

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**  
**CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DIURNO**

Alison Maurício Costa do Nascimento

**SENTIDOS DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UM  
DEPARTAMENTO DA SAÚDE DE PALMEIRA DAS  
MISSÕES/RS**

Palmeira das Missões, RS

2021

**Alison Maurício Costa do Nascimento**

**SENTIDOS DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UM  
DEPARTAMENTO DA SAÚDE DE PALMEIRA DAS MISSÕES/RS**

Relatório de Estágio apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), campus de Palmeira das Missões, como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Administração**.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade

Palmeira das Missões, RS  
2021

**Alison Maurício Costa do Nascimento**

**SENTIDOS DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UM  
DEPARTAMENTO DA SAÚDE DE PALMEIRA DAS MISSÕES/RS**

Relatório de Estágio apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), campus de Palmeira das Missões, como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Administração**.

**Aprovado em 28 de janeiro de 2021:**

---

**Sílvia Patrícia Cavalheiro de Andrade, Dra. (UFSM)**

(Presidente/Orientadora)

---

**Claudio Eduardo Ramos Camfield, Dr. (UFSM)**

---

**Luciane Dittgen Miritz, Dra. (UFSM)**

Palmeira das Missões, RS  
2021

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia. A minha mãe Maristela Vieira da costa, e aos meus irmãos.

## **AGRADECIMENTOS**

A minha mãe Maristela Vieira da Costa que sempre contribuiu ao seu modo para que hoje estivesse aqui, que sempre me conduziu com suas lições de amor, fraternidade, e compaixão hoje e sempre.

As minhas irmãs Mariéli, Mariana, Isabeli e Helena que sempre foram uma das minhas maiores alegrias.

A minha prezada e querida orientadora Sílvia Patricia Cavalheiro de Andrade, pela sua dedicação e compreensão que pacientemente me ajudou com suas orientações e aprendizados.

A meus amigos, Gabriel, Ieda, Lisiane e Jenifer, quais levarei eternamente em meu coração, pelos momentos felizes e difíceis que passamos e toda história construída durante a graduação.

A vigilância Sanitária por me permitir aplicar meus conhecimentos, a equipe da VISA pela participação, especialmente a coordenadora Regina Peixoto Ardenghi que com sua liderança e gestão torna os desafios do trabalho mais interessantes a cada dia, de modo que nos comprometamos a ser pessoas e profissionais melhores dia a dia.

## **EPÍGRAFE**

Não importa qual seja o seu trabalho, desde que  
você seja feliz e o faça todos os dias com amor e  
dedicação.

**Anderson Martins**

## **RESUMO**

### **SENTIDOS DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UM DEPARTAMENTO DA SAÚDE.**

AUTOR: Alison Maurício Costa Do Nascimento  
ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup>. DR<sup>a</sup>. Sílvia Patricia Cavalheiro De Andrade

Neste estudo teve-se como objetivo principal analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e sua interface com o comprometimento organizacional para os colaboradores da Vigilância Sanitária de Palmeira das Missões. A pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva de cunho quanti-quali e o método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso. Foram investigados 11 colaboradores. Para a coleta de dados foi utilizado a escala EBACO para mensurar o comprometimento e uma entrevista semiestruturada para investigar os sentidos do trabalho. Além de uma análise documental e observação livre não participante. Constata-se que para os colaboradores investigados, prevalece uma concepção positiva para o termo “trabalho”, além de que, os colaboradores dedicam tempo necessário ao trabalho. Os principais motivos que os levam a trabalharem consiste em necessidade e independência financeira, satisfação pessoal, melhor qualidade de vida e sobrevivência. Os participantes reconhecem o papel de seu trabalho e sua contribuição para a sociedade. Os principais sentidos identificados pelos participantes da pesquisa foram que o trabalho possibilita: satisfação, fazem o que se gosta, é produtivo, possui propósito, permite sobrevivência, possibilita aprendizado, a organização é reconhecida pelo que faz, há reconhecimento de colegas e superiores, é útil, dá resultados e fazem além do solicitado além de se evidenciar que existe um sentimento de fazer algo útil que beneficia alguém. O comprometimento encontrado na organização é o afetivo e normativo, em sua base obrigação pelo desempenho. Quanto à interface entre sentidos do trabalho e comprometimento, verificou-se que os comprometimentos evidenciados na pesquisa com resultados acima da média são os afetivos e o normativo em sua base obrigação pelo desempenho e vão ao encontro do sentido atribuídos pelos participantes ao trabalho.

**Palavras-chaves:** Trabalho. Sentido do trabalho. Comprometimento organizacional.

## ABSTRACT

### SENSES OF WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY IN A HEALTH DEPARTMENT.

AUTHOR: Alison Mauricio Costa Do Nascimento

ADVISOR: Sílvia Patricia Cavalheiro De Andrade

In this study, the main objective was to analyze the meanings attributed to work and its interface with the organizational commitment for employees of the Health Surveillance of Palmeira das Missões. The research is classified as exploratory and descriptive of a quanti-quali nature and the research method used was the case study. Eleven employees were investigated. For data collection, the EBACO scale was used to measure commitment and a semi-structured interview to investigate the meanings of the work. In addition to a documentary analysis and free non-participant observation. It appears that for the investigated collaborators, a positive conception for the term “work” prevails, besides, the collaborators dedicate necessary time to the work. The main reasons that lead them to work are financial need and independence, personal satisfaction, better quality of life and survival. Participants recognize the role of their work and their contribution to society. The main meanings identified by the research participants were that work enables satisfaction, doing what one likes, it is productive, it has purpose, it allows survival, it enables continuous learning, the organization is recognized for what it does, there is recognition from colleagues and superiors, it is useful, it gives results and does more than requested, besides showing that there is a feeling of doing something useful that benefits someone. The commitment found in the organization is affective and normative, in its basic obligation for performance. As for the interface between meanings of work and commitment, it was found that the commitments evidenced in the research with results above the average are the affective and the normative in their base obligation for performance and meet the meaning attributed by the participants to the work.

**Keywords:** Work. Direction of work. Organizational commitment.



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Polos do trabalho.....	20
Quadro 2 – Dimensões dos sentidos do trabalho.....	28
Quadro 3 – Bases do comprometimento organizacional.....	33
Quadro 4– componentes do sentido do trabalho na organização investigada.....	52
Quadro 5– Sentidos do trabalho na organização investigada.....	56

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Padrões de trabalho.....	25
Figura 2 – Dimensões do trabalho.....	27
Figura 3 – Etapas do plano de amostragem.....	37
Figura 4 – Proposta de organograma.....	45

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estruturação da EBACO.....	34
Tabela 2 – Padrões de classificação do comprometimento organizacional.....	43
Tabela 3 – Caracterização do perfil dos respondentes.....	48
Tabela 4 – Comprometimento afetivo.....	57
Tabela 5 – Comprometimento normativo. ....	58
Tabela 6 – Comprometimento normativo.....	59
Tabela 7 – Comprometimento Instrumental.....	60
Tabela 8 – Comprometimento instrumental.....	61
Tabela 9– Comprometimento instrumental.....	62
Tabela 10 – Comprometimento Afiliativo.....	63
Tabela 11– Resumo comprometimento encontrados.....	64

## LISTA DE ABREVIACES

PNUD	Relatório de Desenvolvimento Humano
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Pnad	Pesquisas nacionais por amostra de domicílios
MOW	Meaning of Work International Research
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire
EBACO	Escala de Bases do Comprometimento organizacional
VISA	Vigilância Sanitária
ESF	Equipes de Saúde Familiar
NASF	Núcleo de Ampliado de Saúde da Família
CTA	Centro de Testagem e Aconselhamento
CEPAM	Centro de Planejamento e Assistência a Mulher
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
SAMU	Serviço de Atendimento Móvel de urgência
CAPS I	Centro de Atno Psicossocial

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	14
<b>1.1 Tema e problema</b> .....	14
<b>1.2 Objetivos</b> .....	15
1.2.1 Objetivo geral .....	15
1.2.2 Objetivos específicos .....	16
<b>1.3 JUSTIFICATIVA</b> .....	16
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	18
<b>2.1 Trabalho</b> .....	18
2.2.1 Sentidos do trabalho: Abordagem de Morin .....	24
<b>2.2 Comprometimento organizacional</b> .....	30
2.2.1 Sentidos do trabalho e Comprometimento organizacional: uma possível interface .....	35
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	38
<b>3.1 Delineamento da pesquisa</b> .....	38
<b>3.2 Universo da pesquisa</b> .....	39
<b>3.3 Coleta de dados</b> .....	40
<b>3.4 Análise e interpretação dos dados</b> .....	42
<b>4 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	45
<b>4.1 Caracterização da organização</b> .....	45
<b>4.2 Apresentação e análise dos resultados</b> .....	47
<b>4.2.1 Caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa</b> .....	47
4.2.2 Sentidos do trabalho .....	49
4.2.3 O Comprometimento Organizacional no Departamento da Vigilância Sanitária .....	56
4.2.4 Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: uma possível interface .....	64
4.2.5 Sugestões .....	65
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	67
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	69
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO</b> .....	75
<b>APÊNDICE B – Roteiro de entrevista Sentidos do Trabalho</b> .....	78

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Tema e problema

O trabalho representa o meio de como o homem molda o mundo de variadas formas, resultado de intensas experiências e conhecimentos, e representa o seu patrimônio cultural, suas crenças em torno do relacionamento social. Sendo um fator, extremamente, relevante para o cotidiano de um indivíduo e, principalmente, no cenário organizacional, onde é influenciado por esferas de motivação, satisfação e produtividade. É um tema que tem ganhado a crescente atenção de pesquisadores na ótica do comportamento humano, buscando-se entender como os colaboradores vivem e se desenvolvem dentro da organização.

