

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO – UFERSA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS – CCSAH
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - DCSA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

BRUNA RAYSSA DOS SANTOS SILVA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES DA ÁREA DE SAÚDE, ESPECIFICAMENTE DE
HOSPITAIS E CLÍNICAS DE MOSSORÓ/RN.**

MOSSORÓ-RN

2022

BRUNA RAYSSADOS SANTOS SILVA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES DA ÁREA DE SAÚDE, ESPECIFICAMENTE DE
HOSPITAIS E CLÍNICAS DE MOSSORÓ/RN.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e
Humanas como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dra. Luciana Holanda
Nepomuceno.

MOSSORÓ-RN

2022

BRUNA RAYSSA DOS SANTOS SILVA

**SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES DA ÁREA DE SAÚDE, ESPECIFICAMENTE DE
HOSPITAIS E CLÍNICAS DE MOSSORÓ/RN.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e
Humanas como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Defendida em: 17 de junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

**LUCIANA HOLANDA
NEPOMUCENO:48007510397**

Assinado de forma digital por LUCIANA
HOLANDA NEPOMUCENO:48007510397
Dados: 2022.06.17 21:14:14 -03'00'

Orientadora: Luciana Holanda Nepomuceno, Profa. Dra. (UFERSA)

Presidente

**Elisabete Stradiotto
Siqueira**

Assinado de forma digital por
Elisabete Stradiotto Siqueira
Dados: 2022.06.17 21:28:54 -03'00'

Elisabete Stradiotto Siqueira, Profa. Dra. (UFERSA)

Membro Examinador

**LIANA HOLANDA NEPOMUCENO
NOBRE:72477601334**

Assinado de forma digital por LIANA
HOLANDA NEPOMUCENO
NOBRE:72477601334
Dados: 2022.06.19 12:48:38 -03'00'

Liana Holanda Nepomuceno Nobre, Profa. Dra. (UFERSA)

Membro Examinador

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S586s Silva, Bruna Rayssa dos Santos.
SENTIDOS DO TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DE
RECURSOS HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES DA ÁREA DE SAÚDE,
ESPECIFICAMENTE DE HOSPITAIS E CLÍNICAS DE
MOSSORÓ/RN. / Bruna Rayssa dos Santos Silva. -
2022.
72 f. : il.

Orientadora: Luciana Holanda Nepomuceno.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2022.

1. Sentidos do Trabalho. 2. Profissionais de
Recursos Humanos. 3. Área da Saúde. 4. Dimensões
do Trabalho. 5. Realização. I. Nepomuceno, Luciana
Holanda, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar, pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui, por nos momentos mais difíceis iluminar a minha mente, dando-me força, determinação e coragem para seguir.

Agradeço aos meus pais, Francisca Nilsa dos Santos Silva e Raimundo Nonato da Silva, que tanto se dedicaram a mim, que sempre acreditaram no meu melhor, fazendo de tudo para que eu tivesse a educação, apoio, amor e atenção. Vocês são a razão da minha vida e todas as minhas conquistas.

Agradeço à minha irmã, Ana Cecília dos Santos Silva, pela parceria, por todo amor e carinho, por não me deixar sozinha, fazendo-se presente em todos os momentos da minha vida.

Agradeço ao meu esposo, Francis Wesley Lopes de Oliveira, a quem divido todas as minhas angustias e alegrias, que me apoiou e incentivou em todos os momentos, estando ao meu lado na risada e no choro.

Agradeço à minha orientadora, Luciana Holanda Nepomuceno, por toda dedicação ao meu trabalho, que esteve presente sempre quando necessitei, pelas orientações e compreensão.

Agradeço aos meus amigos e colegas que de várias formas me ajudaram, sempre que necessário, pelas conversas e risadas.

Agradeço aos professores que tive durante minha formação, pelo conhecimento compartilhado.

RESUMO

Os sentidos do trabalho construídos pelos profissionais de recursos humanos da área da saúde, foram analisados neste trabalho como meio de contribuição para os estudos na área de gestão em saúde. Realizou-se uma pesquisa empírica de abordagem qualitativa, a coleta de dados foi empreendida por meio de entrevistas semiestruturadas e, através da análise de 5 entrevistas realizadas com profissionais de recursos humanos da área da saúde, especificamente hospitais e clínicas de Mossoró, foi possível organizar os resultados em três eixos: Temas Relativos Objetivos Específicos da Pesquisa, Relação dos Sujeitos com a Empresa que Trabalham e Os Sentidos Gerais Atribuídos ao Trabalho que Realizam. Sinteticamente os resultados apontam que os trabalhadores dão sentido a seu trabalho de forma dicotômica, dão sentido a seu trabalho, oscilando entre realização e descontentamento, que os sentidos do trabalho construídos por eles, são baseados nas relações interpessoais, ambiente agradável, superação de desafios, reconhecimento e auto realização. Porém, também relatam descontentamento proveniente de situações de conflitos internos, dificuldades, falta de tempo para dedica-se a outros planos e condições físicas do ambiente a serem melhoradas.

Palavras-chave: Sentidos do trabalho, Profissionais de recursos humanos, Área da saúde, Cotidiano.

ABSTRACT

The meanings of work constructed by human resources professionals in the health area were analyzed in this work as a means of contributing to studies in the area of health management. An empirical research with a qualitative approach was carried out, data collection was undertaken through semi-structured interviews and, through the analysis of 5 interviews carried out with human resources professionals in the health area, specifically hospitals and clinics in Mossoró, it was possible to organize the results in three axes: Themes Relative to the Specific Objectives of the Research, Relation of the Subjects with the Company they work for and the General Meanings attributed to the work they perform. In summary, the results indicate that workers give meaning to their work in a dichotomous way, they give meaning to their work, oscillating between accomplishment and discontent, that the meanings of work constructed by them are based on interpersonal relationships, pleasant environment, overcoming challenges, recognition and self-realization. However, they also report discontent arising from situations of internal conflicts, difficulties, lack of time to dedicate themselves to other plans and physical conditions of the environment to be improved.

Key words: Meanings of work, Human resources professionals, Health area, Daily life.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Características do Trabalho de Hackman e Oldham (1975)	21
Figura 2 - Significado do Trabalho para o Grupo MOW	23
Figura 3 - Dimensões do Trabalho	24
Figura 4 - Tratamento dos dados	38
Figura 5 - Síntese Autonomia	45
Figura 6 - Retorno financeiro	46
Figura 7 - Como se sentem em relação ao trabalho que realizam	50
Figura 9 - Valor e centralidade atribuídos ao trabalho que realizam	57
Figura 10 - Relação dos sujeitos com a empresa que trabalham	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Primeira etapa do roteiro da entrevista.....	29
Quadro 2 - Roteiro da entrevista.....	30
Quadro 3 - Caracterização dos sujeitos entrevistados	35
Quadro 4 - Ambiente de Trabalho	41
Quadro 5 - Princípios emocionais relacionados a relação interpessoal	44
Quadro 6 - Sentidos gerais atribuídos ao trabalho que realizam	61

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	13
1.1.1 OBJETIVO GERAL	13
1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2. O TRABALHO E SEUS SENTIDOS	15
2.1. CONCEITOS E DEFINIÇÕES EM UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA	15
2.2. OS SENTIDOS DO TRABALHO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS	17
2.2.1 MODELO EMERY E TRIST	18
2.2.2 MODELO HACKMAN E OLDHAM	19
2.2.3 MODELO MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM MOW	21
2.3 PESQUISAS EMPÍRICAS NO BRASIL	25
3 METODOLOGIA	27
3.1 COLETA DE DADOS	27
3.1.1 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	27
3.1.2 INSTRUMENTO	28
3.1.3 CAMPO EMPIRICO	33
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	34
3.3 TÉCNICAS DE TRATAMENTO, ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	35
4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS	39
4.1 CARACTERÍSTICAS ATRIBUÍDAS AO TRABALHO QUE REALIZAM	39
4.1.1 O COTIDIANO LABORAL	40
4.1.1.1 AMBIENTE DE TRABALHO	40
4.1.1.2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS	41
4.1.1.3 AUTONOMIA	44
4.1.1.4 RETORNO FINANCEIRO	45
4.1.2 COMO SE SENTEM EM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE REALIZAM	47
4.1.2.1 EMOÇÕES	47
4.1.2.2 REAÇÕES	48
4.1.3. COMO AVALIAM O TRABALHO QUE REALIZAM	50
4.1.3.1 APRENDIZAGEM	50
4.1.3.2 RECONHECIMENTO	51
4.1.4 VALOR E CENTRALIDADE ATRIBUÍDOS AO TRABALHO QUE REALIZA	53

4.1.4.1 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO	53
4.1.4.2 REPRESENTATIVIDADE	54
4.1.4.3 AUTO REALIZAÇÃO	55
4.2 RELAÇÃO DOS SUJEITOS COM A EMPRESA QUE TRABALHAM	57
4.3 OS SENTIDOS GERAIS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO QUE REALIZAM	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
5.1. DISCUSSÃO DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO	62
5.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA	63
5.3. CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA E CONTRIBUIÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	64
6 REFERÊNCIAS	65
ANEXO I - CARTA CONVITE	71
ANEXO II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO – TCLE	72

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, por muito tempo, foi considerado como fardo e sacrifício, já que o mesmo estava diretamente ligado ao sofrimento, homens, mulheres e menores eram obrigados a trabalhar por longos períodos, com poucas horas de repouso. Esta situação converge com a etimologia da palavra, segundo Albornoz (1994). O autor identifica que a palavra trabalho origina-se do latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura, ou mais precisamente, instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro.

Ao longo dos anos, com as mudanças nas formas e meios de produção, o trabalho tornou-se, também, parte da imagem das pessoas, e o trabalho assalariado passou a ser considerado meio para obtenção de bens e estímulo para o desenvolvimento dos indivíduos. Contemporaneamente, o trabalho mantém sua centralidade na vida do trabalhador e exerce uma influência considerável sobre a motivação das pessoas. Para Oliveira; Piccinini; Fontoura; Schweig (2004), o trabalho é fator de integração social e, quando aliado ao reconhecimento, é fonte de auto realização. Segundo os autores, é importante que o trabalho realizado tenha sentido, proporcione segurança, autonomia e confiança, ou seja, as pessoas devem sentir que o trabalho é adequado às suas competências, pois o ambiente laboral é onde elas passam a maior parte de suas vidas e isso requer uma estreita identidade com o trabalho que realizam.

Além de fonte de renda, o trabalho pode motivar, fazer as pessoas se sentirem úteis, acolhidas pelos colegas que convivem no mesmo ambiente. Por outro lado, o trabalho pode levar à fragilidade, trazer sentimentos de desconforto, sensação de incapacidade e angústia, despertar o sentimento de que as expectativas foram frustradas. De acordo com a concepção de Robbins (2007), essas situações são explicadas pela teoria dos eventos afetivos, entende-se que os trabalhadores reagem emocionalmente às coisas que lhes acontecem no ambiente de trabalho e que isso afeta o seu desempenho e sua satisfação.

O trabalho atravessa e é atravessado por constantes transformações, seja pelo surgimento de novas tecnologias, pela implantação de novos processos, pela reorganização da lógica produtiva. Na visão de Antunes (2020) os novos métodos de trabalho podem ser compreendidos, como uma tendência que implica na redução do trabalho vivo, decorrente da substituição das atividades tradicionais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital.

Neste cenário, o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais exigente e competitivo. Antunes (2009) destaca que as tecnologias vêm gerando desemprego e ao mesmo tempo que

expulsa pessoas do mundo produtivo gerador do valor em seus trabalhos estáveis e formalizados, recria, nos mais distantes espaços, novas modalidades, quase sempre precarizadas.

Assim, torna-se cada vez mais desafiador, para a gestão de pessoas, gerir e conseguir controlar todas essas transformações no ambiente laboral assim como garantir que o indivíduo seja tratado de forma adequada, que se apresentem boas condições de trabalho, buscando a satisfação do trabalhador, mesmo que em uma visão instrumentalizada, na tentativa de garantir maior produtividade e alcançar o resultado pretendido para a organização.

Segundo Drucker (2011), atingir o resultado depende de uma gestão eficaz. Neste contexto, apresentam-se cada vez mais exigências aos profissionais de gestão de pessoas. Pressionados por retornos imediatos, estes profissionais devem não só acompanhar os trabalhadores e suas condições de trabalho, mas devem estar aptos a lidar com as transformações organizacionais e as mudanças do mercado competitivo.

Neste cenário de transformações, incertezas e demandas constantes ao trabalhador, inscreve-se a questão que mobiliza esse estudo. Entende-se que os profissionais de recursos humanos, pelas particularidades do seu ofício, veem-se divididos entre seu próprio lugar de trabalhador e os sentidos que confere ao que faz e as concepções ambíguas, oriundas de um discurso gerencialista que prima pela hipervalorização do desempenho individual em detrimento de outras características implicadas no exercício laboral como aspectos ligados à aprendizagem, crescimento pessoal e desenvolvimento de relações interpessoais afetivas. A pergunta presente nesta pesquisa é: quais os sentidos que os profissionais de recursos humanos, com um trabalho tão específico e de natureza contraditória, dão ao trabalho que realizam?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Descrever os sentidos do trabalho construídos pelos profissionais de recursos humanos.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as características que os profissionais de recursos humanos atribuem ao trabalho que realizam.
- Identificar como os profissionais de recursos humanos se sentem em relação ao trabalho que realizam
- Identificar como os profissionais de recursos humanos avaliam o trabalho que realizam.

- Identificar o valor e a centralidade que os profissionais de recursos humanos atribuem ao seu trabalho.

2. O TRABALHO E SEUS SENTIDOS

Para Sousa (2019), o trabalho se apresenta como uma das atividades mais importantes para o desenvolvimento da sociedade. Entende-se que a humanidade evolui através do trabalho, o homem passou a executar tarefas com recursos da natureza ao construir ferramentas de pedra que eram utilizadas para facilitar a caça, pesca e a coleta. Apesar da evolução dos instrumentos e transformação dos processos, o trabalho continua sendo componente essencial para a vida do indivíduo. Segundo Antunes (2009, p. 12), “na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência e felicidade social, o trabalho é, em si e por si, uma atividade vital”.

As modificações da relação do homem com o trabalho foram, consequentemente, impactando os sentidos atribuídos a ele. De acordo com Albornoz (1988), o homem necessita que seu esforço seja reconhecido, esse sentido possui o significado ativo de um esforço afirmado e desejado para a realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado, a obra, passa a ser chamado trabalho.

2.1. CONCEITOS E DEFINIÇÕES EM UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA

Na antiguidade, o trabalho representava a submissão, os trabalhadores eram escravizados, o trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Moraes (2020) enfatiza que somente por volta dos séculos XVII e XVIII, na Revolução Liberal, seguida da Revolução Industrial, as características do trabalho e das relações engendradas por ele, sofreram mais profundas mudanças. A Revolução Industrial, resultado – em grande parte - do desenvolvimento da máquina a vapor, ao aproveitar o vapor da água aquecida pelo carvão para produzir energia e revertê-la em força para mover as máquinas transformou, significativamente, a organização do trabalho, seu alcance e potencial.

Nessa época, existia mão de obra abundante e barata, após o êxodo rural muitos trabalhadores estavam migrando do campo para a cidade, precisavam de sustento para sobreviver. Apesar do fluxo significativo das pessoas para a área urbana, Silva (2001) relata que não houve investimento na produção de um espaço urbano equilibrado e adequado à necessidade das pessoas, o que resultou em trabalhadores submetidos a péssimas condições de trabalho com carga horária excessiva, incluindo a exploração de mulheres e crianças e uma convivência das famílias em ambientes precários, sem limpeza pública e nenhum tipo de planejamento urbano.

A máquina a vapor deu origem a maquinofatura, com essa evolução, qualquer pessoa sem formação específica, conseguia produzir em série e em menor tempo. Alves (2013) reforça

que a nova forma de produção inevitavelmente implicou na criação de novos convívios entre o homem e natureza e dos homens com outros homens. As péssimas e perigosas condições de trabalho, mais o desgaste do trabalhador que se não tivesse condições físicas para tal função era demitido e submetido à fome construíram um cotidiano degradante para os trabalhadores que se organizaram em sindicatos buscando garantir direitos para a sua classe. Coggiola (2010) enfatiza dizendo que os sindicatos nasceram dos esforços dos operários contra as más condições de trabalho e as ordens opressoras do capital, visando impedir que tais transtornos continuassem e assim modificar os termos de contratos, buscando melhores condições.

No começo do século XX, surgiram taylorismo e fordismo que caracterizaram uma transformação do sistema de produção. Para Antunes (2009), o taylorismo-fordismo tornou-se expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho e se baseava na produção em massa de mercadorias. O século XX, marcado por um grande avanço na tecnologia, viu a luta dos sindicatos resultar em direitos dos trabalhadores, incluídos benefícios e proibição do trabalho infantil, além de verificar-se aumento da participação das mulheres nas organizações. Para Simões; Hashimoto (2012), no referido século, houve um conjunto de acontecimentos, incluindo o desenvolvimento das tecnologias, o intenso crescimento dos equipamentos industriais, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, até mudanças econômicas da sociedade.

