trabalho. Para os alunos de instituições de ensino particulares, o trabalho realizado no estágio pode ser a maneira que eles enxergam de complementar o ensino e aumentar a concorrência profissional. Portanto, eles podem considerar o estágio como fonte de aprendizagem e desenvolvimento, sendo um diferencial importante na futura atuação profissional e por isso esses fatores foram mais positivos para eles que para estagiários de universidade pública, segundo os resultados da pesquisa. Essa diferença entre médias pode também consequência da desigualdade da composição da amostra, na qual a quantidade de respondentes de instituição de ensino pública é quase duas vezes maior que a quantidade de participantes de instituições de ensino particulares.

Ao se comparar estagiários de organizações públicas e privadas, três fatores de significados (autonomia, desenvolvimento e aprendizagem, expressividade e identificação) e a centralidade absoluta apresentaram diferenças significativas entre as médias. Estudantes que estagiam em organizações privadas percebem mais autonomia, possibilidade de se desenvolver, aprender, se expressar, se identificar e

atribuem maior importância ao trabalho em suas vidas que estudantes que estagiam em órgãos públicos.

As diferenças entre os tipos de organizações são congruentes com os resultados de Soares (1992) e Bastos, Pinho e Costa (1995). A maior percepção por parte de estagiários de organizações privadas pode ser explicada pelo fato das políticas e práticas de gestão de pessoas serem mais flexíveis nas empresas privadas, que costumam procurar um aperfeiçoamento de seus colaboradores, de modo a reter talentos. Além disso, muitas dessas organizações têm a intenção de efetivar os estagiários após o término do curso e por isso investem neles, com treinamentos ou atribuindo tarefas mais complexas. A valorização do estagiário nas organizações privadas pode explicar também a maior centralidade do trabalho na vida deles, pois visualizam um futuro profissional dentro dessas organizações.

Em organizações públicas, as contratações de servidores efetivos dependem de concurso, portanto, um estagiário não possui perspectiva de desenvolver uma carreira nesses órgãos. O modelo burocrático ainda presente nos órgãos da administração pública, que só começou a ter uma gestão mais estratégica recentemente, podem explicar a menor percepção dos fatores e da centralidade do trabalho para os estagiários de organizações públicas.

A condução da correlação dos fatores com a centralidade absoluta do trabalho apresentaram valores positivos significativos em todos os casos, ou seja, quanto maior a percepção sobre as características (fatores) de um trabalho significativo, mais importante será o trabalho na vida do indivíduo (BENDASSOLLI & BORGES-ANDRADE, 2011). Os fatores que apresentaram maior grau de correlação foram desenvolvimento e aprendizagem e expressividade e identificação no trabalho, sugerindo que, para os estagiários de Administração, esses dois fatores possuem um peso relevante na determinação da centralidade atribuída ao trabalho. Na pesquisa de Bendassolli e Borges-Andrade em 2011, um fator não apresentou correlação significativa (ética no trabalho) e os demais fatores apresentaram correlações positivas ou negativas. As diferenças entre os estudos se justificam, também, pelas amostras serem específicas e diferentes umas das outras, enfatizando as afirmações de pesquisadores de que as variações entre os significados do trabalho diferem a depender das influências externas sofridas e valores pessoais de cada um.

A variável compatibilidade entre atividades exercidas no estágio e o curso de Administração foi inserida devido ao objetivo central de um estágio, que é o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências adquiridas durante a graduação do aluno. O teste de correlação da variável em questão com os fatores de significados do trabalho e compatibilidade entre atividades e o curso é inédito, não existindo em estudos anteriores. Os resultados obtidos revelaram uma correlação significativa com todos os fatores de significados do trabalho. Todos esses fatores estão positivamente correlacionados com a compatibilidade das atividades com o curso. Infere-se que, para os investigados, quanto maior a compatibilidade das atividades exercidas com o curso de Administração, maior é o significado que o trabalho possui. Os dois fatores que apresentaram correlação mais forte são os que avaliam a percepção do indivíduo em relação ao desenvolvimento de competências, aperfeiçoamento, possibilidade de aprendizagem, alinhamento entre trabalho e objetivos pessoais e liberdade para se expressar.