Assim como qualquer atividade humana, o trabalho traz sentidos que afetam a formação e reformulação de uma personalidade e (re)arranjos de crenças. A delimitação e entendimento dos sentidos conferidos ao trabalho passaram por distintas visões e atribuições sociais em aspectos positivos e negativos. Na atual era moderna de um cenário capitalista onde se tem o trabalho assalariado, este possui um papel central na vida do sujeito enquanto colaborador de uma organização, passando a tornar-se sinônimo de emprego (SABÓIA; COELHO; AQUINO, 2007).

O sentido do trabalho pode então ser entendido como toda aprendizagem significativa que engloba todo o sentido atribuído por uma atividade sobre um ofício, a uma ocupação em seu local de trabalho, possibilitando assim o desenvolvimento de uma identidade social (DOURADO et al., 2009). Isso demonstra a relevância de estudos que busquem entender o sentido do trabalho na vida dos indivíduos que compõem as organizações, como também os aspectos para que um trabalho tenha sentido para os que o realizam.

O sentido do trabalho não se consiste, unicamente, nas experiências pessoais e subjetivas, e sim é resultado do ambiente de trabalho onde o indivíduo se insere. Significa um modo de percepção particular, onde o seu entendimento, valores e definição, bem como sua experiência se dão de modo ímpar. Além disso, as tarefas desenvolvidas podem gerar bem estar para uns como fatores de desgosto para outros (PRATT; ASHFORTH, 2003; SATUF, 2018).

Mesmo havendo distintas facetas teóricas referentes aos termos sentidos e significados do trabalho, Tolfo e Piccinini (2007) abordam que, etimologicamente, são palavras que

derivam de um mesmo termo – *sensos*, que faz alusão a percepção, sentimentos, significados e entendimento.

Neste estudo volta-se o olhar em especial para a abordagem desenvolvida por Morin (1996, p. 269), a qual investiga em suas pesquisas a caracterização para que um trabalho possua sentido e resalta que “o sentido é o produto de uma experiência subjetiva; somente o indivíduo em questão pode ver o sentido de seu trabalho ou da sua vida, ninguém pode lhe dar”.

Conforme Gagné et al. (2010), o sentido do trabalho representa a regulação identificada – condição em que o colaborador executa suas atividades por identificação com as mesmas, e tira proveito e internaliza seus valores para si. Possibilitando um melhor comprometimento já que conseguem alinhar seus valores pessoais aos objetivos organizacionais. O comprometimento organizacional é caracterizado como o modo que o indivíduo reconhece uma organização, seus objetivos, assim aspirando manter-se vinculado a ela alcançando os objetivos propostos (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982 apud BASTO, 1993).

Entender os sentidos do trabalho, assim como elucidado por May, Gilson e Harter (2004), pauta-se em um método que busca desenvolver a motivação e o sentimento de apreço de um colaborador pelo trabalho. Tem-se deste modo o seguinte problema de pesquisa: Quais os sentidos atribuídos pelos colaboradores da vigilância ao trabalho e como pode ocorrer a interface desses sentidos com o comprometimento organizacional?

A seguir apresentam-se o objetivo geral e específicos deste estudo, bem como na sequência, a justificativa, referencial teórico e os procedimentos metodológicos utilizados, bem como descrição da organização a análise dos resultados e considerações finais.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e sua interface com o comprometimento organizacional para os colaboradores da Vigilância Sanitária de Palmeira das Missões/RS.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar o conceito de trabalho para os participantes da pesquisa;
- Verificar a importância do trabalho para os sujeitos investigados;
- Identificar o motivo que os leva a trabalhar;
- Verificar, junto aos participantes do estudo, a contribuição do trabalho dos mesmos para a sociedade;
- Investigar o que é um trabalho com sentido para os sujeitos da pesquisa;
- Mensurar o comprometimento organizacional entre os participantes do estudo;
- Caracterizar a interface entre os sentidos do trabalho e o comprometimento organizacional junto aos investigados.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Ao se pensar em trabalho, costumeiramente, sua concepção denota à execução de uma tarefa, seja ela individual ou em equipe, e com caráter social, enigmático e em contínua transformação, até como uma noção biológica de sobrevivência material (BLANCH RIBAS, 2003). Desse modo, neste estudo, volta-se o olhar para a imprescindibilidade de se entender os sentidos atribuídos ao trabalho e sua interface com o comprometimento organizacional, destacando-se sua relevância para a sociedade, organizações e a academia.

No que se tange à esfera científica, devido às mudanças sofridas no decorrer da história na definição de trabalho e, propriamente, no âmbito do trabalho, tem-se a necessidade de se produzir mais pesquisas acerca do tema, considerando ainda que a universidade tem servido de mediadora de um diálogo entre as instituições, as organizações e a sociedade para que, por intermédio da democracia, se possa constituir uma sociedade amplamente inclusiva.

No que concerne à organização, a importância deste estudo consiste em evidenciar aos gestores e chefias, a relação entre o indivíduo e a organização, que é resultante de um mútuo equilíbrio entre as partes, possibilitando a satisfação, o comprometimento e a percepção do sentido do trabalho, verificando o papel que a organização representa na vida de seus colaboradores (MORIN, 2001).

Presume-se que este trabalho no cenário organizacional, serve para guiar os gestores e a administração de um modo que tenham conhecimento da interface entre os sentidos



atribuídos ao trabalho pelos indivíduos e o comprometimento organizacional. Desse modo, espera-se que os resultados permitam idealizar ações que venham a contribuir no comprometimento organizacional, o qual é visto por Mowday (1998) *apud* Medeiros (2003) como uma variável importante e fundamental para se ter vantagem competitiva e ganhos financeiros, bem como auxiliar no entendimento do envolvimento que o indivíduo tem com o trabalho.

No tocante à importância deste estudo para o acadêmico e cidadão, reforça-se a pertinência de se estudar os sentidos do trabalho junto a um conjunto de colaboradores, considerando as mudanças e avanços que as organizações tem sofrido ao longo dos tempos. A importância, também, se revela na busca em entender os sentidos atribuídos ao trabalho, visto que esse sentido pode afetar de modo positivo ou negativo a vida dos indivíduos e a percepção que ele temo do trabalho que executa e o sentido que atribui ao mesmo (SCHWEITZER et al., 2016; NUNES et al., 2017).

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Trabalho

O entendimento e definição de trabalho são resultados de uma evolução histórica, os quais foram desenvolvidos e difundidos cada uma em seu devido espaço e época, mas coexistindo seus aspectos evolutivos nas suas formas de produção, ordenamento social e em suas características. Isto posto, o surgimento de cada definição de trabalho tange a dimensões financeiras, filosóficas e políticas (BORGES, 1999).

O trabalho compõe-se de práticas humanas, pessoais ou em grupo, podendo ser de natureza – coletiva, multifacetada, prática, variável que não só possibilita, porém reivindica distintas formas de entendimento e compreensão (COUTINHO, 2009; NEVES et al., 2017). No momento em que se apresenta o contexto do trabalho no decorrer de determinadas épocas da história, é fundamental considerar o sentido do trabalho de modo a resultar em um valor na sociedade, em seu devido momento histórico. Sendo o indivíduo o determinante desse valor atribuído; desse modo, torna-se primordial o entendimento da versatilidade, das formas e retratos do trabalho.

A história do trabalho pressupõe que ao decorrer de seus milhares de anos, seu significado estava na subsistência e cooperação – onde as comunidades eram as formas primordiais de organização social, que visavam a sobrevivência com base na caça, pesca e coleta através da ajuda dos membros. Segundo Barbosa e Mangabeira (1991, p.15) “todos trabalhavam e todos tinham acesso aos frutos de seu trabalho”.

Para Neves et al., (2017, p. 320), “A palavra trabalho é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim”. O termo trabalho em sua etimologia, tem suas origens derivadas da noção das palavras dor e esperança, ao remeter-se à agricultura. No grego, *labor* (palavra com origem do latim "labore") se refere à fadiga, sendo relacionado a vida no campo e agricultura, ou seja, atividades que necessitavam de grandes esforços físicos. No latim sua derivação vem de *tripalium*, ferramenta de três paus empregados para torturar e que era utilizado para o arado do campo (BUENO, 1988; ARAÚJO, SACHUK, 2007).