No início do século XXI, já era possível identificar novas e constantes mudanças no mundo do trabalho, visto que a velocidade da transformação das relações, pessoas e tecnologias revelava-se acelerada. Desde então, as transformações no mundo do trabalho têm sido frequentes, Antunes (1995) inclusive dá uma espécie de adeus ao trabalho, se não como categoria relevante, mas ao modelo mais conhecido com o qual conviveu-se na sociedade ocidental. As formas de organização da produção, segundo o autor, têm sido substituídas revelando novas relações laborais precarizadas, especialmente na periferia do mundo ocidental.

Este processo de evolução tecnológica resultando em desemprego e precarização não novo. Marx (2011) já refletia que os avanços da tecnologia resultavam na criação de máquinas cada vez mais aperfeiçoadas, que permitiam produzir determinado produto ou serviço em um tempo de até quatro vezes menor com a mesma eficiência humana. Em contexto de exploração do trabalho, como é próprio do sistema capitalista, tais avanços resultariam, conseqüentemente, em algumas funções descartadas, mais pessoas desempregadas e na presença de um mercado de trabalho ainda mais exigente. Esta dinâmica foi se acentuando, segundo Antunes (1995) e, desse modo, para algumas pessoas, a realidade são novas formas de trabalho, usualmente informais e sem amparo por lei. Para os autores Filgueiras e Cavalcante (2020), essas mudanças

estariam substituindo o assalariamento como modo predominante de organização do trabalho no século XXI.

As mudanças no mundo do trabalho passaram a ser ainda mais evidentes, com a globalização e introdução de novas tecnologias digitais, de informatização do trabalho, o contato passou a ser ainda mais real, mesmo que as pessoas não estejam presentes fisicamente. A exemplo disso, o home office, que o profissional consegue se conectar com outras pessoas, trabalhar na sua casa ou em qualquer outro lugar, desde que esteja com seu equipamento de trabalho, computador ou smartphone e tenha acesso a internet. Na visão de Antunes (2020), a vantagem do home office para o empregador é clara, dado que o empregado estará mais individualizado e não haverá separação entre tempo do trabalho e tempo da vida. Nesta dinâmica, o trabalho e a vida passam a ser configurados como um só: uma vez que não existe um ambiente específico de trabalho, qualquer lugar pode ser – e passa a ser - caracterizado como adequado para exercer a função.

Entende-se, pois, que as mudanças na organização e relações de trabalho impactaram fortemente na forma de vida das pessoas e no sentido do trabalho que realizam, pois deixa-se de viver do trabalho e passa-se a viver para trabalho, tornando a prática ainda mais exaustiva e desvantajosa para o trabalhador.

2.2. OS SENTIDOS DO TRABALHO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS

Para Mendes (1997), o trabalho assume a função de destaque na vida do ser humano. Segundo o autor, “o trabalhador, ao se sentir útil, produtivo e valorizado, fortalece sua identidade de sujeito à medida que sua autoimagem é reforçada e existem possibilidades de auto realização” (MENDES, 1997, p. 58). Nessa perspectiva, para as pessoas os sentidos do trabalho são múltiplos e apresentando-se como aspecto essencial para a existência,

Costa (2013, p, 375) conceitua os sentidos do trabalho como:

Uma representação individual e/ou coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e a representatividade destas para o trabalhador.

Na visão de Tolfo; Piccinini (2007), o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social, que influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade. Os autores afirmam que “os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

Dada a importância do tema e influência no cotidiano dos trabalhadores, Ulrich; Ulrich (2011) e Silva; Simões (2015) indicam que as organizações devem incentivar os funcionários a encontrar sentido no trabalho, desta forma, ressaltam, as ações do trabalho e a relação com a organização podem tornar-se mais positivas.

2.2.1 MODELO EMERY E TRIST

Soares (2013) e Nepomuceno (2016) apontam que, desde 1950, os pesquisadores da Escola Sociotécnica realizavam pesquisas com o propósito de compreender quais as condições que levam o indivíduo ao comprometimento no seu trabalho. Para Bianchi (2013, p. 46), “o sentido do trabalho está voltado a valores, atributos e expectativas que induzem a ação e o comprometimento é uma atitude que leva à ação”, nessa perspectiva, a autora ressalta que o valor atribuído ao sentido do trabalho possui forte influência na decisão do indivíduo.

Emery (1976) e Trist (1978), em seus estudos, determinaram as propriedades que um trabalho precisa ter para estimular o comprometimento de quem o realiza. São elas:

- (1) *A variedade e o desafio*: o trabalho deve ter adversidade, para que nele seja possível desempenhar as habilidades e assim, permitir reconhecer a satisfação no exercício das competências pessoais e na resolução dos problemas.
- (2) *A aprendizagem contínua*: deve proporcionar oportunidades de aprendizagem constantemente, mantendo a possibilidade de crescimento pessoal.
- (3) *Autonomia*: a organização deve acreditar na capacidade de decisão da pessoa, assim, pode ser constatada a necessidade de autonomia e a satisfação proveniente da ação.

(4) *O reconhecimento e o apoio*: o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização, essa condicionante influencia diretamente na afiliação e vinculação.

(5) *Uma contribuição social que faça sentido*: o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais, contribuindo para a sociedade com a construção da identidade social e a proteção à dignidade pessoal.

(6) *Um futuro desejável*: o trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional.

As características determinadas por Emery (1976) e Trist (1978) foram confirmadas por autores como Morin (2001), Tomasi; Gallon; Pauli; Carvalho (2019). Segundo os pesquisadores, tais propriedades são extremamente necessárias para o comprometimento do indivíduo. Assim, o trabalho que faz sentido compreende a identificação com os valores da pessoa, caracteriza-se pela crença do sujeito naquilo que realiza, promove os sentimentos de prazer ao realizar uma atividade, confere a sensação de ser valorizado, possibilita o crescimento profissional e garante a satisfação e estabilidade financeira.

2.2.2 MODELO HACKMAN E OLDHAM

Segundo Ono; Binder (2010), o sentido do trabalho foi caracterizado de forma mais sistemática na psicologia organizacional e do trabalho com os primeiros estudos relacionados ao assunto realizados por Hackman e Oldham (1975). Com os resultados de suas pesquisas, Hackman e Oldham (1975), reforçaram a importância do trabalho realizado ter sentido, assim o trabalho pode trazer legitimidade para o indivíduo, garantir a satisfação e maior produtividade nas organizações.

Hackman; Oldham (1975) evidenciam fatores que contribuem para se obter um trabalho com sentido, que proporcione para melhor desempenho dos trabalhadores e crescimento organizacional: (1) variedade da tarefa, (2) identidade da tarefa, (3) significado da tarefa, (4) autonomia e (5) feedback intrínseco. Estas características foram denominadas dimensões essenciais do trabalho que se relacionam com os estados psicológicos críticos e tem influência nos resultados pessoais e do trabalho.

Os fatores que caracterizam o trabalho como portador de significado para o sujeito foram definidos por Hackman e Oldham (1975) assim:

(1) *Variedade da tarefa*, o trabalho exige variação na execução de atividades diferentes na sua realização, envolve o uso de uma série de habilidades e talentos da pessoa.

(2) *Identidade da tarefa*, a possibilidade de realizar uma tarefa do início ao fim, com resultados visíveis.

(3) *Significado da tarefa*, relevância do trabalho, grau de importância que é atribuído sobre as vidas ou trabalho de outras pessoas.

(4) *Autonomia*, nível de liberdade e independência na tomada de decisões no trabalho.

(5) *Feedback intrínseco*, no decorrer das atividades desenvolvidas, se obtém retorno direto e objetivo com relação ao seu desempenho no trabalho.

Posteriormente duas dimensões suplementares foram acrescentadas ao modelo, são elas: feedback extrínseco e relações interpessoais, que permitem entender o trabalho em si e o comportamento dos trabalhadores em relação ao trabalho.

Os estudos de Hackman e Oldham (1975) apontam que as dimensões básicas da tarefa, acima apresentadas, impactam nos estados psicológicos críticos que determinam a relação de satisfação e motivação do indivíduo e seu trabalho. Quanto mais presentes estes estados psicológicos críticos, melhores os resultados do trabalho. Os estados psicológicos críticos podem ser definidos assim:

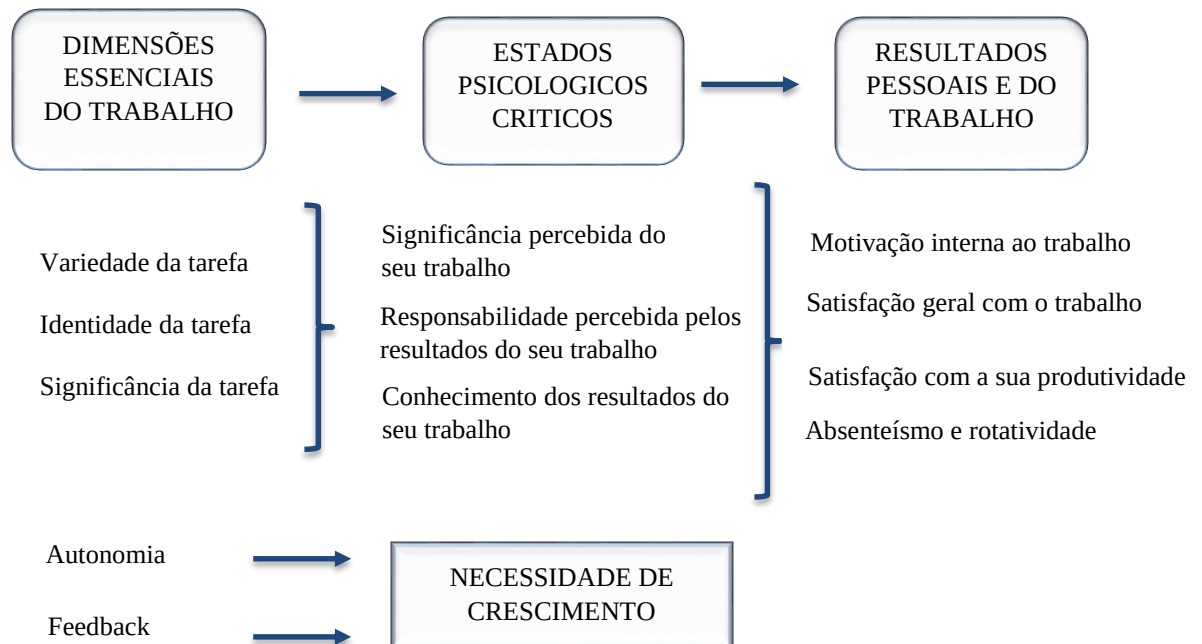
(a) *A significância percebida do trabalho*: o grau com que a pessoa percebe o seu trabalho como importante, valioso e significativo.

(b) *A responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação ao seu trabalho*: o quanto o trabalhador se sente responsável pelos resultados obtidos da execução das atividades sob a sua responsabilidade.

(c) *O conhecimento dos resultados do trabalho*: o grau com que o trabalhador conhece e entende, de forma contínua, o quão efetivo ele é executando o seu trabalho.

O modelo de Hackman e Oldham (1975), apresentado na figura abaixo, inclui ainda os resultados pessoais e do trabalho, que identificam as reações afetivas pessoais ou sentimentos do indivíduo ao desempenhar o seu trabalho e gerar resultados, sendo composto dos seguintes elementos: satisfação geral com o trabalho, motivação interna, alta qualidade da produtividade e baixos absenteísmo e rotatividade.

Figura 1 - Características do Trabalho de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: adaptado de HACKMAN; OLDDHAM, (1975).

O modelo apresenta, ainda, outra variável denominada necessidade individual de crescimento que identifica a relação entre as características da tarefa e as respostas individuais, partindo do pressuposto de que os indivíduos chegam à organização com capacidades e necessidades diferentes. Nesta perspectiva, quanto mais o trabalhador apresenta necessidade de crescimento, criatividade, desafio, mais probabilidade de que responda de forma positiva às tarefas que ofereçam mais significância, responsabilidade e conhecimento dos resultados.

Destaca-se que o modelo de Hackman e Oldham (1975) foi posteriormente adaptado à realidade brasileira por Moraes e Kilimnik (1992). Estes autores incorporaram as duas dimensões suplementares (feedback extrínseco e inter-relacionamento) às análises e cálculos do potencial motivador de uma tarefa. Para os autores, seria possível determinar o potencial motivador de uma tarefa pela média da média das quatro dimensões básicas da tarefa somada à variável autonomia e à média das variáveis feedback extrínseco e feedback no próprio trabalho.

2.2.3 MODELO MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM MOW

Tolfo; Piccinini (2007) ressaltam a relevância do estudo realizado por pesquisadores do grupo Meaning of Work International Research Team (MOW). O grupo MOW usa o termo significado do trabalho em seus estudos e produções. Um dos principais trabalhos do grupo MOW foi a condução de pesquisa com mais 14700 amostras em oito países (Bélgica, Inglaterra,

Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia), que visava de identificar os significados que os sujeitos atribuem ao trabalho que realizavam.

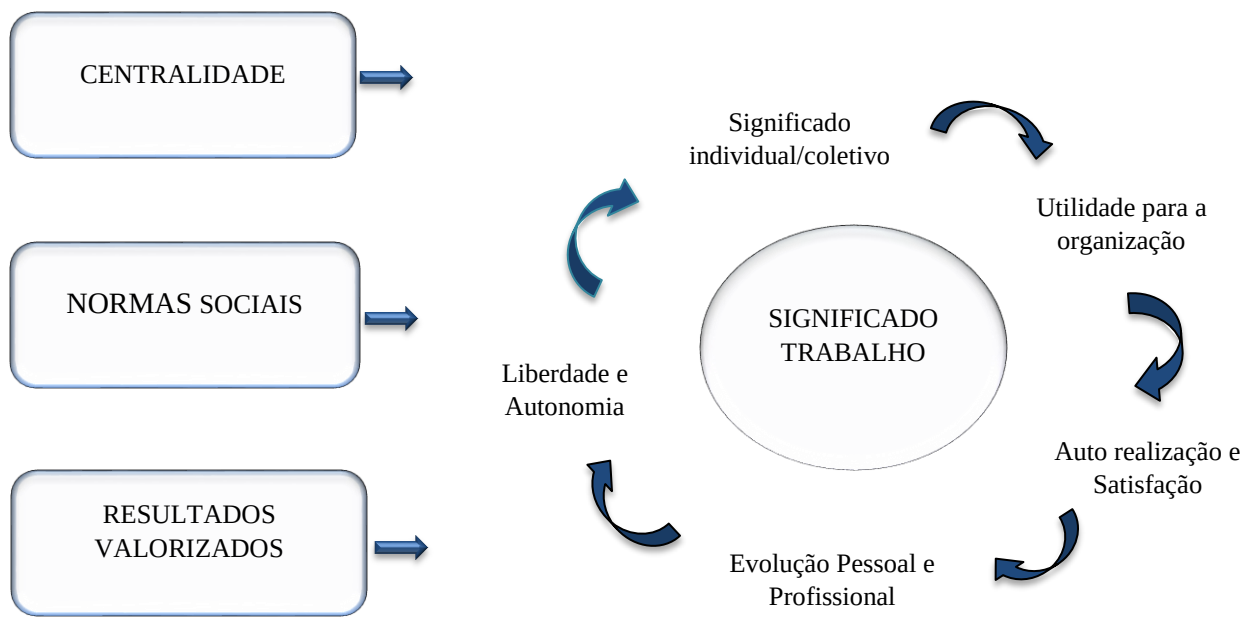
Após a coleta dos dados empíricos, os pesquisadores do grupo MOW (1987) definiram três dimensões principais dos sentidos (ou, conforme a produção do grupo, dos significados) do trabalho: a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, os resultados valorizados do trabalho/metabolismo do trabalho. Estas dimensões podem ser definidas assim:

(a) *Centralidade do trabalho* - Pode ser compreendida em duas partes: centralidade absoluta do trabalho que é grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa; centralidade relativa do trabalho que é a importância do trabalho comparada a outros elementos da vida, como família, cultura, religião.

(b) *Normas sociais sobre o trabalho* - Referem-se aos direitos e deveres relacionados aos valores morais no ambiente de trabalho. Direitos podem ser compreendidos como o apoio que o empregado deve receber por parte do empregador e demais características da organização para que o indivíduo tenha um trabalho interessante e significativo. Deveres referem-se a seguir os padrões, agir profissionalmente, atender os princípios éticos e contribuir no bem-estar da empresa. Esses conceitos são variáveis, pois podem sofrer alterações de um indivíduo para o outro, por questões pessoais e culturais.

(c) *Resultados valorizados do trabalho* - São definidos pela finalidade que as atividades representam para cada pessoa, como os motivos que levam a trabalhar, e pelo significado que o trabalho atribui a sua vida, retorno financeiro, necessidade, convívio e relacionamentos interpessoais. Os valores possuem diferentes representações e permitem sentir a auto realização por meio do trabalho.