As correlações mais fortes de centralidade absoluta e compatibilidade (entre atividades exercidas e o curso) com os fatores desenvolvimento e aprendizagem e expressividade e identificação sugerem que essas características (relacionadas aos fatores) do trabalho são essenciais para os estagiários de Administração. Se o trabalho permite o indivíduo desenvolver suas competências, atingir os interesses pessoais, aprender dentro da organização, expressar-se (que são basicamente as causas para a realização de estágio), mais compatíveis serão as atividades com o curso de Administração e mais importância o trabalho terá na vida do indivíduo. O grau de associação encontrado entre as variáveis explica o porquê da variável compatibilidade entre as atividades e o curso não estar perto do valor máximo, apesar de se situar acima do ponto médio da escala e dos fatores desenvolvimento e aprendizagem, expressividade e identificação estarem entre as três menores médias. Apesar de esses fatores estarem associados à centralidade absoluta, o grau de associação é menor comparado com associação com a compatibilidade e, por isso, a importância atribuída ao trabalho obteve uma média maior.

Por fim, a correlação positiva, apesar de ser moderada, entre centralidade absoluta e compatibilidade das atividades com o curso de Administração sugere que, se os estagiários acham seu trabalho compatível com o curso, eles também atribuirão maior importância ao trabalho em suas vidas.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente pesquisa visou descrever os significados atribuídos ao trabalho por estagiários de Administração no Distrito Federal. Os objetivos da pesquisa foram alcançados. A partir do delineamento do perfil dos estagiários de Administração, buscou-se contribuir para o estado da arte, estagiários, organizações, instituições de ensino e demais interessados no assunto. Os resultados encontrados podem auxiliar: os estagiários de Administração, por proporcionar um autoconhecimento e reflexões sobre seu futuro profissional; as organizações, para a melhor gestão dos estagiários no ambiente de trabalho; as coordenações das instituições de ensino, de modo que se possa discutir a proposta pedagógica e analisar de maneira crítica os contratos de estágio. Além disso, a pesquisa pode contribuir para novos estudos sobre significados do trabalho, dado seu caráter empírico e por abrir campo para novas investigações sobre o fenômeno.

Algumas limitações do estudo podem ser enfatizadas. Entre elas, a principal é o tamanho e a composição da amostra. Além de pequena e desigualmente distribuída entre os segmentos considerados, a amostra foi por conveniência e acessibilidade, não representando a população de estudantes estagiários de Administração do Distrito Federal. Conseqüentemente, não é possível generalizar os resultados para os demais integrantes da população de estagiários de Administração. Além disso, o tamanho da amostra inviabilizou a análise da estrutura dos itens do Instrumento de Medida do Significado do Trabalho para a amostra investigada. Portanto, foi necessário supor a existência dos seis fatores, que podem existir ou não nessa população, caso seja conduzida uma pesquisa com amostra representativa.

Entre as sugestões para pesquisas futuras, ressalta-se a necessidades de novos estudos sobre o fenômeno, reiterando a proposta de outros pesquisadores, justamente pelo caráter multifacetado que o construto significados do trabalho possui e porque o fenômeno costuma apresentar diferenças de acordo com o tipo de amostra investigada. Novas pesquisas podem abordar os resultados encontrados como hipóteses a serem testadas em novos estudos e analisar melhor a correlação dos fatores de significados do trabalho com a variável compatibilidade entre as atividades exercidas e curso de graduação (ou que avalie o grau de compatibilidade

do trabalho com as expectativas criadas no momento da contratação, por exemplo), já que esse aspecto não havia sido abordado antes e apresentou correlação significativa no presente estudo.

Por fim, como a pesquisa possui um caráter exploratório, dado que não existiam estudos com essas características, reafirma-se a necessidade de novas pesquisas para corroborar ou confrontar os resultados obtidos. Apesar das limitações, este estudo foi capaz de agregar conhecimento e pode instigar a realização de pesquisas mais elaboradas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, mar./abr. 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**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.

BAASCH, D.; LANER, A. S. Os significados do trabalho em unidades de terapia intensiva em dois hospitais brasileiros. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 16, suppl.1, p. 1097-1105, mar. 2011.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 143-159, mar./abr. 2011.