As definições expostas acima, tem suas concepções como fruto de momentos históricos, fortemente ligados a ideologias das épocas. Bock (2006) afere que ao se buscar uma definição para a palavra trabalho em um dicionário grego, certamente encontram-se concepções que os descreveriam como tarefas braçais, que necessitam de esforço físico, desempenhadas pelas

pessoas a fim de subsistência básica sem o mínimo de valorização social.

Na antiga Grécia, o trabalho era elucidado por Platão e Aristóteles com cunho “depreciativo”, era apenas pautado por atividades que demandavam aplicação de força bruta. A grandeza do homem se constituía na participação dos negócios na polis, sendo o trabalho atribuições exercidas pelos escravos que eram os responsáveis pelas atividades “penosas”, enquanto os demais eram seres livres, o que demonstrava que o trabalho não assume um papel de autorrealização. Desse modo, a essência do trabalho descrita pelos ocidentais considerava a ação de trabalhar uma obrigação e incumbência para o homem sendo designação divina, ou como forma de dominação sobre a natureza (ARAÚJO E SACHUK, 2007).

Araújo e Sachuk (2007) ratificam que no período da Idade média, a principal essência do trabalho constituía-se unicamente para a subsistência, já que o fator mais importante consistia na rante dependência população das terras para a sua sobrevivência. Desse modo, não havia possibilidade de crescimento pessoal e social, pois a hierarquia social não deveria ser alterada, sendo assim um designo supremo da vontade divina inalterável.

A ideia de sofrimento atribuída ao trabalho permeia até o entendimento sagrado, o qual o exprime no sentido de castigo aos pecados praticados pelo homem: "comerás o pão com o suor da tua frente" (Gênesis 3 – 19). Com a chegada da Revolução Industrial, passa-se da palavra trabalho a emprego e começa-se ter o condicionamento pela remuneração. Desse modo, surge uma nova cultura a ser compreendida.

O estabelecimento da sociedade capitalista, popularmente o trabalho passa ser empregue como sinônimo de emprego. Porém, existem dois pontos de vistas referente ao trabalho e emprego os quais os assemelham e os diferenciam: primeiramente há uma congruência do emprego assalariado e o trabalho, devido ao ato de “remuneração”. Já em contrapartida, distingue-se o trabalho de emprego, onde o trabalho se relaciona com a lógica da atividade – ligado a objetivos e realizações profissionais, e o emprego apenas à necessidade da existência de uma ocupação, que é assalariada e onde o indivíduo se dispõem a cumprimento de determinada carga horária de trabalho, sendo tudo regido mediate um contrato (ANTUNES, 2000; REBELLO, 2002).

Toda essa mudança na forma de se entender o trabalho e a compreensão dele como sinônimo de emprego, se deve como resultado dos reajustes das relações entre os processos políticos e os fatores geográficos, sociais, culturais, econômicas, avanços tecnológicos e rearranjos das formas de trabalho e desenhos organizacionais. Além de fatores como a expectativa de vida dos brasileiros e nível médio educacional.

Sendo que no Brasil, por meados de 1950, a expectativa de vida determinada era de 48 anos, até os anos que antecedem os “anos 2010”, a mesma foi de 73,5 anos. No que concerne à escolaridade média, segundo o Relatório do Desenvolvimento Humano – PNUD (2011), na década de 1990 até os dias de hoje era respectivamente de 4,9 anos passando para 7,2 anos. Porém, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2019, a expectativa de vida dos brasileiros aumentou em 3 meses e 4 dias, de 2017 para 2018, alcançando 76,3 anos. Segundo Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizadas em 2015, elucidam que a escolaridade média dos brasileiros passou para 10.1 anos.

Para Blanch Ribas (2003), o trabalho pode assumir a ideia de condenação ou sanção apenas como forma de sobrevivência, bem como pode ser entendido como propósito, predestinação ou missão. Sendo divididas em três polos – negativo, positivo e neutro, conforme retratado no quadro 1 abaixo.

Quadro 1 – Polos do trabalho

Polos	Percepção do trabalho
Positivo	Vocação, fonte de satisfação e de autorrealização.
Neutro	Sobrevivência.
Negativo	Maldição, um castigo ou um estigma, algo obrigatório.

Fonte: Elaborado pelo autor.

No polo positivo, o trabalho é representado como “algo desejado” já que é fonte de aptidão natural para desenvolvimento de alguma atividade ou funções que proporcionam prazer e crescimento pessoal (BLANCH RIBAS, 2003; COUTINHO, 2009; DIOGO, 2012 ; ORNELLAS, 2015).

O polo neutro, também, intitulado como instrumental ou “centro do contínuo”, aborda o trabalho meramente como atividade desenvolvida para manutenção e sobrevivência pessoal, onde o indivíduo torna-se condicionado ao ganho financeiro apenas para satisfazer suas necessidades e desejos de consumidor, sendo a forma mais comum do trabalho nos dias de hoje (BLANCH RIBAS, 2003; COUTINHO; TOLFO; FERNANDES, 2005).

Já o polo negativo tem sua noção ligada ao de trabalho existente na antiga Grécia, bem como sua definição em “*tripalium*” e a visão das escrituras sagradas onde o trabalho é percebido como maldição e castigo, porém obrigatório a todos (BLANCH RIBAS, 2003, TOLFO et al., 2011).

Mediante essa noção, tanto em esferas positivas quanto negativas, o trabalho influencia o indivíduo, pois trata-se de um fato essencial da vida em sociedade, o qual influencia as partes ao seu redor, onde o indivíduo não tende a manter-se igual, pois o trabalho o modifica em aspectos pessoais e profissionais (CODO, 1997; NEVES *et al.*, 2017).

Segundo Silva e Tolfo (2012), o trabalho é considerado como um episódio que estabelece relação entre aspectos psicológicos e sociais indispensáveis para a vivência do indivíduo enquanto ser. O trabalho possibilita que o indivíduo desenvolva seus conhecimentos, ponha em prática suas competências, trabalhe sua imaginação, se autoconheça e enfrente as adversidades, propiciando o relacionamento com equipes e colegas. É mediante o trabalho que o ser humano cria sua identidade e se faz homem, contribui com a sociedade e escreve sua história (ARAÚJO, SACHUK, 2007).

O cenário histórico, social e econômico são determinantes para o vínculos estabelecidos entre o indivíduo e seu trabalho, pois trata-se do espaço de tempo em que as atividades humanas são concebidas. Posto isto, o cenário em que se insere o trabalho torna-se determinante para que se possa verificar o sentido e o atribuídos a ele pelo homem (BLANCH RIBAS, 2003).

Exposto a respeito das definições de trabalho, torna-se importante entender o sentido do trabalho suas definições e contextualização.

## **2.2 Sentidos do Trabalho: definições e contextualização**

Na atual era capitalista, o trabalho manifesta-se como uma propriedade primordial para a sociedade, advento de grandes evoluções sociais e econômicas ao longo dos anos, por conseguinte, houve mudanças na definição e entendimento que os indivíduos atribuem aos sentidos do trabalho, e na forma que entendem e percebem o que fazem no ambiente organizacional; qual propiciou o surgimento de novas concepções e estudos (ARAÚJO SACHUK; 2007).

As transformações vivenciadas no mundo do trabalho (indivíduos e organizações), trouxeram adversidades de gestão. Dessa forma, é notória a ligação entre trabalho e gestão; assim sendo dever da organização possibilitar aos seus colaboradores oportunidades de fazer algo que faz sentido, que possibilite crescimento profissional e pessoal. Sentidos ou significados do trabalho podem ser entendidos como o modo que as pessoas por meio de suas vivências e conhecimentos laborais entendem e percebem seu trabalho. Sendo o sentido do

trabalho proveniente de evoluções históricas, ou seja, consoante a marcos históricos e culturais (MORIN, 2001; ARAUJO; SACHUK, 2007; NUNES et al., 2017).

Em sua etimologia, o termo sentido vem do latim “*sensus*” o qual faz alusão à assimilação, significação, sensação, podendo ser feita uma aproximação de significados considerando o verbo em italiano *sentire* (perceber através dos sentidos; experimentar; ter sentimento, afeto; ser afetado por; sofrer a ação de; ser sensível a; reconhecer; compreender; apreciar). Em resumo pode ser entendido como o “sentido mais pleno” e tanto sentido quanto significado podem ser empregues como sinônimos ao se tratar de fenômenos psicológicos (HARPER, 2001).

Existem abordagens que distinguem sentidos de significados, bem como há estudiosos que os usam como sinônimos em razão dos dois termos derivam da mesma etimologia— *sensus*. Bendassolli et al., (2015) identificam em seus estudos que as atribuições dadas a sentidos e significados do trabalho no âmbito nacional empregam os termos como diferentes e dependentes, tanto quanto semelhantes.

Segundo Tolfo e Piccinini (2007) e Tolfo et al., (2011), tanto sentido quanto significado são concepções dependentes. O entendimento de sentidos faz referência às ações individuais, baseado na apropriação, construção singular dos significados. Já os significados, refletem a toda produção da coletividade, é generalista conforme o momento histórico, social e econômico. Em resumo, Tolfo e Piccinini (2007) elucidam que o sentido do trabalho é compreendido como o valor percebido pelo sujeito quanto às esferas pessoais e profissionais para sua satisfação. Posto isso, esta elucidação da conceituação se dá devido à existência e uso dos termos como sinônimos, ora como eventos distintos, dificultando a evolução de estudos sobre a o tema. Neste estudo é adotado o termo sentido do trabalho proposto por morin (1996), pois entende-se que o sentido é uma construção pessoal e o significado uma construção coletiva/social. além disso, os estudos da autora se destacam dentro da área da administração.