Figura 2 - Significado do Trabalho para o Grupo MOW

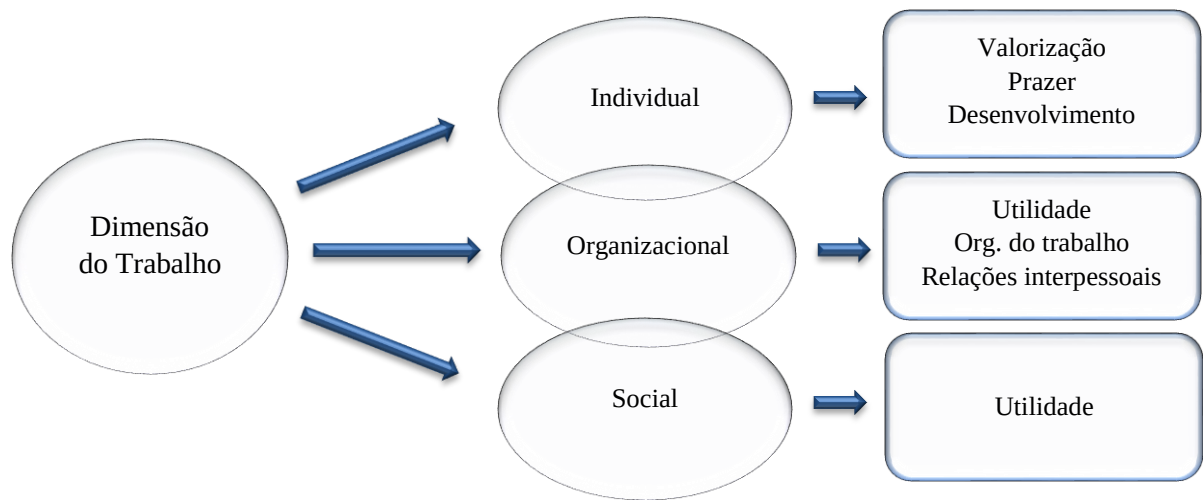


Fonte: adaptado de NEPOMUCENO, (2016).

De acordo com pesquisas realizadas pelo grupo Mow (1987) e relacionadas por Morin (1996, 2001) e pelos autores Tolfo; Piccinini (2007), as pessoas, em sua maior parte, mesmo que tivessem condições financeira para viver o resto de suas vidas sem trabalhar, ainda assim escolheriam permanecer trabalhando, pois o trabalho é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de modo que ter uma ocupação os faz sentir úteis e necessários, para que tenham algo em comum com as demais pessoas e mantenham o interesse em atingir um objetivo na vida.

Para Souza e Moulin (2014), a centralidade do trabalho não se resume apenas à segurança e sustento material, mas percorre outras dimensões da vida dos indivíduos, como a inserção social e a composição de subjetividades. Em pesquisa realizada por Oliveira; Piccinini; Fontoura; Schweig (2004), com estudantes de curso de especialização, os resultados apontam que pode-se entender o sentido do trabalho dividido em três dimensões: individual, organizacional e social. Tais dimensões são compostas por subcategorias que se inter-relacionam para construir o conceito do trabalho, esquematizadas na figura a seguir:

Figura 3 - Dimensões do Trabalho



Fonte: Elaboração da autora, (2021).

Na dimensão individual, um trabalho que faz sentido é aquele que se identifica com os princípios éticos do indivíduo, tende a ser prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento. O trabalho assim realizado permite que a pessoa saiba o objetivo de suas atividades e, assim, ela passa a acreditar naquilo que está fazendo. O fator financeiro também é citado entre os aspectos componentes da dimensão individual, embora não como o mais importante, o sentimento de comprometimento com a função é o essencial e a questão financeira pode ser considerada como complementar em um trabalho que faz sentido. Por outro lado, um trabalho que vai contra aos princípios pessoais, que não seja reconhecido, não possibilita crescimento e nem é valorizado, passa a ser considerado um trabalho sem sentido.

Na dimensão organizacional, são destacados fatores relacionados à utilidade, a organização do trabalho e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Com finalidade de fazer sentido, o trabalho precisa atingir resultados, agregar valor para a organização ou para o grupo, ou seja, ser útil, do contrário, é caracterizado como perda de tempo. Outro fator que contribui para que o trabalho tenha sentido, é permitir que o trabalhador tenha autonomia, que ele possa pensar e exercer sua criatividade, como também, promover desafios para instigar a participação dos trabalhadores. Garcia e Henriques (2013, p. 11), reforçam dizendo que, “é necessário que sejam oferecidos desafios, pois como regra geral uma atividade rotineira, burocrática e operacional é incapaz de instigar seu executor”. Ainda nesta dimensão, um trabalho que faz sentido é visto como um ambiente prazeroso, no qual existem boas relações

interpessoais, de outro modo, a pessoa não encontrando apoio e suporte dos demais colaboradores, o trabalho é caracterizado como sem sentido.

Na dimensão social, é necessário que o trabalho seja conveniente e útil para a sociedade, para que, assim, torne-se um trabalho que faça sentido, desse modo, equiparando-se com o aspecto de utilidade da dimensão organizacional. No entanto, na dimensão social demanda-se que o trabalho não contribua apenas para o desenvolvimento organizacional, mas com a sociedade como um todo, assim sendo, mostre-se como um trabalho que agrega valor de modo geral.

Em suma as pesquisas realizadas por Oliveira et al (2004, p.14), definem que um trabalho com sentido pode ser motivado por quatro variáveis: “a) o significado do trabalho, entendido como a concepção do que é trabalho para o indivíduo; b) o valor (grau de importância, centralidade) que o sujeito atribui ao trabalho; c) os valores éticos individuais; e d) o motivo (a razão) pela qual trabalha”. Essas condições, segundo os autores, são fortemente influenciadas pelo grupo no qual o indivíduo está inserido.

2.3 PESQUISAS EMPÍRICAS NO BRASIL

No Brasil, o tema dos sentidos e significados do trabalho tem sido sistematicamente estudado, com destaque para os trabalhos de Soares (1992), Bastos; Pinho; Costa (1995), Oliveira, Piccinini, Fontoura & Schweig, 2004), Morin; Tonelli e Pliopas (2003; 2007).

Soares (1992) buscou identificar semelhanças e diferenças para a formação do sentido do trabalho comparando os empregos estudados, para isso, categorizou várias ocupacionais em sete diferentes organizações, em uma amostra com 915 pessoas de Brasília, dentre as categorias participaram, trabalhadores administrativos, profissionais, gerentes e assessores. Soares (1992) aplicou o questionário de significado do trabalho do grupo MOW (1987) com algumas alterações para o contexto brasileiro.

Bastos; Pinho; Costa (1995) realizaram as pesquisas na região metropolitana de Salvador, Bahia, em vinte organizações (quatro empresas públicas prestadoras de serviços de infraestrutura e financeiras, sete órgãos de administração pública direta e nove empresas privadas), com 1013 participantes. Para a coleta dos dados, utilizaram a versão reduzida do modelo de MOW, traduzido e validado para o contexto brasileiro por Soares (1992) Em relação aos resultados, os autores identificaram a significativa centralidade do trabalho, assemelhando-

se aos outros países ocidentais, diferenciando-se dos estudos realizados no Japão, onde se coloca o trabalho como prioridade, antes mesmo da família.

Oliveira, Piccinini, Fontoura & Schweig, (2004) em pesquisas realizadas em uma universidade do sul do país, com 28 estudantes do curso de especialização, comprova que o trabalho continua sendo primordial na vida das pessoas, que estas tendem a procurar, concomitantemente, utilidade para seus trabalhos dentro das organizações e para o meio social. Além disso, o trabalho é visto como uma possibilidade de crescimento pessoal e profissional, assim como, as atividades podem proporcionar aos trabalhadores conhecimento, autonomia e reconhecimento, da mesma forma que, assegura sustento e proteção que são essenciais para um trabalho tenha sentido.

Os estudos de Morin, Tonelli e Pioplas (2003), foram realizados com 15 alunos do curso de especialização, onde estabelecem que o trabalho continua a ser fundamental para os indivíduos, bem como, a utilidade para suas atividades dentro das organizações e também para a sociedade. Os entrevistados apontam ainda que, um trabalho com sentido dá prazer a quem o exerce, o trabalhador gosta de suas atividades e aprecia o que faz e ainda garante sobrevivência e segurança. Morin, Tonelli e Pioplas (2007, p.51), afirmam que a sensação de prazer no trabalho está relacionada a participação direta do indivíduo para o próprio trabalho, desse modo, “o trabalho faz sentido se quem o executa tem a sensação de superar desafios e se seu executor percebe sua contribuição e responsabilidade no trabalho executado”.

De modo geral, essas pesquisas estão relacionadas aos estudos que tratam do sentido e do significado do trabalho em todo o mundo, com estratégias e métodos diferenciados, que trazem resultados e que contribuem para a discussão teórica sobre a importância do trabalho na vida dos indivíduos, assim como, a garantia de sobrevivência e a segurança são essenciais para que o trabalho tenha significado e faça sentido.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa busca descrever os sentidos que os gestores de recursos humanos dão ao trabalho que realizam no município de Mossoró/RN. O estudo desenvolvido foi do tipo teórico-empírico, com abordagem qualitativa. Para Duarte (2002), o método qualitativo indica que a realidade não pode ser mensurada e busca compreender o comportamento dos indivíduos, as particularidades, experiências individuais ou em grupos. Já os autores, Maxwell e Delaney (1990), Benedicto; Benedicto; Stieg; Andrade (2011), afirmam que a metodologia qualitativa é adequada para propósitos descritivos, tem a intenção de investigar algo. Estas compreensões sobre o propósito da abordagem qualitativa convergem com os objetivos desta pesquisa, focada na descrição e sustentada pela compreensão dos discursos individuais, derivados das experiências dos sujeitos com o próprio trabalho.

Assim, essa pesquisa caracteriza-se como descritiva, dado que pretende voltar-se para a vida profissional das pessoas, registrar, descrever, interpretar e analisar as suas atividades cotidianas, suas crenças, aspirações, motivos, valores e atitudes referentes ao trabalho. Godoy (1995) ressalta a importância da pesquisa descritiva e das técnicas relativas ao mesmo como as transcrições de entrevistas, anotações de campo, uso de ilustrações e documentos de diferentes tipos. Para Gil (2008), o procedimento da pesquisa descritiva tem por finalidade descrever criteriosamente os fatos e fenômenos de determinada realidade, de forma a obter informações a respeito da questão a ser investigada. Assim, este trabalho busca debruçar-se de forma minuciosa sobre os relatos dos sujeitos pesquisados buscando identificar elementos relevantes para a descrição e entendimento do fenômeno de interesse, a saber, o sentido que os trabalhadores de recursos humanos dão ao trabalho que realizam.

3.1 COLETA DE DADOS

3.1.1 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A técnica de coleta de dados utilizada neste trabalho foi a entrevista. Conforme Minayo (2010), a entrevista é uma técnica em que o pesquisador se apresenta frente ao entrevistado e por meio de perguntas formuladas busca a obtenção dos dados que lhe interessa. Assim sendo, a entrevista é o procedimento que melhor se adequa quando os objetivos são a análise do sentido que os investigados dão a determinadas práticas como é o caso desta pesquisa especificamente.

Gil (2008) reforça que, por sua flexibilidade, a entrevista é adotada como técnica fundamental nos mais diversos campos pois contribui na obtenção de dados sobre aspectos da vida social e ainda possibilita explorar e aprofundar as informações obtidas, assim como recolher testemunhos e as interpretações das pessoas dentro dos seus quadros de referência,

contexto cultural e linguagem. Estas características sustentam a pertinência da escolha desta técnica no contexto deste trabalho, visto que o mesmo debruça-se justamente sobre o que só pode ser conhecido pela mediação da linguagem: o que os trabalhadores sentem e pensam sobre o que fazem, como fazem e porque fazem.

Conforme Manzini (2004), as entrevistas podem ser classificadas como estruturadas, aquelas que contém perguntas fechadas, que devem seguir uma ordem, sem apresentar flexibilidade; semiestruturadas, que se apresentam em um modelo de entrevista flexível, isto é, possuem um roteiro previamente elaborado, mas abrem espaço para que sejam feitas perguntas fora do que estava programado; não-estruturada, a que não utiliza roteiro algum, que oferece ampla liberdade na formulação de perguntas e na intervenção da fala do entrevistado. No desenvolvimento desta investigação, entendeu-se que o formato semiestruturado era o mais adequado para o desenvolvimento do instrumento porque ao mesmo tempo que garante abarcar todos os temas relevantes à pesquisa por meio das perguntas previamente preparadas e presentes do roteiro, também respeita a individualidade e narrativas dos entrevistados com a flexibilidade que permite explorar exemplos, aprofundar relatos, pedir detalhes ou complementos de algumas respostas.

3.1.2 INSTRUMENTO

Nesta pesquisa utiliza-se a entrevista do tipo semiestruturada com um roteiro de perguntas previamente elaborado, mas com a possibilidade de flexibilizar e ampliar as questões à medida que as informações foram sendo apresentadas pelos entrevistados.

O instrumento utilizado compreende 41 questões, ressaltando-se que como procedimento é flexível e depende do entrosamento entre o entrevistador e entrevistado, nem todas as perguntas foram realizadas em todas as entrevistas. Os objetivos específicos, relacionados aos principais conceitos desenvolvidos no referencial teórico possibilitam a identificação das variáveis que foram utilizadas como parâmetro no desenvolvimento das questões com a finalidade de permitir o surgimento de relatos que associassem: 1) as representações dos sujeitos sobre sua rotina de trabalho e suas dimensões individuais, organizacionais e sociais 2) com exemplos e comparações que evidenciassem as condições objetivas de realização do trabalho.

O quadro I apresenta na sua primeira coluna os objetivos específicos, presentes da introdução. A segunda coluna associa, a estes objetivos, as categorias teóricas que a literatura destaca, relativas ao campo de estudo. A coluna três destaca os elementos do cotidiano laboral que podem ser associados a estas categorias teóricas e que representam estas categorias nas

questões do roteiro, favorecendo um relato mais natural, relativo ao que sentem e vivenciam os entrevistados, evitando respostas ancoradas na repetição de jargões, abstratas ou reflexo de um discurso gerencialista acrítico.

Quadro 1 - Primeira etapa do roteiro da entrevista

Objetivos Específicos	Categorias	Variáveis
- Identificar as características que os profissionais de recursos humanos atribuem ao trabalho que realizam;	- Ambiente de trabalho - Relações interpessoais - Autonomia - Independência financeira	- Rotina de trabalho - Atividades - Responsabilidade - Hierarquia - Vínculos - Competitividade - Estabilidade - Crescimento - Reconhecimento profissional
- Identificar como os profissionais dos recursos humanos se sentem em relação ao trabalho que realizam;	- Emoções - Reações	- Felicidade - Tristeza - Surpresa - Ansiedade - Amor - Gratidão - Raiva - Medo - Cansaço - Estresse - Orgulho
- Identificar como os profissionais de recursos humanos avaliam o trabalho que realizam;	- Aprendizagem - Consideração	- Desafio - Habilidade - Competência - Qualificação

- Identificar o valor e a centralidade que os profissionais de recursos humanos atribuem ao seu trabalho.	- Importância do trabalho - Representatividade - Auto realização	- Satisfação - Valor - Família - Desejo de permanecer no trabalho - Desejo de distanciamento - Retorno financeiro
---	--	--

Fonte: Elaboração da autora, (2021).

Após serem identificadas as variáveis que contribuiriam na emergência de relatos que favorecessem o atingimento dos objetivos propostos neste estudo, foram elaboradas questões que compõem o roteiro e que se dividem em três blocos distintos: questões relativas à caracterização dos sujeitos entrevistados e à construção de vínculo facilitador do processo de entrevista, questões diretamente relacionadas ao alcance dos objetivos específicos da pesquisa e questões de avaliação do processo da própria entrevista, conforme apresentado no quadro abaixo:

Quadro 2 - Roteiro da entrevista

Bloco I	
Me fale um pouco de você (idade, escolaridade, estado civil, naturalidade)	
Me fale um pouco da sua trajetória profissional antes de chegar nesta empresa	
M fale sobre sua trajetória nesta empresa (em que cargo entrou, quanto tempo faz, etc)	

Bloco II	
	Perguntas
- Rotina de trabalho - Atividades desenvolvidas - Responsabilidades - Hierarquia - Competitividade - Estabilidade - Crescimento - Reconhecimento profissional - Vínculos	1. Me fale como é o seu trabalho.
	2. Quais atividades são desempenhadas por você?
	3. Como descreve o seu ambiente de trabalho?
	4. Com quem (demais profissões) você trabalha?
	5. Como define a sua relação com os demais funcionários? Se fosse comparar essa relação com o que seria?