BERNARDES, C.; MARCONDES, R. C. A organização existe para servir clientes e participantes In: BERNARDES, C.; MARCONDES, R. C. **Teoria Geral das Organizações: Gerenciando organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006. Capítulo 1, p. 9-18.

BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, n. 187, p. 3, 26 set. 2008. Seção 1, pt. 1.

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 4, n. 1, p. 107-139, jun. 1999.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, jul./dez. 2001.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, ISMT. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 123-145, dez. 2003.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista de Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 11-44, dez. 2001.

CERIOLI, D. *Administração Pública e Privada*. [S.l.], 27 nov. 2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/noticias-e-sociedade-artigos/administracao-publica-e-privada-1510239.html>>. Acesso em: 13 de setembro de 2012.

CERVO, A. L. **Metodologia Científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

COSTA, F. B.; BENDASSOLLI, P. Significando práticas e praticando significações. **Revista de Psicologia da UNESP**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 195-198, 2009.

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

COOPER, D.R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Bookman, 2003.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 12, p. 189-202, dez. 2009.

COUTINHO, M. C.; GOMES, J. S. Sentidos do Trabalho: Reflexões a partir de uma oficina vivencial desenvolvida com jovens. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 1, n. 1, p. 1-11, jun. 2006.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. M. Sentidos do trabalho e saber tácito: Estudo de caso em universidade pública. **PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 99-108, jan./jun. 2008.

DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave do mercado. **Cadernos Ebape. BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 350-367, jun. 2009.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GÜNTHER, H. (2003). Como elaborar um questionário (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, nº 01). Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. URL: www.psi-ambiental.net/01Questionario.pdf.

LEVIN, J.; FOX; J. A. **Estatística para Ciências Humanas**. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MOURA, M. L. S.; FERREIRA, M. C. **Projeto de Pesquisa: Elaboração, Redação e Apresentação**. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2005.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 76-83, dez. 2004.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SCORSOLINI-COMIN, F.; MATTIAS, A. B.; INOCENTE, D. F. A formação profissional de estudantes de Administração: Uma experiência de estágio social com jovens abrigados. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 103-114, 2008.

SOARES, C. R. V. **Significado do Trabalho: um estudo comparativo das categorias ocupacionais**. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia, UnB, Brasília, 1992.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

VILELA, E. C. **Significado do trabalho e escolha acadêmico-profissional: Um estudo com universitários primeiranistas**. Dissertação de Mestrado. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, UFRN, Natal, 2003.

ZYMLER, B.; LA ROCQUE, G.; NEIVA, R. **Direito Administrativo**. Brasília: Fortium, 2007.

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário

Prezado estagiário,

Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Administração da Universidade de Brasília – UnB, cujo objetivo é analisar os significados atribuídos ao trabalho por estagiários do curso de Administração no Distrito Federal. Para atingir o objetivo, o questionário deverá ser respondido somente por graduandos de administração que estudam e estagiam no DF.

Você levará, aproximadamente, 10 minutos para preencher o questionário. Sua colaboração é voluntária e muito importante para os resultados da pesquisa. Caso queira, poderá desistir de participar a qualquer momento.

Os dados obtidos são sigilosos e confidenciais, portanto, todos os cuidados serão tomados para garantir sua privacidade. Em nenhuma hipótese, as informações sobre os participantes serão utilizadas para outros fins que não o da pesquisa acadêmica.

Por favor, não deixe nenhuma questão em branco, e, caso haja dúvidas quanto ao preenchimento, entrar em contato pelo email: kamilla.turnes@gmail.com.

Agradeço a atenção e colaboração.

Questionário

Nos itens a seguir, assinale a alternativa que melhor expressa sua percepção sobre o trabalho.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho é útil para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho boas relações com meus colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho me permite aprender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho é útil aos outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho permite que eu me faça ouvir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho me permite atingir meus objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho autonomia em meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho prazer na realização de meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho me permite tomar decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho é importante para os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qual a importância do trabalho na sua vida?

	1	2	3	4	5	6	7	
Uma das coisas MENOS importantes da minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Uma das coisas MAIS importantes da minha vida

No seu estágio, suas atividades são compatíveis com o curso de Administração?