Segundo Morin (1996, p. 269), “o sentido é o produto de uma experiência subjetiva; somente o indivíduo em questão pode ver o sentido de seu trabalho ou da sua vida, ninguém pode lhe dar”.

Para Nunes et al., (2017), compreender os sentidos conferidos ao trabalho é crucial, visto que tanto aspectos positivos quanto negativos influenciam a ligação existente entre o trabalho e o indivíduo. Isso é corroborado pois o trabalho se apresenta sob diversas e peculiares formas, resultando em sentidos na vida do colaborador, baseado no contexto em que estão

inseridos. Contudo, o trabalho nunca apresentará o sentido de “inútil” para quem realiza, pois não se torna plausível conjecturar um trabalho que não possua um sentido. Há características que apresentam o potencial de estabelecer a percepção e entendimento dos sentidos conferidos ao trabalho, podendo ser perceptíveis como o local de trabalho, equipamentos utilizados e regras de vestimenta, bem como elementos invisíveis como as emoções desenvolvidas pelos colaboradores que conduzem sua conduta na organização (SCHEIN, 2009).

Consante com Antunes (2000), existe uma relação interdependente entre o sentido atribuído ao trabalho e o sentido da vida. O autor atesta que se o colaborador possui uma vida sem sentido no seu âmbito profissional certamente terá uma vida pessoal vazia de sentido. Pois para que exista uma vida pessoal com sentido necessita-se que o indivíduo esteja satisfeito e realizado com os sentidos do seu trabalho.

O trabalho provoca comportamentos ímpares no ser humano, principalmente no aparelho psíquico (organização e funcionamento da mente). Todavia o trabalho é essencial para manter as condições de harmonia psíquica na vida do homem, pois um indivíduo desprovido de trabalho ou que não se identifica com o trabalho que executa, tende a tornar-se depressivo ou insatisfeito. O trabalho pode constituir sentidos de modo a auxiliar na identificação do ser e do raciocínio, já que forma a identidade do indivíduo (DEJOURS, 1992; ENRIQUEZ, 2001; DEJOURS, 2004).

Conforme elucidado por Borges e Yamamoto (2010), o sentido do trabalho é entendido como o modo que o sujeito percebe e entende a relevância de seu trabalho. Deste modo, o trabalho se torna mais fundamental em sua vida quando o sujeito percebe que ele é o caminho para a melhoria da vida pessoal, proporcionando melhores condições de bem estar e qualidade de vida a si e seus familiares. Em vista disso, “o trabalho passa a ser percebido como um meio e não um fim em si mesmo” (BORGES; YAMAMOTO, 2010 p. 19).

O sentido do trabalho é vinculado fortemente com a identidade do indivíduo, conforme apontado por Morin (2002, p. 9) ao elucidar que “ao mesmo tempo que milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente”. Nos dias de hoje, o sujeito que passa pela fase de desemprego, enfrenta uma fase de perda e estremecimento contínuo de sua identidade, e os que se mantêm no trabalho vivenciam a insegurança e a incerteza de perde-lo, e passam a compor o grupo dos “sem identidade”. Isso evidencia a presença do sentimento de preocupação do trabalhador em possuir ou não trabalho/emprego, pois em muitas das vezes é fonte de provimento para si mesmo e de seus familiares (DEJOURS, 2004).

Consoante o entendimento de Oliveira, Pérez Nebra e Antloga (2016), a definição e percepção do sentido do trabalho para o indivíduo, é um processo particular, que tem sua intensidade em função do seu dia a dia no ambiente de trabalho. Em contrapartida, pode-se também atribuir sentido ao trabalho de acordo com o conteúdo das atividades desenvolvidas e suas vivências laborais. Se o indivíduo desenvolve seu trabalho pautado em fatores que não resultam em sentido para ele, este sente carência do sentido e relevância de seu trabalho (GAULEJAC, 2007).

Para Borges (1999), o sentido do trabalho pode ser entendido como o constructo afetivo a qual engloba a forma que os indivíduos percebem o valor de suas atividades desenvolvidas para si mesmo e para a sociedade, bem como sua realização pessoal, independência tal como a busca por crescimento pessoal e profissional.

Não existe uma concepção única aceita pela sociedade, porque cada uma, surgida historicamente, não elimina as anteriores, mas se põem em luta, coexistindo e competindo entre si. Quanto mais recente a origem de determinada concepção, mais diversificadas as influências do conhecimento humano em sua construção, ou seja, tendem a ampliar o nível de complexidade (BORGES, 1999, p. 88).

Assim como explana Borges (1999), não há uma definição singular que conceba o sentido do trabalho.

Diante do exposto, não havendo um conceito par para o sentido do trabalho, um dos estudos mais consagrados e que influenciam a investigação da temática na área da administração foram desenvolvidos por Morin (1996, 2001 e 2002), sendo expostos a seguir.

### 2.2.1 Sentidos do trabalho: Abordagem de Morin

Os primeiros estudos que influenciaram as pesquisas acerca de sentidos do trabalho surgiram por meados de 1975 e foram desenvolvidos por Hackman e Oldham. em seu estudo os autores buscaram investigar a interface entre qualidade de vida no trabalho e significados do trabalho, o que deu início a pesquisas a respeito do tema. Segundo Hackman e Oldhan (1975), existem três características que colaboram para que um indivíduo desenvolva um trabalho com significado, tais como: a variedade de habilidades, a identidade da tarefa e o significado da tarefa.

Para estes autores, o trabalho para ter significado precisa ter variedade de tarefas e ser desafiador; possibilitar aprendizagem contínua; permitir autonomia e decisão; possibilitar reconhecimento e apoio; trazer uma contribuição social e permitir um futuro desejável.

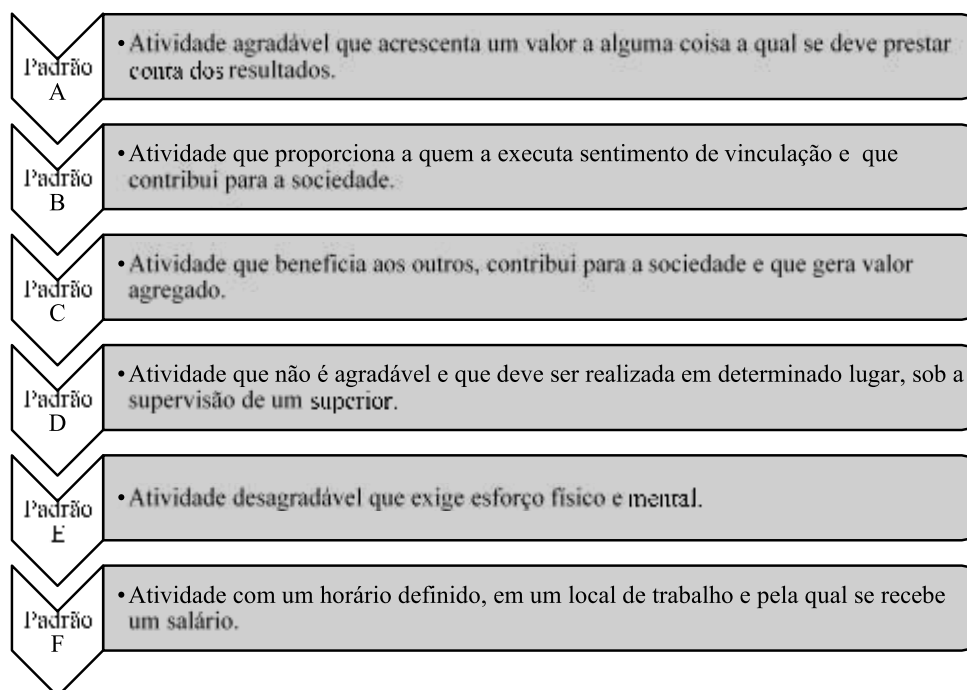


Além dos estudos de Hackman e Oldhan (1975), outro marco que contribuiu para a difusão de estudos a respeito da temática, é evidenciada nos trabalhos dos pesquisadores do grupo *Meaning of Work International Research Team* (1987), dentre os anos de 1981 a 1983. A investigação foi desenvolvida para identificar os significados do trabalho junto a diferentes profissionais ao redor do mundo, sendo investigados oito países diferentes, tais como (Bélgica, Inglaterra, Iugoslávia, Israel, Japão, Holanda e Estados Unidos), compondo uma amostra de 14.700 participantes.

Segundo os trabalhos do grupo MOW (1987), constatou-se que o entendimento do significado do trabalho para os pesquisados sofre influência de aspectos ligados aos cenários familiar, profissional e social em que se está inserido. O estudo revelou que as condições familiares estão relacionadas com variáveis como a idade, sexo e escolaridade. Assim como está, diretamente, relacionada com a responsabilidade de provimento de sobrevivência financeira aos familiares que se tornam dependente da renda.