	6. Se você fosse comparar seu trabalho com alguma coisa, com o que seria. Explica para mim? 7. Se você pudesse mudar alguma coisa no seu trabalho, o que você mudaria? 8. Se você pudesse mudar alguma coisa no seu ambiente de trabalho, o que você mudaria? 9. Como você descreveria sua relação com seus superiores? 10. Quando você pensa na sua trajetória profissional, o que lhe vem à cabeça? 11. Como você chegou a este trabalho de gestor de recursos humanos? 12. Que conhecimentos e habilidades você acha necessários para realizar o seu trabalho? 13. Quando você pensa no seu trabalho, que palavras lhe vêm à cabeça?
- Felicidade - Tristeza - Surpresa - Ansiedade - Amor - Gratidão - Raiva - Medo - Cansaço - Estresse - Orgulho	1. Qual a sensação que você tinha sobre seu trabalho quando começou a nesta função? Por quê? 2. Quando você acorda e pensa que deve ir para o trabalho, como você se sente? 3. Como se sente hoje com o trabalho que realiza? Por quê? 4. Depois de um dia de trabalho, você chega em casa e pensa o quê? Como você se sente sobre o que realizou? 5. O que você considera que fez de mais importante na sua trajetória laboral? Como você se sentiu? 6. O que você acha que faria você se sentir melhor no seu local de trabalho? 7. O que você acha que faria você se sentir melhor ao realizar o seu trabalho?
- Desafio - Habilidade - Competência - Qualificação	1. Quais os obstáculos encontrados na profissão de gestor de recursos humanos? 2. Quais os obstáculos encontrados no seu dia a dia para realizar seu trabalho?

	3. Se você fosse explicar para uma pessoa que não sabe nada sobre o que você faz, com definiria seu trabalho? 4. Qual a situação relacionada a sua profissão mais difícil de resolver que você já passou? Na sua opinião como você se saiu? 5. O que você avalia como riscos e contribuições da profissão de gestor de recursos humanos? 6. O que você avalia como riscos e contribuições que você já viveu na sua rotina de trabalho? 7. Como você gostaria que seu trabalho fosse visto?
- Valor - Relação Trabalho/Família - Desejo de permanecer no trabalho - Desejo de distanciamento - Retorno financeiro - Satisfação	1. Como é sua vida além do ambiente de trabalho? Me fale um pouco da sua rotina? 2. Como você se sente nas suas atividades fora do trabalho? Como você acha que seu trabalho se relaciona com os outros aspectos da vida? 3. Como você acha que seus familiares veem o seu trabalho? 4. Como você acha que seus amigos veem seus trabalhos? 5. Como o seu trabalho como gestor de recursos humanos se relaciona com o seu crescimento pessoal e profissional? 6. Como você localiza o seu trabalho em relação a outros aspectos da sua vida como família, lazer, estudos? 7. Como você acha que vai ser sua vida depois da aposentadoria? 8. Imagine uma situação em que você não trabalha. Descreva como você se vê, como você se sentiria...

Bloco III
Sobre o seu trabalho, sua rotina, você acha que eu deveria ter feito alguma pergunta que ainda não fiz?
Como você se sentiu durante a entrevista?
Gostaria de acrescentar alguma coisa?

As questões foram organizadas no roteiro levando em conta o grau crescente de aproximação e interação com os sujeitos entrevistados começando com a caracterização do perfil dos mesmos. O momento seguinte da dinâmica da entrevista compreendeu as perguntas específicas pertinentes aos objetivos, com o propósito de construir a compreensão sobre o que os sujeitos pensam e sentem em relação ao seu trabalho e, ao final, abriu-se um espaço para que os sujeitos comentassem sobre o próprio processo da entrevista, deixando a oportunidade de complementarem informações e aprofundar aspectos que o roteiro não contemplava – esta iniciativa visava não só possibilitar a emergência de mais informações relevantes, mas também permitir ao entrevistado uma reflexão sobre a atividade em que ele esteve envolvido.

3.1.3 CAMPO EMPIRICO

Os entrevistados são profissionais de recursos humanos de organizações da área de saúde, especificamente de hospitais e clínicas de Mossoró/RN. A pesquisa foi realizada com 5 profissionais de recursos humanos de diferentes instituições, 4 hospitais e 1 clínica, que contam nos seus quadros contam com trabalhadores de diversas funções como, recepcionistas, financeiro, enfermeiros, técnicos de enfermagem, médicos, copeiras, auxiliar de serviços gerais, que mantem contato com o setor de recursos humanos.

Para iniciar a coleta de dados, inicialmente se identificou quem era o profissional de recursos humanos de cada organização, a seguir, manteve-se contato online em que se apresentou a pesquisa e foi feito o convite para participar do processo. A apresentação e o convite foram formalizados pelo envio de uma Carta Convite, esclarecendo detalhes do estudo, bem como, explicando os aspectos de sigilo da pesquisa, uma vez que os dados de identificação tanto do trabalhador como da organização seriam suprimidos na elaboração do trabalho final, assim como qualquer outra característica que os identificassem. Além disso, foi informado também que iria ser feito uso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo um acordo mútuo de cuidado e respeito entre entrevistador e entrevistado. O modelo da carta convite e do termo de consentimento encontram-se disponíveis nos Anexos deste trabalho.

No primeiro momento, foram encontrados e contados 8 profissionais, no entanto, é importante destacar que 3 destes não deram continuidade ao procedimento da pesquisa, sendo que, 2 pessoas informaram que não teriam condições de participar da entrevista e 1 profissional ainda manteve contato por mais de um mês no período de 29 de agosto de 2021 a 22 de outubro de 2021, porém, sempre que a entrevista era marcada, fosse no modelo presencial ou por vídeo-chamada, a pessoa pedia para adiar. A entrevista com este sujeito foi remarcada sete vezes, mas

a dificuldade de contato, os prazos do trabalho e a realização satisfatória de um bom número de entrevistas convergiram para que estas tentativas de contato fossem abandonadas.

As cinco entrevistadas realizadas aconteceram no período de 02 de setembro de 2021 a 24 de novembro de 2021. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas presenciais com roteiro de perguntas semiestruturado, agendada conforme conveniência dos sujeitos que seriam entrevistados. A concordância e assinatura dos TCLEs garantiram que todas as entrevistas fossem gravadas com a autorização prévia dos entrevistados.

As entrevistas aconteceram presencialmente e no horário do expediente dos entrevistados, três delas em salas vazias das instituições e duas em salas compartilhadas com outros profissionais. Foi feito um esforço para manter a privacidade do processo mas mesmo assim as entrevistas foram eventualmente interrompidas devido a necessidade de contato com o entrevistado ou obtenção de algum objeto guardado nas salas. Assim, algumas gravações apresentam pequenas interrupções sonoras dificultando ou impedindo a audição perfeita no momento da transcrição. Tais interrupções também demandaram esforço da pesquisadora para resgatar o foco e atenção dos entrevistados para o processo que estava sendo realizado.

A duração das entrevistas variou de 45 minutos a 1 hora e 12 minutos. No início da entrevista era apresentado novamente o objetivo da pesquisa, reforçada a necessidade da gravação para transcrição e análise dos dados, além de assegurar que não existiam respostas certas ou erradas, incentivando os entrevistados a responderem de forma livre e conectada ao seu cotidiano laboral. Após o início da gravação, começava-se com uma pergunta que abrangia informações sociodemográficas e evoluía-se para perguntas que abordavam as categorias do roteiro. Só depois de toda interação entre pesquisador e sujeito pesquisado, agradecimentos finais, esclarecimentos quando necessário e encerramento da entrevista, é que o gravador era desligado.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Esta pesquisa debruça-se sobre as relações individuais, organizacionais e sociais dos profissionais de recursos humanos de hospitais e clínicas de Mossoró/RN buscando descrever os sentidos que emergem neste ofício. Para isso foram realizadas 5 entrevistas e a partir da realização das entrevistas foi possível definir os aspectos sociodemográficos dos participantes.

Visando garantir o anonimato dos sujeitos é utilizado um código representado pela letra E (representando o entrevistado) e o número correspondendo a ordem que aconteceu a entrevista (E1, E2, E3). A seguir tem-se o quadro 3 resumindo toda a caracterização dos sujeitos entrevistados.

Quadro 3 - Caracterização dos sujeitos entrevistados

Sujeito	Código	Gênero	Idade	Escolaridade	Cargo	Tempo de Serviço	Duração da Entrevista
1	E1	M	47	Graduação	Analista de Recursos Humanos	8 anos e meio	45 minutos e 40 segundos
2	E2	F	46	Graduação	Gestão de Pessoas	8 meses	1 hora, 12 minutos e 14 segundos
3	E3	F	48	Pós-Graduação	Coordenadora de Recursos Humanos	3 anos	1 hora, 5 minutos e 47 segundos
4	E4	F	51	Pós-Graduação	Assistente de Recursos Humanos	4 anos	54 minutos e 34 segundos
5	E5	F	44	Pós-Graduação	Gerente Recursos Humanos	12 anos	56 minutos e 28 segundos

Fonte: Elaboração da autora, (2021).

Os sujeitos entrevistados apresentam idades próximas, com mais de 40 anos e menos de 55 anos. A divisão por gênero apresenta maior presença de entrevistados que se identificam como mulheres. De acordo com as informações coletadas, todos os sujeitos possuem formação superior e a maioria deles cursou pós-graduação na área. O tempo de serviço na organização em que trabalham atualmente varia entre 8 meses e 12 anos.

3.3 TÉCNICAS DE TRATAMENTO, ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Este tópico apresenta o caminho utilizado para trilhar três aspectos relevantes do manejo do material coletado pelo pesquisador: tratamento dos dados, análise dos dados e interpretação dos resultados. Para Teixeira (2003), o tratamento do material coletado nas entrevistas permite ao pesquisador teorizar sobre os dados, confrontando, de forma inicial, a abordagem teórica que sustenta a pesquisa com o que a investigação de campo aportou de forma singular. As fases subsequentes de análise e interpretação, processos que costumam sempre estar relacionados, mas que se apresentam em etapas distintas, caracterizam-se assim, segundo Gil (1999, p 168):

A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

Para tratar, analisar e interpretar os resultados em uma abordagem qualitativa, este trabalho seguiu a técnica de análise de conteúdo da Bardin que, conforme a autora (1977, p 42), pode ser definida como:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Ressalta-se que as pesquisas qualitativas costumam gerar um grande volume de informações que exigem processo de separação, organização, identificação das dimensões e compreensão dos dados até encontrar o significado, por isto o uso reflexivo de uma técnica estruturada e consolidada se mostra relevante.

De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo prevê três fases fundamentais para processo de exploração dos dados, sendo estas 1) a pré-análise, 2) exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Pode-se estabelecer a seguinte comparação, em conformidade com a divisão anteriormente apresentada das idéias de Teixeira (2003) e Gil (1999): a pré-análise é responsável pelo processo de tratamento dos dados (separação, organização, hierarquização, etc.), a exploração do material equivale ao processo de análise entendido como separar o todo em suas partes e componentes, examinar minuciosamente, apresentar e descrever com detalhes os dados encontrados e, por fim, o que é chamado de tratamento dos resultados e que incluem inferência e interpretação é o momento de interpretar, dar sentido aos achados da pesquisa, refletir criticamente e fazer relações com conceitos.

A pré-análise, é identificada como a fase da organização dos dados. Nesse primeiro momento possibilita estruturar as ideias de forma operacional e sistematizada, estabelece um método de trabalho preciso, com procedimentos claros, incluindo categorização inicial para informações comparáveis, mas mantendo a flexibilidade e permitindo a introdução de novos procedimentos no decorrer da análise (Bardin,1977).

Neste trabalho, a etapa de pré-análise iniciou-se pela transcrição das entrevistas do modo como a linguagem foi construída pelos entrevistados. A transcrição assim realizada caracteriza-se como documento relevante para a pesquisa já que, de acordo com Koch (2000), é preciso preservar as expressões usadas pelos participantes, assim como as anotações do pesquisador. Neste caso as transcrições equivalem ao que Bardin (1977) considera a seleção dos documentos da pesquisa, passo relevante na pré-análise. Estas transcrições constituem o corpus que viria a ser analisado e interpretado.

Como citado anteriormente, todas as entrevistas tiveram o áudio gravado, a primeira entrevista foi realizada dia 02 de setembro de 2021. A escuta e a transcrição da primeira entrevista aconteceu no dia seguinte a sua realização para que pudesse ser observado se as respostas estavam respondendo devidamente aos objetivos da pesquisa, em seguida, deu-se prosseguimento a realização do restante das entrevistas.

Após o término da transcrição da terceira entrevista começou-se a releitura do material para o processo de categorização, uma espécie de organização dos relatos e dados. O trabalho de transcrição comprovou sua importância para o processo de fixação e compreensão do discurso dos sujeitos por ter possibilitado uma outra forma de contato com os dados, além da realização da entrevista e a escuta sistemática das mesmas. O trabalho de escuta e transcrição proporcionou que se esclarece o raciocínio dos sujeitos entrevistados facilitando, posteriormente, a ordenação, classificação e categorização dos dados, organizados em dimensões provenientes as narrativas.

Essa escuta sistemática e recorrente foi executada durante todo o processo de entrevistas e posteriormente na transcrição das mesmas e corresponde ao que Bardin (1977) chama de leitura flutuante, oferecendo as primeiras impressões ao pesquisador, assim como viabiliza o que a autora identifica como elaboração de indicadores, esta primeira relação entre teoria e achados do campo, com identificação de conexões, repetições, relações entre as falas dos sujeitos, etc. Procurou-se seguir, neste momento inicial de categorização, algumas regras como a regra da exaustividade - deve-se transmitir a totalidade da comunicação, não omitir nada; a regra da representatividade - a seleção de conteúdo feita pelo pesquisador precisa representar o todo; a regra da homogeneidade - os dados agrupados devem se relacionar de forma consistente; a regra da pertinência, os conteúdos precisam adequar-se à temática e objetivo da pesquisa.

A segunda fase, segundo Bardin (1977), é a exploração do material, em que se encontram as etapas de codificação e categorização do material. Câmara (2013) indica que a codificação compreende a identificação de unidades-base do conteúdo e sua seleção geralmente

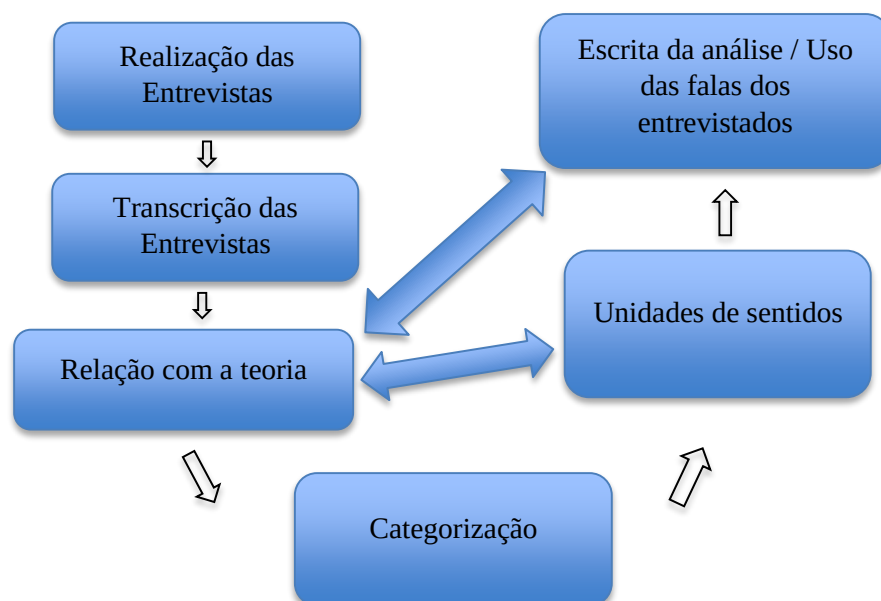
segue regras de frequência, relevância, intensidade, etc. A construção das categorias, a seguir, é baseada em critérios outros tais como critérios semântico, sintático, léxico ou expressivo.

Após a pré-análise, neste trabalho, foi feita a classificação dos dados, compreendendo inicialmente uma leitura horizontal e exaustiva das transcrições das entrevistas. Foram destacados - em cores diferentes para cada entrevistado - os trechos dos depoimentos de maior relevância para a pesquisa, referentes às variáveis previamente identificadas e às categorias teóricas investigadas. Depois foram realizadas leituras transversais das transcrições das entrevistas e os trechos em cores diferentes de cada tópico pesquisado foram agrupados, criando-se, assim, unidades de sentido para facilitar a interpretação e análise dos resultados da pesquisa. Esta etapa permitiu que fossem destacados os conteúdos em torno do qual a interpretação dos resultados seria realizada, apresentando as narrativas dos sujeitos de forma sistematizada, com a descrição minuciosa das características de suas falas e análise dos elementos que organizam os sentidos que os entrevistados conferem ao seu trabalho.

Por fim, os processos de inferência e interpretação: nesta etapa os dados obtidos foram relacionados aos referenciais teóricos e aos pressupostos da pesquisa, de maneira que se tornassem válidos e significativos. Para isso, segundo Bardin (1977), é preciso atentar-se para o emissor ou produtor da mensagem; para a mensagem propriamente dita; e para o canal por onde a mensagem foi enviada. Neste caso: os entrevistados, o discurso narrativo sobre o trabalho e a linguagem oral com exemplos, metáforas e reflexões.