1 2 3 4 5 6 7

Nenhum pouco compatíveis Muito compatíveis

Ficha sócio demográfica

Sexo:

- Feminino
 Masculino

Idade:

Estado civil:

- Solteiro(a)
 Casado(a) ou união estável
 Divorciado(a)/Separado(a)
 Viúvo(a)

Instituição de ensino que cursa Administração:

Período no curso:

- Início (1º ao 3º semestre)
 Meio (4º ao 6º semestre)
 Fim(7º semestre em diante)

Tipo de organização que realiza estágio:

- Pública
 Privada

Há quanto tempo você está na organização em que realiza estágio?

- 1 a 6 meses
- 7 a 12 meses
- 13 a 18 meses
- 19 a 24 meses

Deseja receber os resultados da pesquisa?

- Sim
- Não

Obrigada!

ANEXOS

Anexo A – Estruturas fatoriais do Instrumento de Medida do Significado do Trabalho

Estrutura fatorial do instrumento de avaliação, índices de consistência e média dos fatores

ITENS	FATORES						H2
	1	2	3	4	5	6	
02. Meu trabalho é útil para a sociedade	0,97	0,02	-0,10	-0,03	-0,04	0,04	0,88
05. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade	0,90	-0,02	0,00	-0,03	0,06	0,01	0,84
16. Meu trabalho é útil aos outros	0,87	-0,02	-0,02	0,12	0,02	0,00	0,85
24. Meu trabalho é importante para os outros	0,85	0,06	0,07	-0,03	0,03	0,02	0,78
12. Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana	0,02	0,93	-0,04	-0,01	-0,01	0,02	0,84
11. Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade	-0,05	0,93	-0,03	-0,06	0,06	0,02	0,84
10. Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos)	-0,01	0,86	0,04	-0,06	-0,02	0,09	0,79
18. Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas	0,10	0,81	0,09	0,03	-0,09	-0,04	0,69
07. Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento	0,04	-0,01	0,91	-0,10	0,12	-0,08	0,75
20. Tenho autonomia em meu trabalho	-0,14	0,05	0,89	-0,05	-0,05	0,08	0,78
25. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho	0,04	0,01	0,85	-0,01	-0,04	0,10	0,80
23. Meu trabalho me permite tomar decisões	0,00	-0,01	0,77	0,25	-0,01	-0,07	0,78
13. Meu trabalho me permite aprender	0,02	-0,02	-0,08	1,01	-0,03	-0,07	0,84
09. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe	-0,07	0,00	0,02	0,83	0,10	0,01	0,73
22. Tenho prazer na realização de meu trabalho	0,09	-0,03	0,08	0,79	-0,06	0,03	0,75
15. Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências	-0,02	-0,11	0,09	0,59	0,00	0,39	0,77
06. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho	0,04	-0,10	0,09	-0,04	0,86	-0,05	0,68
03. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas	0,02	-0,19	-0,04	-0,18	0,81	0,34	0,73
21. Posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho	-0,03	0,15	-0,01	0,13	0,76	-0,10	0,68
08. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu	0,03	0,19	-0,01	0,15	0,74	-0,18	0,70
01. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências	0,13	-0,08	0,11	-0,13	-0,07	0,75	0,55
19. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos	-0,16	0,22	-0,06	0,03	0,14	0,70	0,68
14. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais	-0,02	0,03	-0,13	0,30	-0,05	0,66	0,63
17. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir	0,14	0,14	0,09	0,05	0,00	0,49	0,53
Variância dos fatores	9,14	2,77	2,36	1,40	1,33	0,88	-
% da variância total explicada	38,08	11,56	9,86	5,86	5,54	3,69	-
Alfa de Cronbach	0,92	0,91	0,89	0,87	0,81	0,73	-
Média para cada fator	5,20	4,09	4,96	5,55	4,75	5,08	-
Desvio-padrão	1,01	1,25	1,07	1,04	1,18	1,12	-

Fatores: 1 = Utilidade social do trabalho; 2 = Ética no trabalho; 3 = Autonomia no trabalho; 4 = Desenvolvimento e aprendizagem; 5 = Qualidade das relações no trabalho; 6 = Expressividade e identificação no trabalho. Rotação utilizada: *Promax*.

Fonte: Bendassolli e Borges-Andrade (2011)