O MOW (1987) investigou, também, a definição de trabalho para os pesquisados. Como resultado obteve-se seis padrões que conceberiam o trabalho os quais são apresentados na Figura 1.

Figura 1 – Padrões de trabalho.



Fonte: Adaptado de Mow (1987).

Os padrões A, B e C são noções positivas do trabalho e os padrões D e E são noções negativas do trabalho, possuindo um ponto de neutralidade que se apresenta no padrão F. O Japão apresentou um maior resultado para uma concepção positiva do trabalho, seguido por Alemanha e Estados Unidos.

O MOW se utiliza do termo significados do trabalho, que é formado pelo significado individual, coletivo/grupal e social atribuído a ele; pela utilidade do trabalho para a organização; autorrealização e satisfação gerada pela realização do trabalho; pelo sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional; e pela liberdade e autonomia existente para a execução do trabalho.

Os pesquisadores do MOW definiram três variáveis principais de análise: 1) centralidade do trabalho -o grau de importância que o trabalho possui na vida de uma pessoa em determinado momento. É formado por constructos complexos de dois componentes: o valorativo e o comportamental, o primeiro refere-se à centralidade absoluta do trabalho (qual a relevância do trabalho atribuída a sua vida?), a centralidade relativa diz respeito à importância concedida ao trabalho em comparação à importância dada a outras esferas relevantes da vida tais como família, lazer, religião e comunidade.

A segunda variável diz respeito a: 2) normas sociais sobre o trabalho – refere-se às normas derivadas de valores morais relacionados ao trabalho, tais como a ética obrigações e deveres e recompensas. E a 3) resultados valorizados do trabalho – apontam os motivos que levam uma pessoa a trabalhar. Conforme Morin, Tonelli, Pliopas (2007), o trabalho, conforme constatado pelo grupo MOW (1987), se apresenta como um fator determinante e central na formação da identidade do indivíduo.

Morin (2001), utilizou um questionário semiestruturado baseado nos estudos do Grupo MOW (1987), investiga os sentidos atribuídos ao trabalho junto a 542 estudantes de administração e 75 administradores, sendo 36 do Quebec e 39 da França.

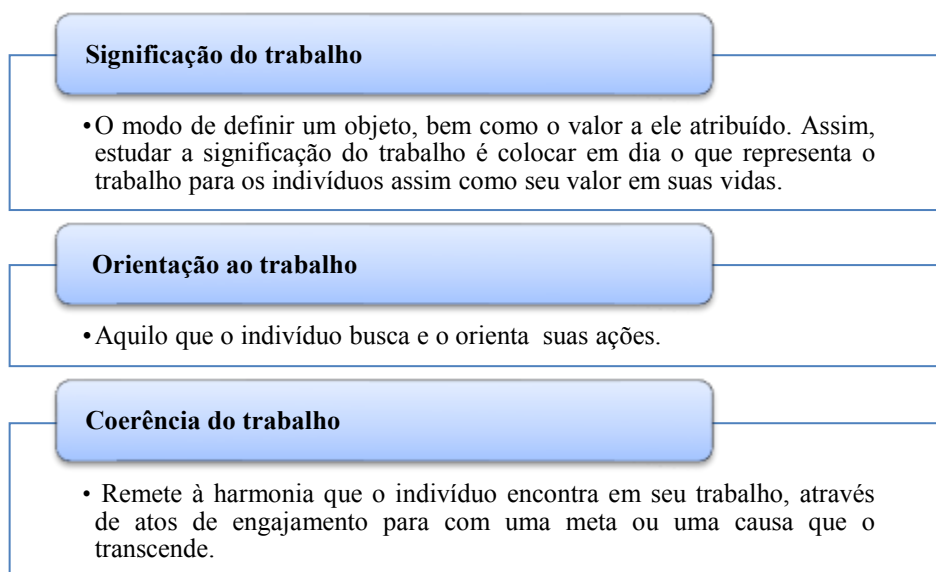
Para os estudantes de administração, um trabalho com sentido é percebido de forma positiva, definindo como uma atividade lucrativa que lhes possibilita melhorar e que acrescenta um valor a algo, e lhes fornece um sentimento de vinculação aonde contribuem para a sociedade.

Já para os administradores, o trabalho com sentido acrescenta valor a algo e contribui para sociedade, e há um sentimento partilhado pelos pesquisados de prestação de contas à sociedade, assim como para eles o trabalho ajuda na busca por melhorias contínuas e receber

um salário é uma forma de se sentirem vinculados ao trabalho (MORIN, 2002)

Morin (1996) explica que o sentido está diretamente ligado à noção ao modo de compreensão, pois há uma relação direta entre algo externo e algo interior ao sujeito, o que possibilita a definição de um sentido. Para a autora, o sentido consiste em um arranjo concebido por três componentes: a significação, a orientação e a coerência conforme demonstrado na figura 2.

Figura 2 – Dimensões do trabalho.



Fonte: Adaptado de Morin (1996).

Quanto ao componente significação, este se expressa como forma de apreender e entender as experiências no mundo do trabalho, bem como o valor e a grandeza que atribui-se a elas, à orientação para o trabalho, este componente retrata o propósito e a intenção que guiam as ações do sujeito frente ao seu trabalho. Já a coerência do trabalho consiste nas experiências de trabalho vividas pelo indivíduo nas quais buscará o equilíbrio entre a vida interior e a vida social, ou seja, são comportamentos que proporcionam maior engajamento com metas e causas que contribuam para o mundo (MORIN, 1996).

A **significação**, segundo Morin (1996), se refere a forma que o indivíduo define um objeto e como determina o valor a ele atribuído, pois a significação está relacionada ao dia a dia do indivíduo e a forma que esse valor influencia em sua vida. Em suas pesquisas, a autora elucida a existência de dois componentes que colaboraram para a formulação da significação do trabalho sendo eles a centralidade e a definição de trabalho.

A centralidade do trabalho refere-se à relevância que o trabalho possui na vida do indivíduo, ou seja, é conjecturar o valor que este possui na vida da pessoa, tendo por base que o trabalho se compõe de atividades significantes desenvolvidas pelas pessoas, conforme o meio em que estão inseridos social, profissional e pessoalmente (MORIN, 1996).

Em suas pesquisas sobre a centralidade do trabalho, Morin (1996) explana que o papel desenvolvido pelo trabalho é extremamente importante e significativo, pois o indivíduo dedica seu tempo de vida a isto, desenvolve diversas funções, ocupando o trabalho um papel central na vida do ser humano e estando interligado, diretamente, com as várias esferas da vida pessoal, familiar, religiosa e social.

No que tange à definição do trabalho, a autora fundamentou-se, principalmente, nos estudos do MOW (1987).

Morin (1996) ratifica que o trabalho é essencial para o indivíduo e não pode ser comparado à definição de emprego devido ao que ele representa na vida de uma pessoa. Segundo Brief e Nord (1990) apud Morin (1996), o trabalho possui inúmeras definições, mas um elemento central e comum a elas é ser caracterizado como a execução de uma atividade que possui determinada finalidade

A **orientação** que faz o indivíduo agir é o segundo componente da abordagem de Morin (1996) e retrata o motivo que o leva a agir dentro do contexto do trabalho.

O terceiro componente da abordagem de Morin (1996), constitui-se da **coerência** e representa o equilíbrio encontrado da esfera pessoal e social no trabalho, através do engajamento com os objetivos ou metas que acrescenta algo ao mundo.

Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) desenvolveram estudos com estudantes de curso de especialização em administração em São Paulo, onde o sentido do trabalho foi investigado sob três dimensões (individual, organizacional e social). Sendo que na dimensão individual buscou-se entender o sentido que o trabalho assume para o próprio indivíduo, na dimensão organizacional encontra-se o sentido atribuído na relação do indivíduo com a organização e na dimensão social explorou-se como se apresenta o sentido do trabalho em relação à sociedade. Conforme esta proposta apresentada no quadro 2.

Quadro 2 – Dimensões dos sentidos do trabalho.

Dimensão		Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Individual	Satisfação pessoal	Permite prazer e gostar do que faz. É um desafio a ser superado. A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa.	É enfadonho. Não se tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho. Não se percebe contribuição na

			criação e concepção.
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha. Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor. Dá sensação de independência financeira e psicológica.	Não possibilita a sobrevivência. Não dá a sensação de independência financeira e psicológica.
	Crescimento e aprendizagem	Há crescimento profissional/aprendizagem.	Não explora o potencial de quem o exerce. Não há crescimento de quem o exerce.
	Identidade	Fornece identidade. A empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida. É símbolo de status	Não há uma identificação com o trabalho exercido.
Organizacional	Utilidade	Percebe-se o processo do início ao fim. Tem utilidade para a organização.	Ninguém dá importância. Não percebe a utilidade para a organização.
	Relacionamentos	Possibilidade de relacionar-se com outros. Há reconhecimento.	Não há possibilidade de relacionamento interpessoal.
Social	Inserção social	Permite inserção social.	Não permite inserção social.
	Contribuição social	Contribui para a sociedade. É considerado ético e moralmente aceitável.	Não contribui para a sociedade.