A figura abaixo apresenta a dinâmica de manuseio dos dados do processo desde o processo de coleta de dados até a escrita da interpretação dos resultados

Figura 4 - Tratamento dos dados



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

De forma resumida, apresenta-se este processo: inicialmente foram realizadas cinco entrevistas, totalizando 294 minutos de áudio, as entrevistas foram transcritas de forma integral resultando em 73 páginas digitadas. Em seguida foi selecionado e destacado do material – a partir de leituras sistemáticas e profundas, o que se considerou mais relevante para subsidiar a discussão do tema e alcance dos objetivos pretendidos. A transcrição e ordenação do material destas entrevistas possibilitou o processo de categorização. O processo de categorização foi elaborado de acordo com os conceitos oriundos do referencial teórico e presentes nas questões do instrumento de pesquisa.

4 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

A análise das entrevistas foi realizada por meio da análise de conteúdo, que permite a leitura e interpretação das respostas obtidas a partir da apuração de relatos objetivos, ordenados e qualitativos das informações, viabilizando uma modificação e organização dos dados, de forma que seja possível interpretá-las, aprofundando a compreensão de seus sentidos.

As informações obtidas das entrevistas foram tratadas em uma perspectiva descritiva, favorecendo a categorização a partir dos conteúdos emergentes do campo empírico. O material empírico foi organizado em três eixos abrangentes: o primeiro discute os temas próprios dos objetivos específicos da pesquisa, a seguir é analisada a relação dos sujeitos com a empresa em que trabalham e, por fim, são apresentadas as inferências sobre os sentidos gerais que os entrevistados conferem ao próprio trabalho. Os temas são apresentados a seguir, com seus subtópicos, quando pertinente, em um processo em que descrição e interpretação das falas dos sujeitos se entrelaçam para favorecer a compreensão do objeto e alcance dos objetivos da pesquisa.

Este capítulo está estruturado em três partes, 1. Eixo 1: temas relativos objetivos específicos da pesquisa, subdividido em Características atribuídas ao trabalho que realizam; Como se sentem em relação ao trabalho que realizam; Como avaliam o trabalho que realizam; Valor e centralidade atribuídos ao trabalho que realizam. 2. Relação dos sujeitos com a empresa que trabalham e 3. Os sentidos gerais atribuídos ao trabalho que realizam.

4.1 CARACTERÍSTICAS ATRIBUÍDAS AO TRABALHO QUE REALIZAM

Estas características refletem como cada indivíduo ver, sente e descreve a organização. Para Tolfo e Piccinnini (2007), esses aspectos estão ligados à utilidade, organização do trabalho, relações interpessoais e autonomia no ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, o entendimento

do discurso das pessoas entrevistadas corresponde a estas ideias, que destacam-se dimensões relativas ao cotidiano organizacional.

4.1.1 O COTIDIANO LABORAL

4.1.1.1 AMBIENTE DE TRABALHO

Nota-se, que os sujeitos veem a organização em que trabalham como um ambiente harmônico e, ao mesmo tempo, de vivência difícil, ressaltando, ao falar da organização, termos como harmonioso, saudável, resolução de conflitos, difícil e condições físicas do ambiente a serem melhoradas.

“Harmonioso. Não cem por cento, porque não existe isso, mas eu costumo dizer que o ambiente de trabalho, que a gente chama de clima organizacional, depende muito, eu diria que um percentual maior, é de cada um de nós, a maior parte sim, depende mais de nós. Eu considero aqui, um ambiente bom de se trabalhar.” (E1)

“O ambiente de trabalho daqui eu entendo que é um ambiente relativamente harmônico, a gente tem uma característica bem acessível, porque a gente fica aqui no setor.” (E3)

“Muito saudável, aqui a gente tem um trabalho muito humanizado.” (E5)

Percebe-se, que os entrevistados veem a organização em que trabalham como um ambiente agradável, destacando-se, ao falar da organização, termos como bom de se trabalhar, muito saudável e harmonioso, descrição de sensações de bem-estar. Entretanto, sentem que ainda passam por momentos difíceis, no que se referem a aceitação e resistência a mudança relacionada ao ambiente e cotidiano da organização.

“Eu consegui que os colaboradores, que eu gerasse confiança de uma resolução de conflitos e de problemas que possam acontecer. Então assim, hoje, hoje ainda está em um momento difícil, porque aqui não tinha essa gerencia, não existia esse cargo de gerencia, esse cargo de gestor aqui.” (E2)

“Bem, já foi pior, porque era uma salinha que era pior que essa (risos)... mas assim, RH como eu acho que em todos (...), sempre requer

muito espaço, mesmo com a parte de tudo sistema, que a gente tem um sistema tanto próprio, como agora tá tendo a instalação de um novo sistema para controlar tudo do hospital, mas não deixa de ter papel, pelo menos assim, até agora a gente ainda continua com papel.” (E4)

O quadro a seguir sistematiza a classificação dos relatos dos sujeitos relacionados aos fatores do ambiente de trabalho:

Quadro 4 - Ambiente de Trabalho

Positivas	Negativas
Harmônico	Difícil aceitação do gestor
Saudável	Más condições do espaço físico

Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.1.2 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Segundo Oliveira, Piccinnini, Fontoura e Schweig (2004), um trabalho que faz sentido é descrito como aquele realizado em um ambiente agradável, onde as relações interpessoais são positivas e possibilitam relações construtivas. Ao falar das relações interpessoais, observa-se que os sujeitos se referem a organização como a sua segunda casa, quando mencionam a necessidade de ajuda e acolhimento dos companheiros, fazem uso de adjetivos como família, respeito e cuidado, porém também citam questões de conflitos e área de competição

“Nós profissionais, sempre tem aquela questão de dizer que o nosso emprego é a nossa segunda casa, eu senti na pele isso, literalmente quando eu trabalhei fora, eu nunca tinha trabalhado fora, aí trabalhei fora, no Maranhão e assim, a gente sentia muito essa necessidade de um ajudar o outro, porque a gente passava 30 dias fora e 15 dias em casa, então, a gente tinha aquela necessidade de um tá próximo do outro, quando a gente estava trabalhando, então assim, eu vejo dessa forma, realmente. O trabalho como sendo a nossa segunda casa, sim.” (E1)

“Fantástica!!! Eu acho que seria, se fosse comparar... mas, tipo assim, eu acredito que se a gente fosse comprar, é como se fosse um jardim ou uma sala de aula (risos), eu estou em dúvida, mas assim, eu entendo isso, porque eu acredito que a interação é boa, acredito que a relação

ela é harmônica, percebo de certa maneira muito respeitosa também, né assim, a gente tem o cuidado com o tom da fala, a forma de abordar, ao respeito as individualidades, se a gente já conhece o colaborador, tentar utilizar uma linguagem adequada, a gente tem essa preocupação.” (E3)

Ao explorar os discursos dos indivíduos identifica-se ainda a repetição com que os entrevistados descrevem a organização comparando-a com a sua casa, sua família.

“Entendo que boa (...). Para mim aqui é família porque a gente passa mais tempo aqui do que em casa, não tem como não ser família, certo?! Pelo menos eu procuro me entender com todos, se dar bem com todos, porque tanto eles precisam da gente, como a gente precisa deles.” (E4)

“É saudável e eu compararia com família, porque tanto tem os altos, como tem os baixos, tem dias que a gente tá sorrindo, tem dias que a gente tá brigando, mas sempre de forma saudável a gente consegue manter o equilíbrio, então eu considero saudável e a comparação é familiar.” (E5)

Diante da narrativa dos sujeitos o fato de poder trabalhar com pessoas, partilhar de momentos com elas, confere sentido ao trabalho que realizam. Contudo, em situações que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, clima organizacional insatisfatório, pode ocasionar redução dos níveis de produtividade e o trabalho é visto como sem sentido.

“Eu estou em um campo de disputa, eu estou em um campo de disputa, porque eu sou nova na empresa (...) eu tenho um apoio da maioria e a minoria a sensação é como uma disputa.” (E2)

Davel e Colbari, (2000, p.49) em seu estudo das organizações familiares trazem que:

[...] nas organizações modernas verifica-se a presença dos códigos familiares na implantação de uma cultura corporativa [...] as modalidades gerenciais buscam fortalecer a dimensão interativa e afetiva do processo de trabalho, incorporando o emocional, o afetivo, o sentimento e os valores morais, extrapolando, assim, os parâmetros normativos do contrato de trabalho e os princípios de racionalidade que pautam a organização contemporânea [...] Desde os primórdios do industrialismo, a representação da empresa associada à imagem de família e de comunidade aparecem

como construções míticas que fazem parte da aprendizagem cultural do trabalho e contribuem para dissimular as contradições internas, o caráter utilitário, desigual e desumano das relações de mercado.

A organização do trabalho definida como família, é ocasional, pois em seu contexto primário tende a caracterizar e especificar cada tipo de grupo, por exemplo, elementos como: formalidade, normalização das obrigações e procedimentos, disciplina, hierarquia. Danda Prado (2017), explica que família no sentido popular e nos dicionários são pessoas que partilham ou que já partilharam a mesma casa, normalmente estas pessoas possuem relações entre si de parentesco, de ancestralidade ou de afetividade, cujas relações foram estabelecidas pelo casamento, por filiação.

Para Beltrão (1989, p. 17), a família vem considerada como sendo um “grupo social no qual os membros coabitam unidos por uma complexidade muito ampla de relações interpessoais, com uma residência comum, colaboração económica e no âmbito deste grupo existe a função da reprodução”.

Johnson (1997) discute o significado da palavra família além dos dicionários, define as funções sociais: tais como socializar os jovens, regular o comportamento social, ser um centro produtivo, proteger e prover apoio emocional aos membros. Compreende-se que a está definição, existe diferença entre grupos familiares e organizações do trabalho, ressaltando-se que definir um pelo outro esconde contradições próprias de cada dinâmica. Albandes-Moreira, Batista-Dos-Santos e Nepomuceno (2005), afirmam que a metáfora organização/família não condiz com o cotidiano organizacional devido a ignora as contradições, laços sanguíneos/vínculos empregatícios, relações de parentesco/relações de trabalho, transmissão de patrimônio por herança/verbas rescisórias por demissão, relação capital/trabalho vinculada à propriedade dos meios de produção e aos que atuam nas organizações capitalistas.

Nesse sentido as falas dos entrevistados apontam que a metáfora organização/família, se mantem em razão aos princípios emocionais, afetivos e a boa convivência no local de trabalho, que remetem à função socializadora da família, além do tempo que passam no ambiente de trabalho. Princípios estes sintetizados no quadro a seguir:

Quadro 5 - Princípios emocionais relacionados a relação interpessoal

Positivas	Negativas
Família	Conflitos
Respeito	Competição
Cuidado	Disputa

Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.1.3 AUTONOMIA

A autonomia caracteriza-se como sendo um fator relevante para o trabalhador, assim, permitindo que o sujeito possa exercer sua criatividade e pensar, assim como, é importante a existência de desafios na execução da atividade. Considerando esses fatores, será discutido sobre as responsabilidades no ambiente de trabalho, as autonomias e tomadas de decisões relacionadas a atividade laboral dos entrevistados.

“Acompanhamento do dia a dia, da demanda, da necessidade do setor, resolver uma questão outra do funcionário.” (E1)

“Eu faço um trabalho de auditoria, a gente trabalha muito com checklist, eu tenho as minhas atribuições da psicologia, as atribuições de verificação de o que foi feito, eu faço esse acompanhamento.” (E2)

“(…) tem os atendimentos voltados a algum conflito de equipe ou alguma dúvida de horário ou alguma dúvida com relação a remuneração, tem os encaminhamentos para benefícios ofertados, no caso plano de saúde (…)” (E3)

“Contratação, desligamentos, nisso daí tem um monte de informação que a gente faz, os processos são muitos (…).” (E4)

De acordo com a narrativa dos entrevistados, eles possuem certas autonomias no ambiente organizacional e até se deparam com alguns desafios quando em meio a rotina de trabalho convencional, precisam solucionar alguma situação inesperada:

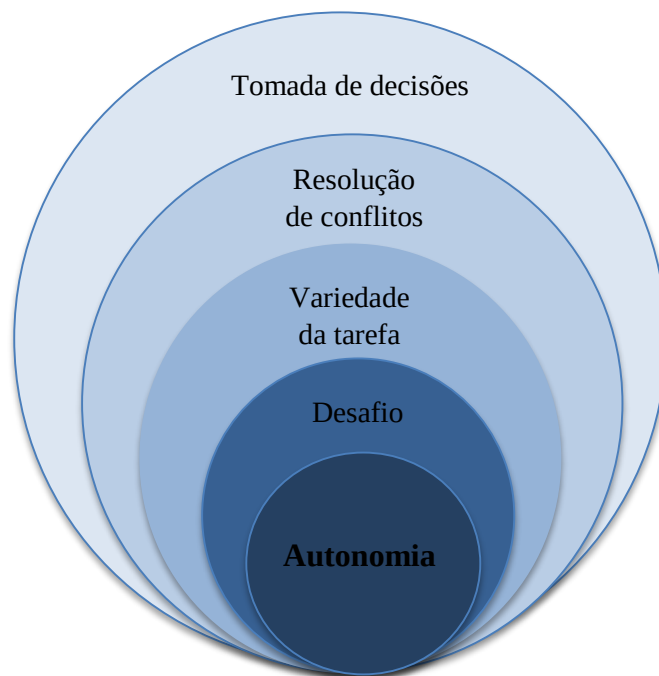
“(…) vai resolver determinada situação e no meio da situação, um percalço ou outro, você não consegue resolver. Não tenho um específico não, vão surgindo no dia a dia, não existe tipo, amanhã eu vou ter esses tipos de problemas, não tenho como prever, entendeu?!” (E1)

“(...) eu vou sempre nessa de resolução do conflito, sabe, eu sempre estou ali tentando, mas quando não dar, não dar mesmo (...).” (E2)

“(...) nunca existe aquela rotina, tem as coisas que a gente tem sempre que fazer, mas cada dia é um dia diferente, é uma coisa diferente.” (E4)

Segundo Garcia e Henriques (2013), para que um trabalho possa fazer sentido, é necessário que a pessoa tenha autonomia, exerça sua criatividade e possa pensar. É essencial que os sujeitos passem por desafios, pois como de costume uma tarefa rotineira, burocrática, operacional, não é capaz de instigar o trabalhador.

Figura 5 - Síntese Autonomia



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.1.4 RETORNO FINANCEIRO

Ao que indica a fala dos entrevistados o valor pago não é o fator mais importante, se está fazendo algo que gosta, algo que tem prazer e se sente realizado com as suas atribuições. Porém, tem sua relevância, pois proporciona melhores condições ao trabalhador e a sua estrutura familiar.

“(...) eu chego e falo... busca o que para o seu futuro? A pessoa fala, não... nada. Tá bom, isso aqui para mim. Então é botar aquela sementezinha de querer sempre mais, não falo no sentido de ambição, não ambição doentia, mas aquela ambição de querer mais algo, para

melhorar como ser humano, então assim, seria na questão de estrutura mesmo.” (E1)

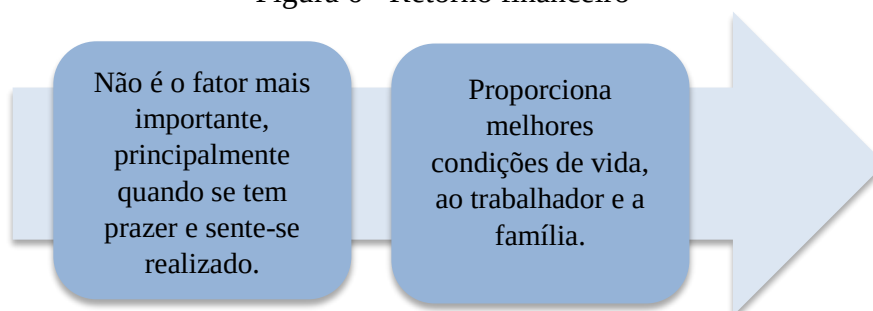
“(...) Eu sou realizada no sentido da vida, o que eu ganho, eu consigo viver maravilhosamente bem e eu posso até ir mais adiante (...) quando eu trabalhava com meu esposo, eu não me sentia parte da empresa dele, era dele, não era minha, ele me dava, mas assim, não tem o sentido que eu tenho hoje de receber o meu primeiro salário. (...) o dinheiro não tem muito sentido para mim, a realização pessoal com os pés no chão, tem muito sentido para mim.” (E2)

Além do trabalhador, a família também consegue identificar o valor do trabalho e o que o seu retorno financeiro pode proporcionar:

“Ai a minha filha diz assim, mulher você trabalha demais, você só liga no seu trabalho e teve uma coisa que um dia ela disse para mim, que isso me chamou bem atenção, que ela... como somos só nos duas, eu quem sou mantedora da casa, aí teve um dia que ela olhou para mim e disse: ei mainha a gente melhorou foi muito de vida, viu?! Ultimamente as coisas estão tão bem aqui. Eu achei tão engraçado (risos), ela tipo associado as condições de melhoria de vida, né, ou seja, ao trabalho ajuda a gente a melhorar.” (E3)

De acordo com Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012), um trabalho com sentido, deve possibilitar, crescimento profissional, valorização, reconhecimento e auto realização. Que o valor financeiro proporciona melhores condições de vida, porém, não é o mais importante, não é o que confere o sentido à vida. Esses pensamentos vão de encontro as narrativas dos entrevistados, como confere a figura a seguir:

Figura 6 - Retorno financeiro



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.2 COMO SE SENTEM EM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE REALIZAM

A imagem de como os sujeitos se sentem em relação ao trabalho que realizam, corresponde a vários aspectos da satisfação pessoal, que estão vinculados a dimensão individual, associa-se tanto aos aspectos sociais e particulares do indivíduo como à sua vida profissional, a sobrevivência, familiar, possibilidade de autonomia, aprendizagem e crescimento, bem como a questão da identidade. Ono e Binder (2010) sintetizam essa ideia afirmando que nessa dimensão, para o trabalho fazer sentido, ele deve ser valorizado pelo próprio executor da tarefa.