Fonte: Morin, Tonelli e Pliopas (2003).

Conforme elucida Morin; Tonelli; Pliopas (2007), o trabalho se torna central na formação da identidade do homem sendo o que propõem sentido em sua vida. Um trabalho que possui sentido é significativo para quem o exerce quando este sabe para onde o levará, ou seja, é fundamental que se tenha a clareza e valorização dos objetivos desse trabalho (MORIN, 2001; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Tanto as pesquisas de Morin (2001) e do grupo MOW (1987) identificaram que os participantes sentem a necessidade de permanecer no trabalho, mesmo considerando que lhes fossem dados dinheiro suficiente para viver tranquilamente sem precisar trabalhar. Posto isto, é notável evidenciar que o trabalho não é, unicamente, uma forma de sustento, mas um vínculo de relacionamento pessoal e de pertencimento a determinado grupo social (MORIN, 2001).

Desse modo, voltar o olhar para o sentido do trabalho é questionar-se e buscar entender como os colaboradores o concebem. A forma de se atribuir e entender o sentido do trabalho é singular e ímpar a cada indivíduo, cada um com suas percepções, objetivos e entendimentos, bem como, seus valores, o que pode possibilitar sentimentos positivos e negativos dependendo do contexto (SATUF, 2018).

Em seu estudo Morin (1996), buscou mostrar como as representações da eficácia organizacional podiam agir sobre o sentido do trabalho e da existência humana. A eficácia

organizacional é entendida como o julgamento que o indivíduo/grupo faz a respeito da organização, ou seja, de suas atividades, produtos, resultados ou efeitos.

A eficácia organizacional em seu significado original, remete a competência de uma organização de fazer algo que demonstre o valor dos colaboradores que a compõem. Segundo a autora nos tornamos eficazes quando produzimos objetos e possibilitamos serviços refletem nossos valores e crenças e que, simultaneamente, são úteis para a sociedade e para a natureza.

Segundo Medeiros (2003), Soldi (2006) e Rowe (2008), o comprometimento é relevante para o entendimento do comportamento organizacional, considerando que esse conceito se relaciona e afeta as variáveis centrais nas organizações, principalmente a eficiência e eficácia dos indivíduos e empresas. Para a Morin (2001, p. 9), “o comprometimento com o trabalho constitui o principal indicador de uma organização eficaz”.

Conforme o exposto acima, torna-se importante buscar entender, também, como o comprometimento organizacional se liga aos sentidos do trabalho, pois ambos relacionam-se com a subjetividade e sentimentos dos indivíduos, tendo em vista que determinados aspectos do comprometimento organizacional podem impactar em alguns aspectos do sentido do trabalho e vice-versa (TAVEIRA; MIRANDA, 2016).

## **2.2 Comprometimento organizacional**

Com um cenário organizacional progressivamente mais competitivo, as empresas necessitam atrair e manter seus colaboradores mais qualificados e produtivos para obter crescimento. Sendo assim, é fundamental que haja comprometimento dos trabalhadores com a organização, pois tal comprometimento torna-se tanto positivo quanto negativo para ambos.

Em conformidade com o dicionário Aurélio, o termo comprometimento exprime o conceito de comportamento ou situação onde o indivíduo se compromete com algo e o verbo reflexivo comprometer-se é entendido como adquirir, responsabilizar-se e ter obrigação por um compromisso (FERREIRA, 2009). Conforme Bastos et al. (1997), no dia a dia existem no mínimo três modos de se empregar a noção de comprometimento, sendo a primeira utilizada para assimilar empenho a algo ou estado de envolvimento; a segunda noção diz respeito à descrição de um estado de fidelidade que o indivíduo possui e demonstra objetivos, afeto e desejo sobre algo; a terceira concepção denota um aspecto negativo em que a palavra assume a ideia de prejudicar alguém ou algo.

Para Siqueira (2008), desde 1970 houve, mundialmente, um aumento no número de

publicações científicas sobre comprometimento no trabalho. Essas publicações visavam identificar o que vincula um indivíduo ao seu ambiente de trabalho e quais as implicações de tal vínculo para este indivíduo, para o trabalho e para as organizações.

Nesses estudos buscou-se demonstrar como se dá a relação de comprometimento entre o colaborador e a organização, e suas consequências para ambos. No entanto, não existe uma uniformidade no entendimento do significado da palavra comprometimento. (MOWDAY;PORTER; STEERS,1982 apud BASTOS,1993).

Dentre muitos anos as abordagens que mais prevaleceram sobre comprometimento organizacional foram os estudos Mowday, Porter e Steers, (1982) apud Bastos (1993) nos quais era reconhecida apenas a existência do comprometimento organizacional em sua base afetiva. Segundo os autores, este enfoque exprime que o comprometimento está acima da obrigação de fidelidade que o indivíduo sente pela organização, pois para eles a relação que se estabelece entre indivíduo e organização visa apenas o bem estar da empresa. Mowday, Porter e Steers (1982; apud Bastos, 1993 , p. 27) explicam que o comprometimento organizacional é descrito por três fatores: “(a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter membro da organização”.

A partir de 1970 este grupo de pesquisadores desenvolveram e validaram um instrumento que mensura o comprometimento organizacional, o qual eles denominaram de OCQ – *Organizational Commitment Questionnaire* (MOWDAY, STEERS E PORTER, 1979 apud MEDEIROS, 2003), o qual foi validado no Brasil por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989).

O comprometimento organizacional é uma condição de sentimentos ou ações afetivas positivas, como a lealdade quanto a organização em que se trabalha. Existem, na literatura, inúmeras concepções de comprometimento organizacional, mas a com mais ampla aceitação foi formulada pelos estudos dos pesquisadores John Meyer e Natalie Allen em 1990. Ela é pautada em três estilos diferentes: afetivo, instrumental/calculativo e normativo (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1996; SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

Quando se estabelece uma ligação psicológica afetiva com a organização, tem-se o comprometimento organizacional afetivo, resultado de experiências anteriores, onde se tem a satisfação das necessidades e o colaborador se sente confortável e competente. O comprometimento organizacional pode ser descrito como “...um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se

afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos.” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, apud BASTOS, 1993, p.225).

Já uma ligação psicológica cognitiva com a organização tem o enfoque de comprometimento organizacional instrumental e normativo. O primeiro representa a necessidade que o colaborador identifica de permanecer na organização, medindo o tamanho do investimento de custo ou perda *side-bets* (tempo, esforço, dinheiro) que dispôs a seu trabalho (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

No que tange ao comprometimento normativo, este é representado por um conjunto de pressões internalizadas pelo indivíduo, fazendo com que atue com base nos objetivos e interesses da organização. Representa as crenças, valores culturais, obrigações e deveres morais com a organização (BASTOS 1993; SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

Neste estudo foi utilizado a abordagem desenvolvida por Medeiros (2003). Nela é apresentado um instrumento de mensuração do comprometimento organizacional, denominada de Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), a qual foi validada no Brasil.

O estudo de Medeiros (2003) para estruturação da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) se estebeleceu em dois momentos. O primeiro buscou mapear as dimensões latentes do comprometimento organizacional e no segundo momento buscou-se validar a ferramenta, sendo que em sua primeira fase contou com a participação de 305 vendedores de 170 lojas de shopping centers distintas no Rio grande do Norte, na cidade de Nata. A segunda etapa contou com 269 colaboadores de 89 hotés de Fortaleza, Natal e Recife.

A EBACO constitui um instrumento de mensuração que surgiu a partir de 60 indicadores, já desenvolvido em estudos anteriores, de acordo com o instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993) apud Medeiros (2003), qual continha em sua estruturação 18 itens dispostos em três dimensões, sendo 6 para cada dimensão, dentre elas a afetiva, instrumental e normativa. Também foi baseada no instrumento dos estudos de O’Reilly e Chatman (1986) apud Medeiros (2003), que são constituídos por 12 itens, com 5 relacionados à internalização de valores organizacionais, 3 referentes à identificação – vontade de filiação com a empresa e 4 atribuídos a obediência por meio de gratificações. Medeiros (2003) utilizou, ainda, 30 indicadores de pesquisas diversas oriundas de um levantamento bibliográfico.

Após todo o levantamento de índices e testagem, Medeiros (2003) validou 28 indicadores para seu estudo, sendo 24 originários dos estudos mencionados acima e mais 4 adicionados conforme dados do estudo. Posto isto, após uma segunda testagem o autor



considerou necessários os 28 indicadores, os quais foram catalogados em 4 bases: afetiva (internalização dos valores); instrumental (poucas alternativas, falta de recompensas e oportunidades, linhas consistentes de atividades) ; normativa ( obrigação de permanecer e obrigação pelo desempenho) e afiliativa (sentimentos de fazer parte). estas são apresentadas no quadro 3.

Quadro 3 – Bases do comprometimento organizacional.

Afetivo	<b>Internalização dos valores e objetivos</b> – alinhamento dos objetivos pessoais com o da organização; identificação com os valores e filosofia da empresa.
Instrumental	<b>Escassez de atividades</b> – insegurança por falta de oportunidades fora da organização.
	<b>Falta de Recompensas e oportunidades</b> – o que se ganha em troca do desempenho ou se é viável permanecer na organização tendo por base a valorização dada ao colaborador.
	<b>Linhas consistentes de atividades</b> – necessidade de se manter na organização para subsistência seguindo as regras e ser recompensado pelas atitudes certas.
Normativo	<b>Obrigação em permanecer</b> – o indivíduo demonstra uma obrigação moral para com a organização não sendo capaz de deixa-la.
	<b>Obrigação pelo desempenho</b> – fazer o melhor, da melhor forma possível visando alcançar os objetivos estabelecidos pela organização.
Afliativo	<b>Sentimento de fazer parte</b> – reconhecimento e sentimento de pertencimento da equipe ou grupo.

Fonte: Adaptado de Medeiros (2003).

A análise da escala de comprometimento deve ser utilizada individualmente, entretanto, os resultados obtidos precisam ser entendidos em conjunto, já que na literatura o comprometimento no trabalho é influenciado por variáveis organizacionais (BASTOS; SIQUEIRA; MEDEIROS; MENEZES, 2008). Medeiros (2003) estipulou valores-limite para cada base, sendo estes: baixo comprometimento, comprometimento abaixo da média, comprometimento acima da média, alto comprometimento.

O entendimento e mensuração dos resultados por meio da EBACO possibilita relacionar os níveis do comprometimento do mais baixo a mais alto. Tal relação se dá devido a relação que existe entre o desempenho e o comprometimento das pessoas na organização no que se refere às bases afetiva, afiliativa, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho. Em contrapartida, espera-se também baixo comprometimento dos membros nas bases: escassez de alternativas, falta de recompensas e oportunidades e linha consistente de atividades (BASTOS; SIQUEIRA; MEDEIROS; MENEZES, 2008).

Na tabela 1 é exposto o peso, subescala e o indicador. Sendo de AF\_1 a AF\_4 comprometimentos afetivo, NOR\_1 a NOR\_8 comprometimentos normativo em suas bases obrigação pelo de permanecer de NOR\_1 a NOR\_4 e obrigação pelo desempenho de NOR\_5 a

NOR\_8. As subescalas de IN\_1 a IN\_12 dizem respeito ao comprometimento normativo em suas bases falta de recompensas e oportunidades de IN\_1 a IN\_4, linhas consistentes de atividades de IN\_5 a IN\_8 e escassez de atividades de IN\_9 a IN\_12. A subescala do comprometimento afiliativo compreende AFI\_1 a AF\_4.

Tabela 1– Estruturação da EBACO

Peso	Subescala	Indicadores do Comprometimento
0,74	AF_1	Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares
0,76	AF_2	A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.
0,80	AF_3	Eu me identifico com a filosofia desta organização.
0,78	AF_4	Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.
0,78	NOR_1	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.
0,79	NOR_2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.
0,82	NOR_3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora
0,85	NOR_4	Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.
0,65	NOR_5	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.
0,81	NOR_6	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.
0,81	NOR_7	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.
0,70	NOR_8	O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.
0,72	IN_1	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.
0,82	IN_2	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo
0,76	IN_3	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.
0,68	IN_4	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.
0,45	IN_5	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.
0,77	IN_6	A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para depender esforços extras em benefícios desta organização.
0,72	IN_7	Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente.
0,60	IN_8	Apesar de esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa

0,69	IN_9	Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego
0,58	IN_10	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.
0,71	IN_11	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.
0,65	IN_12	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.
0,59	AFI_1	Se eu decidisse deixar minha organização, minha vida ficaria bastante desestruturada
0,77	AFI_2	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse esta organização
0,84	AFI_3	Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.
0,78	AFI_4	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.

Fonte: Adaptado de Medeiros (2003).

Diante do exposto a respeito dos temas sentidos do trabalho e comprometimento organizacional expõe-se abaixo uma possível interface entre os temas.

### 2.2.1 Sentidos do trabalho e Comprometimento organizacional: uma possível interface

O comprometimento organizacional é um estado de sentimentos ou ações afetivas positivas como a lealdade com a organização em que se trabalha, ou seja, é uma variável influenciada pelo vínculo que se estabelece entre os colaboradores e a organização. Já o sentido do trabalho se refere, diretamente, com a firma que o indivíduo percebe e atribui valor ao seu trabalho, bem como explica Morin (1996), o sentido é o resultado de uma experiência subjetiva e que somente o indivíduo que a vive pode perceber o sentido de seu trabalho e da vida, sendo único a ele.

Um trabalho com sentido para os indivíduos possibilita interação com a sociedade, assumir responsabilidades e buscar crescimento pessoal, e autorrealização, executando suas funções não apenas visando a remuneração, mas, também, sua finalidade, possibilitando assim maior engajamento e comprometimento dos colaboradores. De acordo com Morin (2001), o comprometimento com o trabalho é o principal indicador para se ter uma organização eficaz.

Em seus estudos, Taveira Miranda (2016) buscaram estabelecer uma relação entre o comprometimento organizacional e sentidos do trabalho, medindo e identificando o comprometimento de discentes do curso de graduação em administração de uma Universidade

em Macaé. O estudo contou com 500 participantes, sendo definida uma amostra por acessibilidade, onde 60 dos participantes eram empregados.

Após utilizarem a ferramenta EBACO e um questionário, constataram que o comprometimento dos participantes é baixo, pois seus trabalhos não despertam sentimento de identificação com os valores da empresa e o comprometimento característico encontrado é o normativo, o que demonstra que mesmos não estando comprometidos em termos afiliativos ou afetivamente, estão moralmente comprometidos com o desempenho em seu trabalho. Assim, avalia-se que mesmo insatisfeitos em determinados aspectos, sentem a obrigação de realizar seu trabalho bem feito.

De acordo com o estudo das autoras baseado nos estudos de Morin; Tonelli; Pliopas (2007), o trabalho faz sim sentido para muitos dos estudantes pesquisados, pois entendem os objetivos das atividades que executam e acreditam na utilidade das tarefas que desempenham no trabalho. Sendo que a características mais notável está na dimensão individual, na satisfação pessoal, e na dimensão organizacional, a utilidade.

A pesquisa possibilitou constatar que o comprometimento e sentidos do trabalho estão ligados, e o modo que essa ligação se estabelece influencia, diretamente ou inversamente, o desempenho do trabalhador, não sendo uma ligação completa e absoluta, pois estão relacionados à subjetividade e sentimentos de cada indivíduo (TAVEIRA E MIRANDA, 2016).

O sentidos do trabalho e o comprometimento são influenciados por distintas variáveis, sendo assim, torna-se importante buscar entender como o comprometimento organizacional pode estar relacionado aos sentidos do trabalho, pois ambos relacionam-se com a subjetividade e sentimentos dos indivíduos, tendo em vista que determinados aspectos do comprometimento organizacional podem impactar em alguns aspectos do sentido do trabalho e vice-versa (Ibid.).

Segundo Ghiggi (2007), o comprometimento organizacional pode ser influenciado e melhorado, tendo em vista que é o originado de situações e condições do ambiente de trabalho. A interface entres os temas pauta-se em que, o sentido do trabalho e suas definições são individuais, bem como o comprometimento, o qual consiste na resposta do colaborador à organização que pertence e como ele se sente quanto a ela, a partir da internalização de como percebe e atribui valor ao seu trabalho e funções que desempenha.

A organização deve propiciar oportunidades de se executar um trabalho com sentido, corroborando para o comprometimento ser um fator de vantagem competitiva para a organização, já que os colaboradores desejam permanecer e buscam o melhor desempenho,

resultando em uma identificação de interesses pessoais alinhados com os interesses da organização (MORIN, 2001; ECKERT, 2006).

### **3 METODOLOGIA**

Neste capítulo descreve-se o método utilizado para atender aos objetivos desta pesquisa. A metodologia consiste no meio utilizado a fim de se alcançar os objetivos propostos, trata-se da aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento com o propósito de comprovar sua validade e utilidade (PRODANOV, 2013).

#### **3.1 Delineamento da pesquisa**

A descrição de qualquer pesquisa deve seguir determinados critérios, sendo assim no que concerne ao delineamento da pesquisa quanto aos seus objetivos, esta é classificada como exploratória e descritiva. Para Gil (2008), a pesquisa de cunho exploratória versa expandir, informar e remodelar concepções e princípios, por meio de elaboração de problemas. Collis e Hussey (2005), explicam que esse tipo de pesquisa possibilita uma visão integrada das partes de determinado fato ou situação, por meio de parâmetros resultantes da busca mais detalhada do tema estudado, buscando torná-lo mais claro. Posto isso, este estudo busca-se explorar uma interface pouco explorada dos temas estudados.

Já a pesquisa descritiva, para Triviños (1987), exige do investigador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar. Desse modo, este trabalho traz observações e registros de fatos, de fenômenos e de informações a respeito dos sentidos atribuído ao trabalho e sua interface com o comprometimento organizacional.