4.1.2.1 EMOÇÕES

Observa-se que os entrevistados descrevem as suas vivências com palavras do tipo realização, motivação, desafio, tranquilidade. Nesse ponto de vista, as emoções estão relacionadas a atuação desses aspectos de como os indivíduos sentem-se em relação ao trabalho que realizam.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007), apontam que a identidade tem papel central na construção dos sujeitos, referente ao orgulho do profissional quanto ao trabalho que realiza e à identificação que o trabalhador tem com o trabalho:

“Eu sempre gostei muito de desafio, eu sempre fui um cara assim, tipo, que para mim, isso me atrai, obstáculos, coisas novas, eu gosto disso, para mim foi motivador.” (E1)

“Gente, eu me sinto realizada. Porque eu tenho tudo o que eu sonhei um dia, uma identidade.” (E2)

“Eu me sinto realizada, porque quando eu entrei, eu sai da empresa antiga pra cá para um desafio.” (E5)

O sentido de sentir-se bem, da satisfação no trabalho está atrelado à contribuição pessoal do sujeito no próprio trabalho. E também, o trabalho faz sentido se quem desempenha tem a sensação de superar desafios e percebe sua colaboração e responsabilidade no trabalho realizado.

“Me sinto bem, me sinto motivada e me sinto tranquila, essa é a sensação de hoje. Mas, nem sempre a gente tem todos os dias essa sensação, nós já tivemos um período com uma sobrecarga que foi

advinda da pandemia, de hospital de campanha, de atendimentos em unidades diferentes, isso trouxe uma sobrecarga de atividades, assim, a gente teve que se desdobrar, assumimos várias atribuições, várias contratações e aí nós passamos um tempo, que a gente sentia esse fardo, quando a gente estava se arrumando para vir, já dizia a meu deus, será se vai tá tudo bom?! Já vinha preocupada (...) E aí, assim, a gente conseguiu passar por essa situação fazendo uma programação de trabalho com jornadas extraordinárias, a gente se propôs a trabalhar feriados, sábados, se propôs a atender as pessoas fora do nosso horário intitulado tendo que ficar fazendo hora extra, né?! e a gente conseguiu dar conta, né?!” (E3)

“Me sinto útil... já sei que é mais um desafio aquele dia, mas eu só tenho a agradecer. Já venho na expectativa, é porque eu já me programo para fazer uma coisa, mas sempre, as vezes aparece três, quatro coisas para fazer antes daquela na minha frente para eu fazer.” (E4)

Ainda na visão de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), a perspectiva de galgar as escalas hierárquicas traz sentido ao trabalho. Que os indivíduos que buscam sentido ao trabalho que realizam demonstrem eventual preocupação com uma estagnação de suas carreiras, a atividade rotineira e monótona a torna sem sentido.

4.1.2.2 REAÇÕES

As narrativas dos entrevistados descrevem suas reações ao realizar as suas tarefas, o seu papel dentro da organização. De acordo com Oliveira; Piccinini; Fontoura; Schweig (2004, p. 9), ainda na dimensão individual, trabalho e seus sentidos para o indivíduo, são “apresentados em uma ordem decrescente de subjetividade: coerência, alienação, valorização, prazer, desenvolvimento e sobrevivência e independência”.

Quando o trabalho é coerente tem predisposição a fazer sentido para o indivíduo, quando não confere com os valores pessoais do sujeito, o trabalho tem forte tendência a não cumprir as expectativas, deixando de ter sentido:

“Quando consigo atender aquelas tarefas que eu planejei, a sensação é de dever cumprido. Quando não, aí fica ligado na tomada as vezes sabe?!” (E1)

“É que depende muito do dia, mas normalmente, eu sinto dever cumprindo, que conseguir do meu melhor realizando.” (E5)

Observa-se que quando as pessoas cumprem as tarefas que foram designadas a elas, esperam que o trabalho que faz sentido, seja valorizado pelo desenvolvimento e evolução por parte da empresa e da sociedade de modo geral.

“Eu passo, vejo o papel no chão e porque que eu não coloco no lixo, isso é obvio. Eu acreditava que não precisava de uma gestora dizer, ei coloque o papel ali, o papel, você entende porque que você passou e não colocou o papel, você entende o risco disso e tal, tal.” (E2)

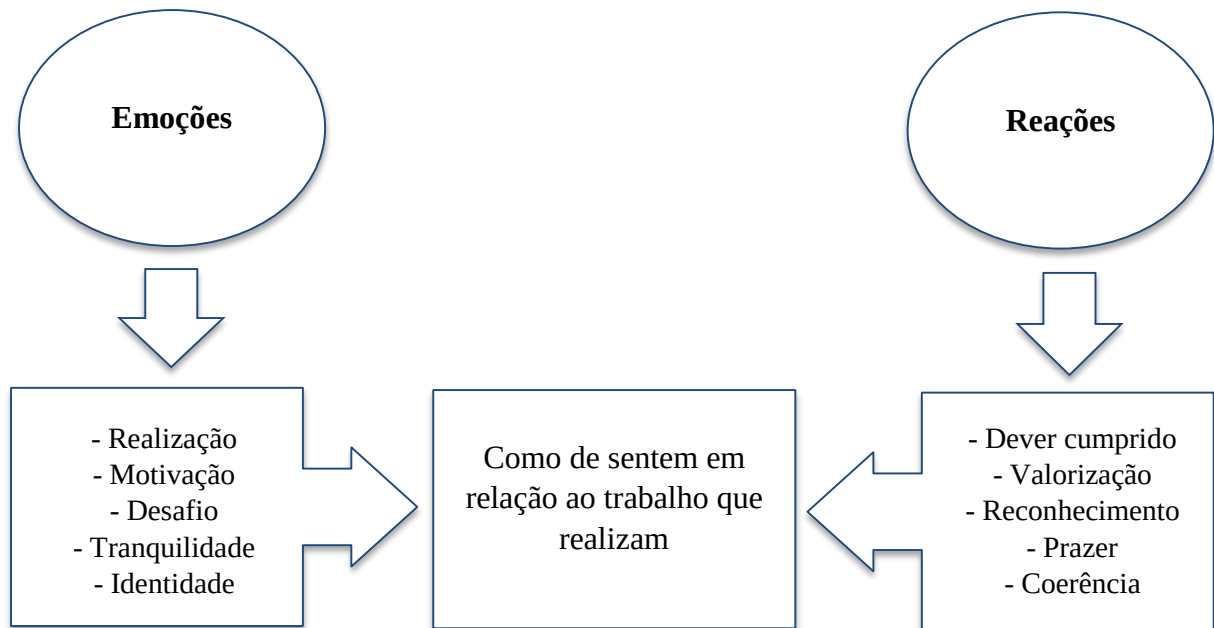
“Sensação de tranquilidade, porque eu disse... meu deus ganhei a loteria, foi fazer só isso, porque eu nunca tinha trabalhado tão pouco na minha vida. Tem uma coisa que eu acho engraçado, porque assim, quando a gente foi assumir essa atividade, é a gente recebeu uma listinha das atribuições do nosso antigo... pelo nosso antecessor e aí, quando a gente recebeu, foi tipo assim, que maravilha! (...) E quando a gente assumiu as atividades, a gente percebeu que não era nada disso, que tinham 500 mil coisas, mas tudo foi fluindo de forma positiva, então eu acho que é evolução mesmo.” (E3)

“Me sinto bem. Porque eu gosto muito de trabalhar com gente, a pesar de dar trabalho... que cada pessoa é um mundo e graças a deus, graças a deus a gente encontra muitas pessoas que ajudam, então, superam os desafios, essas coisas que ajudam a gente a superar os desafios. Eu me sinto bem.” (E4)

Oliveira; Piccinini; Fontoura; Schweig (2004) reforçam dizendo que um trabalho que é valorizado, que consegue prover o reconhecimento e o respeito ao trabalhador perante os demais, que seja prazeroso, são fatores importantes para que este faça sentido.

A figura a seguir sistematiza a classificação das emoções e reações em relação a como se sentem no trabalho que realizam:

Figura 7 - Como se sentem em relação ao trabalho que realizam



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.3. COMO AVALIAM O TRABALHO QUE REALIZAM

Na percepção dos entrevistados no trabalho se faz necessário tomar algumas decisões difíceis, de grandes responsabilidades. Mas percebe-se que também, possuem a oportunidade de aprendizado e também reconhecimento por parte da organização. Morin (2001) destaca que a aprendizagem oferece oportunidades e o crescimento pessoal, que o reconhecimento precisa ser apoiado pelos outros na organização.

4.1.3.1 APRENDIZAGEM

Percebe-se que os maiores relatos são em momentos mais delicados, porém ainda assim, os entrevistados conseguem expressar as suas experiências e passar o seu entendimento e aprendizagem da situação.

A superação de desafios também pode ser interpretada como por aprendizagem, como relatam os sujeitos em determinadas situações muito se aprende, mas exige muita coragem para assumir as responsabilidades.

“Demitir um colega de trabalho (...) Você tem que ser frio, por mais difícil que seja a situação, você tem que ser um profissional, certo?! Profissionalmente eu me sinto bem, com relação a questão do lado profissional da coisa mesmo, meio redundante mais é isso. Mas para o

lado humano, que eu também sou um ser humano, eu me sinto muito desgastado psicologicamente” (E1)

“Precisava mudar uma enfermeira (...). E eu mudei a estratégia, mas foi difícil, foi difícil. (...) porque eu sabia que se fosse demitir agora essa pessoa, ia sair muitos pacientes, porque ela tem muitos anos de clínica, tem muitos vícios e então eu mudei a estratégia.” (E2)

“(...) quando a gente assumiu aquelas, aquelas atividades... que a gente teve que contratar muitas pessoas de forma rápida, imediata, a gente tinha que cumprir a parte burocráticas, encaminhamentos, fazer os atendimentos presenciais. E aí assim, a gente conseguiu passar por essa situação fazendo uma programação de trabalho com jornadas extraordinárias, a gente se propôs a trabalhar feriados, sábados, se propôs a atender as pessoas fora do nosso horário intitulado tendo que ficar fazendo hora extra, né?! e a gente conseguiu dar conta, né?! (...)” (E3)

Entendimento como crescimento, aprendizagem e evolução é bastante importante. Assim, a possibilidade de aprender e desenvolver-se como pessoa e profissional é um fator que confere sentido ao seu trabalho.

“(...) o que me falta mais hoje é a questão de poder estudar mais um pouco, porque tem muita novidade, tem muita coisa que a gente pode implantar...” (E4)

“(...) eu diria que a pessoa precisa ter muita paciência e dedicação para aprender a rotina da área da saúde, que é bem... (...) a área da saúde, ela é muito delicada, principalmente se estar lidando com pacientes” (E5)

Morin (2001) ressalta que a oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa são estimulantes para o trabalho com sentido.

4.1.3.2 RECONHECIMENTO

Os indivíduos esperam ser reconhecidos pelo trabalho que realizam, ser valorizados. Então, avaliando sua própria produtividade e desempenho em suas atividades, os entrevistados esperam reconhecimento, isso estimula e instiga o trabalhador a ser melhor em seu trabalho:

“Uma das coisas que satisfaz muito o colaborador, uma das coisas que satisfaz muito é o reconhecimento. Quando é você é reconhecido, você se estimula a querer fazer mais e mais, a fazer mais por aquilo, entendeu?!” (E1)

“Eu tenho uma dificuldade de ser reconhecida, de ser vista. Assim, hoje eu sou muito satisfeita com o que o outro ver de mim, eu é quem preciso aceitar.” (E2)

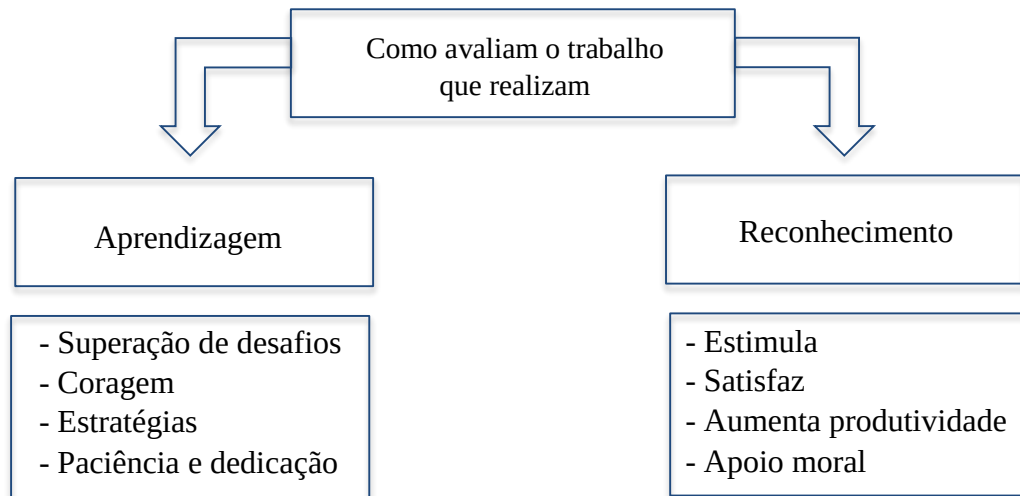
O reconhecimento estimula e aumenta a produtividade do trabalhador, ainda mais quando o trabalhador consegue resolver determinado problema e é reconhecido por tal motivo, isso engaja e impulsiona o trabalhador a ser melhor.

“A divisão de tarefas, a gente pediu apoio a toda equipe, a que explicou que estava nesse momento de dificuldade e uma das coisas que nos deixou mais feliz e perceber que a gente conseguiu passar por isso foi... que a gente conseguiu recobrar a nossa paz, a gente hoje tem essa tranquilidade, não tem mais aquele sentimento de perseguição como a gente tinha com os outros setores, né assim, com um setor específico e o reconhecimento das pessoas que passaram por nós.” (E3)

“O gestor de recursos humanos ele... ele é fundamental, eu considero fundamental na parte de ouvir, é incrível como o colaborador ele tá ali desmotivado, ele tá ali desgastado, ele tá... e você muitas vezes se dedica ali 5 a 10 minutos para conversar, ouvir aquele desabafo dele e parece assim que sai renovado...” (E5)

Soares (2013), afirma que o trabalho que é reconhecido e apoiado pelos outros na organização, estimula a necessidade de afiliação e vinculação, assim estimulando o trabalhador a sempre buscar e fazer mais pela organização. A figura a seguir sintetiza o modo como os entrevistados avaliam o trabalho que realizam.

Figura 8 - Como avaliam o trabalho que realizam



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.1.4 VALOR E CENTRALIDADE ATRIBUÍDOS AO TRABALHO QUE REALIZAM

Para que o trabalho faça sentido, ele deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, comparando-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. Nesse ponto, esses aspectos serão relacionados ao valor e a centralidade atribuídos ao trabalho que realizam. Segundo Tolfo e Piccinnini (2007), nessa dimensão, o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral.

4.1.4.1 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

O trabalho possui elevado grau de importância aos trabalhadores em geral, percebe-se que os entrevistados se referem ao trabalho com termos como, está em primeiro lugar na vida, fico mais tempo no trabalho, tenho medo de ficar sem trabalho...

“Acho que ser humano necessita disso, porque o trabalho, pelo menos a mente, ele complementa.” (E1)

Segundo Tolfo e Piccnnini (2007, p. 40), “o trabalho pode representar tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores assim como na identificação com a sociedade.”:

“Vou ser muito sincera, eu olhando bem para isso, hoje o meu trabalho está em primeiro lugar, no momento... no momento, ele tá em primeiro lugar. Em segundo está a minha família, em terceiro estudo e ultimo o lazer.” (E2)

“Quando a gente consegue estar bem no trabalho, a gente consegue estar bem na rotina de casa, então assim, como eu percebo diferente... como eu percebo essa interligação é que, tipo assim, hoje quando eu estou com a minha filha, eu de fato consigo estar com ela, assim, sem ser ríspida, sem ficar tensa, porque o trabalho estar bem e aí o reflexo disso vem também para a vida pessoal, e isso é bem bacana, eu percebo assim.” (E3)

“Geralmente termina sendo as vezes mais puxado, mais importante, não que os outros não sejam, mas que termina que as vezes eu me absorvo muito com o trabalho, eu termino as vezes fazendo muito, muito aqui e posso deixar a desejar, porque eu passo mais tempo aqui, a gente passa mais tempo aqui.” (E4)

“Eu tenho medo demais de ficar sem trabalhar, de não ser produtiva, não poder fazer as minhas coisas, de perder no meu trabalho, minha remuneração fazer coisas que eu gosto.” (E5)

De acordo com pesquisas realizadas pelo grupo Mow (1987) e relacionadas por Morin (1996, 2001) e pelos autores Tolfo; Piccinini (2007), as pessoas, em sua maior parte, mesmo que tivessem condições financeiras para viver o resto de suas vidas sem trabalhar, ainda assim escolheriam permanecer trabalhando, pois o trabalho é um meio de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de modo que ter uma ocupação os faz sentir úteis e necessários, para que tenham algo em comum com as demais pessoas e mantenham o interesse em atingir um objetivo na vida.

4.1.4.2 REPRESENTATIVIDADE

Nota-se que com o passar do tempo de atividade laboral as pessoas acabam se tornando conhecidas, pelas suas características do ambiente de trabalho, sejam elas pelo modo como os indivíduos se vestem, tratamento e até mesmo por ser o conhecido de alguma outra pessoa. Os pesquisadores do grupo MOW (1987), completam dizendo que, além do significado, individual, coletivo e social do trabalho, a utilidade da tarefa, faz parte da auto realização e a satisfação.

“(...) quando eles buscam uma necessidade em determinada coisa, eles me procuram, me vêm como referência, né?!” (E1)

“(...) eles dizem ai vocês são muito importantes para a gente, principalmente agora na pandemia foi feito muito isso, eu vi muito isso, as pessoas dando valor as pessoas que estavam na frente se arriscando, eles valorizam.” (E4)

Os entrevistados também possuem grande representatividade na família e amigos, são tratados por adjetivos carinhosos, são vistos como orgulho e exemplo pôr os entes queridos:

Hoje eu sou motivo de superação, de orgulho. Algo que eu lembro muito, é a minha filha, minha filha é muito linda e ela disse mainha, você não percebeu onde você está e eu fiquei me perguntando onde é que eu estou, sabe?! (E2)

“Os meus pais, eles demonstram muito orgulho do meu trabalho, sempre eles dizem assim: ai minha filha eu fico muito feliz, porque fulaninha de tal encontrou você e disse ave maria, sua filha é muito competente e atendeu a gente muito bem”. (E3)

“Minha família ver que eu sou super conhecida, veem que eu gosto do que eu faço, mas ainda há uma cobrança no sentido de que eu preciso ganhar uma estabilidade, veem que eu não consigo... por exemplo, férias elas viajam com mais frequência, elas têm uma rotina um pouco mais tranquila, já a minha é mais... ai a minha família enxerga dessa forma, setor público e setor privado, mais turbulência (risos).” (E5)

Oliveira; Piccinini; Fontoura; Schweig (2004), o trabalho está atrelado a um grande significado e importância, que no momento em que o trabalho não é capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido.

4.1.4.3 AUTO REALIZAÇÃO

O trabalho é sinônimo de realização pessoal, profissional e social são essenciais para os trabalhadores, além de serem essenciais, também se destaca como principal fonte de significados. Os entrevistados também indicam sentir-se bem, realizado, com a família, amigos e ainda conseguem dar atenção em outros aspectos da vida.

“Me sinto bem, realizado.³ Eu costumo levar o meu lado pessoal, tipo parecido um pouco com o profissional, em que sentido?! Em

determinar metas, porque é isso que eu passo para os meus filhos...”

(E1)

“É de uma satisfação também de ser mãe, a minha filha ter orgulho de mim, eu sou inspiração para a minha filha, meu marido também, ele poxa... ah, hoje eu vejo você, hoje eu (marido) vejo você realizada.”

(E2)

“(...) Eu me percebo hoje, muito melhor no sentido de que eu consigo perceber o quanto eu cresci, pelo fato de eu conseguir estar realizando várias tarefas ao mesmo tempo, o fato de eu ter otimizado minha forma de tempo, por exemplo hoje eu consigo conciliar, trabalhar em dois vínculos, estudar, ser mãe, ser dona de casa, ser filha, então eu percebo que a minha atividade como RH, ela consegue me fazer organizar um pouco mais as minhas rotinas, ela foi um facilitador para eu ter mais organização, até um planer eu tenho, porque agenda eu não uso, né?!.”

(E3)

Hoje o que eu acho que fiz de mais importante na minha trajetória foram as amizades. (E4)

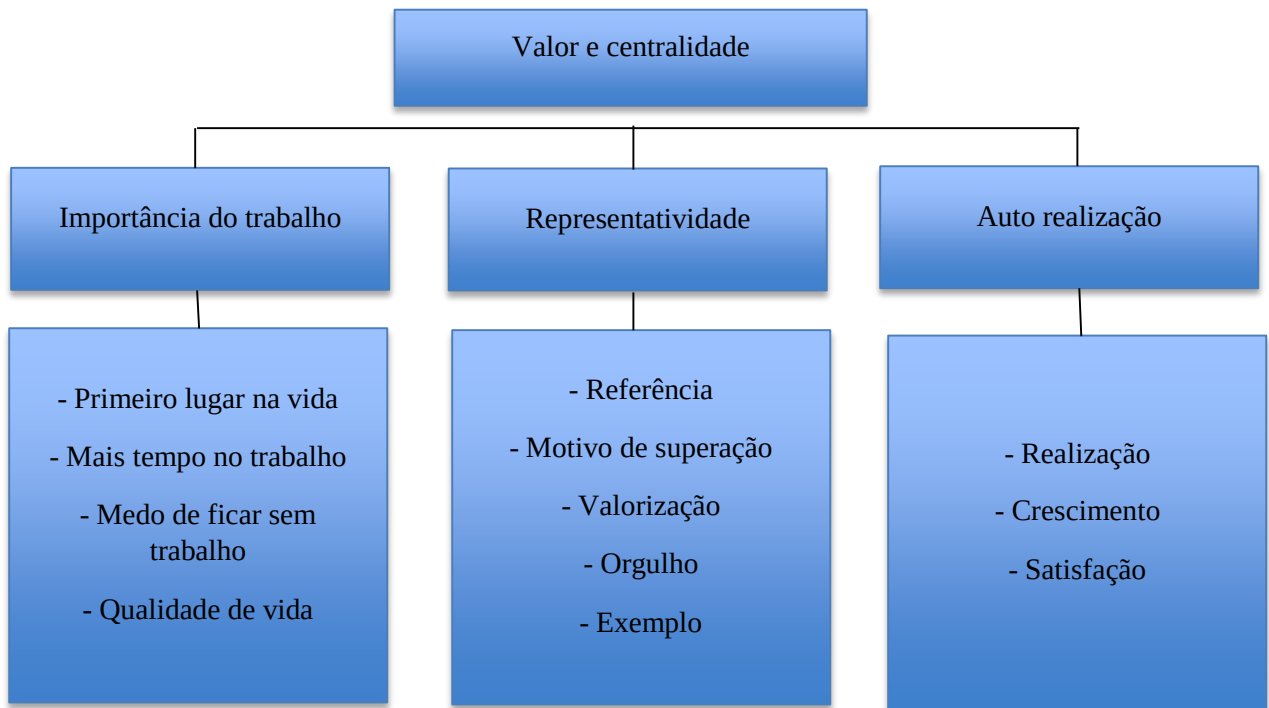
Oliveira; Piccinini; Fontour a; Schweig (2004, p. 5) sobre o trabalho que faz sentido:

Ser feito de maneira eficiente e levar a um resultado útil; ser satisfatório ao ser realizado, dando oportunidade de resolver desafios com autonomia; ser moralmente aceitável, ser feito de maneira socialmente responsável; ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, desenvolver laços de afeição; garantir segurança; possibilitar liberdade.

Para Schweitzer (2017), o trabalho é dinâmico e multifacetado, podendo assumir diferentes concepções, assim como é meio de sobrevivência, também pode ser visto como missão, vocação ou fonte de auto realização.

A figura 9 sintetiza a classificação dos sub-tópicos aprendizagem, importância do trabalho e auto realizado referentes ao valor e a centralidade atribuídas ao trabalho que realizam:

Figura 9 - Valor e centralidade atribuídos ao trabalho que realizam



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.2 RELAÇÃO DOS SUJEITOS COM A EMPRESA QUE TRABALHAM

Os entrevistados já acordam felizes e dispostos, preparados para mais um dia de trabalho na a sua respectiva organização, além disso, relatam que até já se programam antes mesmo do horário das atividades e procuram se vestir com a sua melhor roupa.

Satisfação, tipo, eu tô em casa e já vou organizando as tarefas que eu tenho que fazer no dia a dia... (E1)

Gente, eu tenho a melhor roupa, eu boto o meu melhor perfume, eu boto a minha melhor maquiagem. Então assim, hoje eu compro roupa pensando no dia para mim vir trabalhar, se você for no meu guarda-roupa, você só vai encontrar dois tipos de roupas, a da praia e a do trabalho. (E2)

“Uma das coisas que eu brinco quando eu saio, é que eu gosto muito de me arrumar, então eu já venho bem empolgada e bem arrumada, bem preparada para o dia, adoro ter acessórios, não sei o que de destaque, eu gosto muito e aí a gente só tem mais essa empolgação quando a gente realmente está motivada, né?!” (E3)

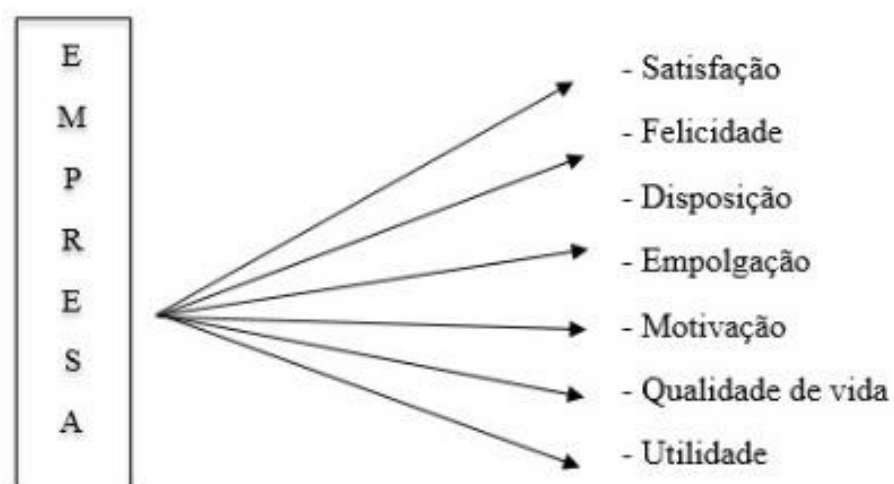
Os entrevistados também falam do trabalho como qualidade de vida, das experiências e exemplos que acompanham no decorrer do tempo de trabalho.

(...) Qualidade de vida, eu vi aqui muita gente lutando pela vida, isso faz com que a gente reveja até muitas coisas que a gente desconsidera, mas importante não é, problemas que a gente vê, que os nossos não são nada em relação a pessoas que estão aí na cama até feliz, muitos deles felizes, por estarem aqui ainda, só por estar vivo...’ (E4)

(...) a empresa praticamente fui eu quem ajudei a fundar, é tanto que a empresa tem 10 anos e eu tenho 12 anos, então eu consegui manter um processo saudável entre os colaboradores, já a outra empresa do grupo tem 25 anos, tem alguns funcionários que ainda tem alguns vícios, então eu sinto mais dificuldade na outra empresa do grupo, lá a gente tem grandes problemas com relação ao setor pessoal. (E5)

Conforme relatos, os sujeitos possuem boa relação com a organização em que trabalham. Grupo MOW (1987), o relacionamento dos sujeitos com a empresa, vão de encontro a utilidade, auto realização e satisfação geradas pela realização do trabalho, pelo sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional, pela liberdade e autonomia existentes para a execução do trabalho na organização.

Figura 10 - Relação dos sujeitos com a empresa que trabalham



Fonte: Elaboração da autora, (2022).

4.3 OS SENTIDOS GERAIS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO QUE REALIZAM

Os entrevistados se mostram bastante satisfeito em exercer as tarefas, não demonstram interesse em encerrar as atividades laborais, quando questionados se pretendiam se aposentar, disseram que parar de trabalhar não era alternativa.

“Sede de querer mais e mais, nunca estou satisfeito, para mim, sempre eu tenho que... sempre estou querendo algo mais...” (E1)

“Eu não me aposentar, eu não sei se pelo corpo, o físico, né?! Mas eu não quero me aposentar. Eu sabia nem se eu estava mais aqui, porque quem deu sentido a minha vida, foi o trabalho.” (E2)

Quando pensam na possibilidade de parar e se aposentar, ainda assim, não pensam em encerrar todas as suas atividades:

“(...) não quero parar de uma vez, né, assim, eu quero me aposentar do meu vínculo e ao me aposentar eu quero continuar atuando de alguma forma, contribuindo, eu penso talvez em um trabalho voluntário ou uma prestação de serviços pequena, algumas pessoas dizem que eu tenho muito o perfil de educador, de estar atuando na docência, então assim, eu não me vejo completamente parada (...)”.
(E3)

“Eu acho que eu não vou parar não (risos), posso até me aposentar, mas não paro. Eu pelo menos acho que não, eu vou procurar alguma coisa para fazer, com certeza. Se eu não continuar aqui, eu não vou ficar sem fazer outra coisa, pelos menos agora, eu tenho muita energia, não sei (risos)...” (E4)

Os entrevistados mencionam ainda o desejo de fazer melhorias no ambiente de trabalho, aprimorar as condições físicas da organização, com o intuito de proporcionar ainda mais conforto para si mesmo e demais colegas de trabalho:

“A gente tem uma intenção de criar um espaço, o nome do espaço é... espaço de acolhimento funcional, aqui os minutos valem horas (risos). É porque a gente quer criar um local, que possa ser um ambiente em que cada funcionário possa estar lá em determinado momento, para se desconectar um pouco da rotina, aonde tenha uma musiquinha ambiente, onde tenha um cafezinho (...)”. **(E3)**

“Eu acho que eu poderia organizar tudo isso que eu tenho aqui e não tenho tempo, eu acho que eu ficaria mais satisfeita. Deixar tudo em ordens, mas é assim mesmo, se não tiver uma coisa difícil a gente num... a gente acha ruim, né?! (...) melhorando o ambiente, já melhora tudo. Porque eu saio angustiada, tento não absorver isso, mas eu fico angustiada por eu não conseguir fazer tudo que eu queria fazer, porque é outro dia que passou e eu não consegui fazer o que eu queria, de organizar tudo, né?! Mas, como tem as prioridades, a gente vai botando de lado algumas coisas, então eu acho que isso aí (...). (E4)

Além do trabalho, os entrevistados falam também do interesse em dedicar-se aos estudos, mas que não conseguem devido a rotina acelerada e cansaço acumulado:

Tempo para estudar mais (...) eu já tentei na pandemia, a gente fez imersão, só todo dia também é muito cansativo, porque já vem de um dia cansado para ainda ir participar, mas eu já participei de eventos assim online, e a gente nota o quanto é bom, porque são coisas simples que a gente pode aplicar” (E4)

“Eu confesso que hoje minha mente agora está muito cansada, eu realmente queria me dedicar mais aos estudos, inclusive a concurso e eu não consigo. (...) fora do trabalho eu ainda continuo trabalhando, porque meu telefone muitas vezes ele não para, começa cedo e eu fico (...) me gera, me gera cansaço (...) essa pandemia eu acho que ela mexeu um pouco com a mente de todo mundo, eu tenho as vezes... eu gerei um pouco de ansiedade nessa pandemia, eu fiz tratamento com a psicóloga, eu faço exercício físico também por causa da ansiedade...” (E5)

Para Robbins (2005), os trabalhadores expressam o nível de satisfação com a empresa com as suas atitudes, afirmando que um indivíduo com alto nível de satisfação apresenta atitudes positivas em relação ao trabalho, quando insatisfeito manifestam atitudes negativas. Estes aspectos vão ao encontro aos relatos dos entrevistados que, demonstram satisfação como trabalhador na maioria das suas falas, mas também expressam algumas insatisfações relacionadas a outras atividades que gostariam de desempenhar, porém não possuem disponibilidade e disposição.

Quadro 6 - Sentidos gerais atribuídos ao trabalho que realizam

Sentidos gerais	Realização	Descontentamento
	Trabalho como sentido da vida	Condições físicas do ambiente de trabalho
	Continuar trabalhando, mesmo depois da aposentadoria	Tempo para se dedicar aos estudos
	Satisfação	Cansaço acumulado

Fonte: Elaboração da autora, (2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo da pesquisa, descrever os sentidos do trabalho construídos pelos profissionais de recursos humanos, realizou-se uma pesquisa qualitativa que parece indicar que os profissionais de recursos humanos da área da saúde, dicotomicamente dão sentido a seu trabalho, oscilando entre realização e descontentamento, que os sentidos do trabalho construídos por eles, são baseados nas relações interpessoais, ambiente agradável, superação de desafios, reconhecimento e auto realização. Porém, também relatam descontentamento desconforto proveniente de situações de conflitos internos, dificuldades, falta de tempo para dedica-se a outros planos e condições físicas do ambiente a serem melhoradas.

5.1. DISCUSSÃO DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO

Entende-se que, de maneira ampla, o trabalho alcançou o objetivo proposto. Mais nomeadamente, pode-se discutir o alcance dos objetivos específicos apresentados anteriormente.

Em relação ao objetivo específico 1: Identificar as características que os profissionais de recursos humanos atribuem ao trabalho que realizam, identificou-se nos relatos que os entrevistados mencionam termos que remetem, a realização, autonomia, clima organizacional saudável, família, conflitos e competição. Observa-se em sua maioria as características atribuídas ao trabalho que realizam, são positivas, as que os desagradam, busca-se por superar e procurar meios de fazer melhorias.

O objetivo específico 2, identificar como os profissionais de recursos humanos se sentem em relação ao trabalho que realizam, entende-se, a partir do discurso dos sujeitos, corresponde a satisfação pessoal, identidade e realização. Além disso, percebe-se que eles esperam ser valorizados pelo desenvolvimento e evolução por parte da empresa e da sociedade de modo geral.

Já em relação ao objetivo específico 3, que previa identificar como os profissionais de recursos humanos avaliam o trabalho que realizam, os sujeitos relatam que em determinados momentos precisam tomar difíceis decisões e grandes responsabilidade, mas que também enxergam a superação de desafios como forma de aprendizagem. E ainda avaliam que o reconhecimento é imprescindível, que é inclusive uma das coisas que mais os satisfaz.

No que refere ao objetivo 4, identificar o valor e a centralidade que os profissionais de recursos humanos atribuem ao seu trabalho, os entrevistados por sua vez, consideram o trabalho como essencial em suas vidas. Eles apontam o quão importante é se manter em uma atividade

laboral, além disso, são representados pelo trabalho e são motivo de orgulho pelos familiares e amigos. Contudo, nota-se que, conseguem dar atenção em outros aspectos da vida, que o trabalho além de fonte de sobrevivência é fonte de auto realização.

Para além dos objetivos específicos, foram analisados mais dois momentos:

Relação dos sujeitos com a empresa que trabalham, onde foi identificado que os sujeitos, possuem boa relação no ambiente laboral, suas falas remetem a pensamentos felizes e vontade de se fazerem presentes na organização, além do que, agregam experiências do tempo de serviço e qualidade de vida.

Por fim, os sentidos gerais atribuídos ao trabalho que realizam, discutem fatores como a necessidade do trabalho, no qual os entrevistados reafirmam a importância do trabalho e que mesmo que precisem se aposentar, permaneceram trabalhando, mesmo que de outras maneiras. Demais, os sujeitos demonstram interesse em fazer melhorias nas condições físicas das organizações, com a intenção de tornar o ambiente ainda mais agradável, além do mais, manifestam descontentamento com a falta de tempo para dedicassem mais aos estudos.

De forma sintética, entende-se, com este trabalho, que na visão dos sujeitos e a partir dos dados coletados neste estudo, os sentidos do trabalho construídos pelos profissionais de recursos humanos, são sinônimos de importância e realização, sendo capaz de interferir na vida cotidiana de modo geral, de modo que, o sujeito concede ao trabalho o título de identidade pessoal. Assim sendo, um trabalho que faz sentido, que compreende a identificação com os valores da pessoa, caracteriza-se pelo sujeito naquilo que realiza, promove os sentimentos de prazer ao realizar uma atividade, confere o sentimento de ser valorizado, possibilita o crescimento profissional e garante a satisfação.

5.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Apesar do significativo alcance dos objetivos, a pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A mais relevante é relativa à relação quantidade de material empírico levantado nas entrevistas e o tempo disponível para análise e escrita do trabalho final, podendo novos tratamentos de dados serem indicados para aprofundar as reflexões. Destaque-se que esse afunilamento temporal deveu-se, sobretudo, às dificuldades enfrentadas pela pesquisadora como, por exemplo, a demora para conseguir profissionais que aceitassem e tivessem disponibilidade para participar da entrevista.

5.3. CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA E CONTRIBUIÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Este trabalho pode contribuir na compreensão da necessidade de um trabalho com sentido, especialmente ao evidenciar o valor e prazer dos profissionais de recursos humanos. Além do mais, é interesse pelo trabalho que proporciona realização e satisfação que foram considerados como importante para os entrevistados. Assim como um trabalho que favoreça as relações humanas. Eles entendem e valorizam o contato com o aluno, uma vez lhes proporcionam ganho de conhecimento.

Para estudos posteriores, recomenda-se, então, a ampliação do universo da pesquisa, possibilitando novas vivências e visões. Diante dos resultados obtidos por esta pesquisa, limitada a cinco profissionais de recursos humanos, com características peculiares, acha-se pertinente deixar como sugestão de pesquisa futura a proposta de extensão deste trabalho, abrangendo mais algumas profissões, desde que, sejam do mesmo seguimento para tentar identificar relevantes diferenças quanto ao significado do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

- ALBANDES-MOREIRA, L.A; BATISTA-DOS SANTOS, A.C; NEPOMUCENO, L.H.
 “Mentira” ou “verdade”? Uma abordagem crítica da conceptualização de organização que faz um grupo de micro, pequenos e médios empresários na cidade de Fortaleza: um estudo exploratório. In: EGEPE – ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS. 4. 2005, Curitiba, Anais... 2005, p. 1187, 1188.
- ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho? – 3. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1988, p. 10.
- ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho? – 6. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- ALVES, G. Crise Estrutural do Capital, Maquinofatura e Precarização do Trabalho – A Questão Social No Século XXI. Textos & Contextos, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 235-248, jul./dez. 2013.
- Andrade, S. da R. Tolfo, E. H. L. Dellagnelo (2012) - Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia - RAC, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, pp. 200-216, Mar./Abr. 2012
- ARENDT, H. A condição humana. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1983.
- ANTUNES, Ricardo. Coronavírus: O Trabalho Sob Fogo Cruzado - 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho - [2.ed., 10.reimpr. rev. e ampl.]. - São Paulo, SP : Boitempo, 2009, p. 11.
- BARDIN, L. Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70, 1977, p 42-133.
- BENEDICTO, S. C; BENEDICTO G. C.; STIEG C. M.; ANDRADE, G. H. N. Metodologia Qualitativa e Quantitativa nos Estudos em Administração e Organizações: Lições da História da Ciência - Revista de Ciências da Administração, vol. 13, núm. 30 - Universidade Federal de Santa Catarina, 2011.
- BELTRÃO, P. C., Sociologia della famiglia contemporanea, Roma, PUG, 1989, p. 17.
- BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina Bianchi. Sentido do Trabalho: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. Tese apresentada à Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013, p. 46.

- CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações - Revista Interinstitucional de Psicologia, 6 (2), jul -dez, 2013,179-191
- COSTA, S. H. B. O sentido do trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2013.
- COGGIOLA, O. Os Inícios das Organizações dos Trabalhadores - AURORA ano IV número 6 – AGOSTO DE 2010.
- DAVEL, E.; COLBARI, A. Organizações familiares: por uma introdução a sua tradição, contemporaneidade e multidisciplinaridade. Organização e Sociedade, Salvador, v. 7, n.18, p. 45- 63, Maio/Ago., 2000.
- DUARTE, R. Pesquisa Qualitativa: Reflexões Sobre o Trabalho de Campo – Universidade Católica do Rio de Janeiro - Cadernos de Pesquisa, n. 115, 2002.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. O gestor eficaz - GEN - Tradução de Jorge Fortes ; Revisão Técnica Sandra R. H. Mariano, Joysi Moraes - Rio de Janeiro : LTC, 2011.
- FERRAZ, D. L. S., FERNANDES, P. C. M. Desvendando Os Sentidos do Trabalho: Limites, Potencialidades e Agenda de Pesquisa - Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Belo Horizonte, MG, 2019.
- FILGUEIRA, V.; CAVALCANTE, S. Trabalho no Século XXI e o Novo Adeus a Classe Trabalhadora - Revista Princípios, n 159, 2020.
- GARCIA, F. C.; HENRIQUES, H. G. O Sentido do Trabalho e Suas Dimensões: Uma Pesquisa Exploratória Sobre a Percepção de Grupo de Trabalhadores Inseridos em uma Empresa do Ramo de Serviços Especializados para Eventos - FACEF: Desenvolvimento e Gestão, v.16, n.1 - p.5-18 - jan/fev/mar/abr, Belo Horizonte/MG, 2013.
- GIL, A .C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 168.
- GIL, Antonio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. Revista de Administração de Empresas – ERA. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, (1995b), p 65-71.

- HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. Organization behavior and human performance, v. 16, HODGSON, 1975.
- JOHNSON, A. G. Família. In: Dicionário de sociologia. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997, p. 107-108.
- KETCHUM, L. D., TRIST, E. All teams are not created equal: how employee empowerment really works. Newbury Park : Sage, 1992.
- KOCH, I.V. A inter-ação pela linguagem. 5ª ed. São Paulo:Contexto, 2000.
- MANZINI, E. J. Entrevista Semi-Estruturada: Análise de Objetivos e de Roteiros. In: Seminário Internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos, 2, 2004, Bauru.
- MARX, karl. - O Capital: 1 Livro - Boitempo, 2011.
- MAXWELL, S. E.; DELANEY, H. D. Designing experiments and analyzing data: a model comparison perspective. Belmont: Wadsworth Publications, 1990.
- MENDES. A. M. B. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 23, n. 85/86, p58, 1997.
- MENDES, D. C.; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A Realidade do Trabalho Home Office na Atipicidade Pandêmica - Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial): 160-191., 2020
- MINAYO, M. C. S. Técnicas de pesquisa: entrevista como técnica privilegiada de comunicação. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.
- MIRANDA, A. R. A. BORGES, C. L. P. MOREIRA, L. B. Relação Indivíduo-Organização: Possibilidades de (Re)construção de Identidades - PERSPECTIVA, Erechim. v.36, n.134, p.95-108, junho/2012.
- MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M. As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress: uma análise em profissões de impacto na sociedade. Belo Horizonte: UFMG, 1992.
- MORIN, E. M. La quête du sens au travail. Le papier a présenté dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke, (1996).

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. Revista de Administração de Empresas, 2001.

MORIN, E. M. The meaning of work, mental health and organizational commitment. Studies and Research Projects, Report R-585, HEC - CA (avec collaboration of Francisco Aranha, FGV-EAESP), 2008.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Atibaia, ANPAD, 2003.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. O Trabalho e seus Sentidos. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 47-56, p. 51, 2007.

NEPOMUCENO, Luciana Holanda - Sentidos Atribuídos ao Trabalho Pelos Trabalhadores da Indústria Automobilística no Contexto da Produção Fléxil: Um Estudo Comparativo Brasil e Portugal - Lisboa, 2016.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o Sentido do Trabalho. Relatório de Pesquisa. Porto Alegre: UFRGS/CNPq. p. 5, 9, 14, 2004.

OLIVEIRA, S. R. Os sentidos do trabalho para os dentistas filiados à Uniodonto. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pro-grama de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, 2004.

ONO, Marcelo. e BINDER, Marcelo Pereira. - Os Sentidos do Trabalho: Estudo com Profissionais de TI que atuam por Projetos na grande São Paulo - XXXIV Enanpad - Rio de Janeiro 2010.

PRADO, Danda. O que é família? – Editora e Livraria Brasiliense – Tatuapé, São Paulo, 2017.

PEDROSO, Bruno. KOVALESKI, Aurélio. FERREIRA, Camila Lopes. PILATTI, Luiz Alberto. GUTIERREZ, Gustavo Luis. PICININ, Claudia Tania - Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham - Gest. Prod., São Carlos, v. 21, 2014.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. H. M. Pesquisa social; métodos e técnicas - 3. ed. - 14. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional – 11. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005, p. 92.

SCHWEITZER, Lucas - Os Sentidos do Trabalho Para Trabalhadores Informais Em Situação De Rua - Florianópolis, SC 2017.

SILVA, M. P.; SIMÕES, J. M. O Estudo Do Sentido Do Trabalho: Contribuições E Desafios Para As Organizações Contemporâneas. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 13 n.3 – 2015.

SILVA, Ricardo Toledo, A Regulação e o Controle Público da Infraestrutura e dos Serviços Urbanos no Brasil. São Paulo: Edusp. 2001.

SOARES, Donaldson Resende. - Em Busca dos Sentidos do Trabalho para Servidores Públicos Policiais: Um Estudo Entre Peritos Criminais Federais - FGV EBAPE - Rio de Janeiro, 2013.

SOUSA, Daniele Ferreira - Os Sentidos Atribuídos ao Trabalho e a Prática Docente em Educação Profissional e Tecnológica - Instituto Federal do Amazonas - Manaus 2019.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. (2008). Recursos Humanos X Gestão de Pessoas – Gestão - Revista Científica de Administração, v. 10, n. 10, jan./jun. 2008.

Souza, S. A. D., & Moulin, M. D. G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória/ES (2014).

TEIXEIRA, E. B. A Análise de Dados na Pesquisa Científica: importância e desafios em estudos organizacionais - Editora Unijuí, ano 1, n. 2, jul./dez. 2003, p. 177-201.

TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. C. Pesquisa Em Administração - Editora Unijuí, Ijuí, Rio Grande do Sul, Brasil, 2009.

TOMASI, M., GALLON, S., PAULI, J., CARVALHO, R. O Sentido do Trabalho para Bombeiros Pós- Evento Crítico: O Caso da Boate Kiss - Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 22, São Leopoldo, RS, 2019.

TOLFO, S.R., PICCININI, V. - Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros - Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1, 2007.

ULRICH, Dave; ULRICH Wendy. Por que trabalhamos: Como grandes líderes constroem organizações comprometidas que vencem. Porto Alegre: Bookman, 2011.

VILAS BOAS, A. L., MORIN, E. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. Revista Administração em Diálogo - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

WHITTLE, A.; MUELLER, F. 'I could be dead for two weeks and my boss would never know': telework and the politics of representation. *New Technology, Work and Employment*, v. 24, n. 2, p. 131-143, 2009.

ANEXO I -**CARTA CONVITE**

Mossoró/RN, ____ de _____ de ____.

Ao

Profissional de Recursos Humanos,

Assunto: Pesquisa de Conclusão de Curso

Prezado (a), senhor (a),

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) para participar de uma pesquisa para conclusão do curso de Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA, cujo objetivo é compreender o sentido do trabalho na vida cotidiana do profissional de Recursos Humanos que atuam nas organizações da área de saúde, especificamente de clínicas e hospitais de Mossoró. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder algumas perguntas em uma entrevista de roteiro semiestruturada em que poderá surgir novos questionamentos no momento da entrevista e durará em torno de uma hora. Desde já, informo que não há riscos relacionados com sua participação nesta pesquisa, uma vez que os dados sobre sua pessoa e a organização serão omitidos, assim como qualquer característica que os identifiquem.

Estou à sua disposição para conversar mais detalhadamente a respeito desse projeto. Caso deseje participar, peço que entre em contato comigo para combinarmos o dia e horário para que eu possa ir até o (a) senhor (a).

Desde já, agradeço!

Bruna Rayssa dos Santos Silva

Graduanda em Administração

Universidade Federal Rural do Semi-árido – Ufersa

Contato: brunaraissa13@gmail.com / 84 98786-3592

**ANEXO II -
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIMENTO – TCLE**

Caro entrevistado, você está sendo convidado para participar da pesquisa de conclusão de curso de Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, cujo objetivo é compreender o sentido do trabalho na vida cotidiana do profissional de Recursos Humanos que atuam nas organizações da área de saúde, especificamente de clínicas e hospitais de Mossoró. As condições para a participação nesta pesquisa estão explicitados nos itens abaixo:

1. Você foi selecionado para uma entrevista e sua **participação não é obrigatória**.
2. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.
3. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.
4. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder algumas perguntas em uma entrevista de roteiro semiestruturada em que poderá surgir novos questionamentos no momento da entrevista e durará em torno de uma hora.
5. Ao aceitar participar da pesquisa, você compreende e concorda que a entrevista seja gravada a fim de servir de suporte para elaboração de trabalhos acadêmicos.
6. Não há riscos relacionados com a participação nesta pesquisa, uma vez que não os dados sobre sua pesquisa e a organização serão omitidos, assim como qualquer característica que os identifique.
7. Benefícios relacionados com a sua participação são contribuídos para a conclusão de um trabalho de conclusão de curso e para os campos científico.
8. Informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação.
9. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre o Projeto de Pesquisa de sua participação, agora ou a qualquer momento.

DADOS DO PESQUISADOR:

Nome: Bruna Rayssa dos Santos Silva

Contato: (84) 99452-3445

Endereço: Rua Padre Américo Simoneti, nº 56

DADOS DA ORIENTADORA:

Nome: Luciana Holanda Nepomuceno

Contato: luciananepomuceno@ufersa.edu.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Mossoró/RN, ____ de _____ de ____.

Sujeito da Pesquisa

Entrevistador