No que se refere ao método de investigação tem-se um estudo de caso, o qual para Goode e Hatt (1973) caracteriza-se como o estudo profundo de um objeto, de maneira a permitir amplo e detalhado conhecimento sobre ele, sendo ratificado por Yin (2001) como uma apuração de determinado fato que ocorre em seu conteúdo cotidiano. Neste estudo, foi investigado o caso de uma organização em específico.

A respeito da abordagem do problema, o estudo é identificado como de cunho qualitativo e quantitativo. De acordo com Godoy (1995) e Richardson (1999), a pesquisa qualitativa envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada procurando compreender os fenômenos, segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

Já a pesquisa quantitativa se caracteriza pelo emprego da quantificação, tanto nas

modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Nesse sentido, a abordagem deste trabalho é tanto qualitativa quanto quantitativa pois os dados foram coletados de forma qualitativa e quantitativa com a finalidade de se compreender os sentidos ao trabalho para os sujeitos investigados, bem como mensurar o comprometimento organizacional e verificar a interface entre ambos os temas na organização investigada.

### 3.2 Universo da pesquisa

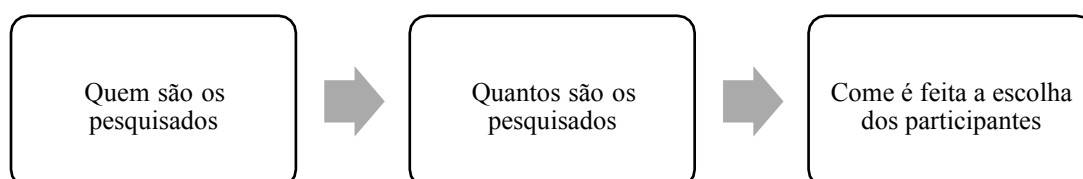
O delineamento da população-alvo e do tipo de amostragem consiste em umas das etapas mais importantes do planejamento deste estudo. Nesse sentido, a população-alvo para Barbeta (2001), refere-se ao conjunto de elementos que se quer abranger em um estudo; são os elementos para os quais se deseja que os resultados constatados na pesquisa sejam válidos.

A população-alvo refere-se a Secretaria de Saúde de Palmeira das Missões, de acordo com o último plano municipal de saúde, é composta por 194 colaboradores, que integram serviços administrativos, Centro de Testagem e Aconselhamento-CTA, Centro de Atenção Psicossocial-CAPS I, Clínica de Fisioterapia, Centro de Saúde Policlínica Municipal, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST, Equipes de Saúde da Familiar, Núcleo Ampliado de Saúde da Família-NASF, Academia de Saúde, Vigilância em Saúde, Farmácia Municipal/Assistência Farmacêutica e Setor de transportes.

Devido ao momento em que se aplicou o estudo e por ser uma área que compõem a linha de frente no combate da Covid-19, este estudo se limitou a uma amostra, a qual é representada pelo departamento de Vigilância em Saúde. A amostra, segundo Thompson (2012), representa a escolha de parte de uma determinada população estudada, de forma que exista um resultado aproximado da real população.

As etapas do plano de amostragem deste estudo consistem nos aspectos expostos na figura 3, os quais são propostos por Schiffman e Kanuk (2000):

Figura 3 – Etapas do plano de amostragem



Fonte: Adaptado de Schiffman e Kanuk (2000).

O plano de amostragem permeia etapas como a delimitação de quem são os pesquisados (indivíduos que compõem a amostra ou população); quantos são os pesquisados (mensuração do tamanho da amostra ou população) e como é feita a escolha dos participantes (definir o tipo de amostragem). a composição de uma amostra decorre do julgamento de quem está pesquisando e do participante (MATTAR, 2001).

A amostra utilizada neste estudo é classificada como não probabilística por conveniência, ou seja, selecionados membros da população mais acessíveis (SCHIFFMAN; KANUK, 2000). Neste estudo, a amostra consiste em no departamento da Vigilância em Saúde a qual é composta por 13 colaboradores.

Foram selecionados 2 participantes para aplicação de um pré-teste, assim, participaram do estudo 11 respondentes do questionário e 10 que participaram da entrevista, sendo que no momento da entrevista um dos colaboradores não podiam participar devido a falta de disponibilidade no dia agendado e por já estar no dia seguinte de férias, assim não podendo participar da etapa de entrevista.

### **3.3 Coleta de dados**

A coleta de dados é a parte do processo da metodologia que abrange a busca de informações, podendo ser obtidas de inúmeras formas e conforme critérios previamente estabelecidos pelo pesquisador (SANTOS, 1999). Segundo Oliveira (1999), a fase de coleta de dados é uma etapa, extremamente, importante na execução de uma pesquisa, sendo o momento em que o pesquisador colhe os dados necessários para a evolução de seu trabalho.

Para Andrade M. (2009), após a delimitação do método a ser utilizado no estudo, as técnicas de coleta de dados são definidas conforme os objetivos do estudo Corroborando essa perspectiva, Marconi e Lakatos (2011) elucidam que nessa etapa se dá início a utilização dos instrumentos de coleta de dados elaborados e das técnicas escolhidas para executar a obtenção das informações necessárias. Desse modo, neste trabalho se utiliza de ferramentas que possibilitam a obtenção de dados primários e secundários tais como o questionário, entrevista, observação livre não-participante e a análise documental.

Os dados primários consistem nos dados brutos, ou seja, sem tratamento. São as informações ligadas, diretamente, à fonte do estudo. Já os dados secundários já foram captados, organizados e analisados em certos casos (JACOBSEN, 2011). Segundo Appolinário (2016), um instrumento de pesquisa é definido como a técnica ou ferramenta



que possua a função de captar informações de uma situação pré-estabelecida, evento ou indivíduos pesquisados.

Para a obtenção de dados primários, se utilizou de instrumentos como o questionário, a entrevista semiestruturada e a observação livre não-participante.

Na visão de Marconi e Lakatos (2011), o questionário é uma ferramenta que busca coletar dados, formada por uma sequência lógica de questões. Reforçando essa ideia, o questionário como meio de coleta de dados, é formado por um determinado número de perguntas dispostas sobre forma escrita, com a finalidade de delimitar o entendimento, ponto de vista, vivências dos participantes da pesquisa, sendo uma característica relevante de seu uso e aplicação, o fato de sua uniformidade para todos os respondentes. (GIL, 1999; GIL, 2007; RICHARDSON et al., 2007).

O questionário foi utilizado para diagnosticar o tipo de comprometimento organizacional que é constatado na organização por meio da utilização do instrumento EBACO – Escala de Bases do Comprometimento Organizacional, desenvolvido por Medeiros (2003), o questionário encontra-se no apêndice A.

Nesta são analisadas quatro bases do comprometimento (afetivo, afiliativo, instrumental e normativo) e sete indicadores sendo eles: afetiva da subescala AF\_1 A AF\_4, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho, da subescala NOR\_4 A NOR\_8, afiliativa da subescala AFI\_1 a AFI\_4, falta de recompensa, e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas da subescala IN\_1 a IN\_12. A escala conta com 28 itens, quatro para cada uma das bases, as quais mensuradas por uma escala de Likert de 5 pontos que para Silva Junior e Costa (2014), consiste em mensurar a concordância dos entrevistados frente a questões estabelecidas conforme o assunto abordado.

O questionário foi respondido de forma online para a segurança de todos os envolvidos no estudo, entre os dias 1 a 5 de dezembro de 2020. Para a validação do questionário aplicou-se primeiramente um pré-teste com um agente endêmico e um fiscal, entre os dias 29 e 30 de novembro de 2020, sendo o questionário dividido em duas etapas, a primeira para levantar o perfil dos respondentes e a segunda a aplicação da EBACO.

Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada visa buscar dados básicos que são fundamentados em teorias referente ao tema estudado. A qual capta respostas a partir de perguntas aos entrevistados. Sendo utilizado para a realização da proposta de Andrade S. (2012) que se encontra no apêndice B deste trabalho. Primeiramente, aplicou-se um pré-teste das entrevista com um fiscal e um agente endêmico, entre os dias 29 e 30 de novembro de

2020. A realização das entrevistas se deu de modo remoto e foi realizada em três dias para melhor comodidade dos participantes entre os dias 01 a 03 de dezembro de 2020, com cerca de 10 minutos de duração cada entrevista.

Na observação livre não-participante ou simples, o pesquisador mantém-se indiferente ao meio que está sendo estudado, cabendo a ele apenas o papel de espectador da finalidade estudada. Na observação livre não-participante, o objeto estudado desconhece que está sendo observado. Além disso elabora-se um roteiro de observação e registram-se os fatos que interessam ao trabalho, não havendo interação entre o observador e os indivíduos (GIL, 2008; MOREIRA, 2004).

No que tange aos dados secundários, os quais já foram captados, organizados e analisados; neste estudo, se deu por meio da análise documental realizada juntos aos documentos da organização investigada, sendo a análise documental uma técnica relevante em estudos qualitativos por complementar informações colhidas e auxiliar na análise de informações (LUDKE; ANDRÉ, 1986).

### **3.4 Análise e interpretação dos dados**

Com base em Minayo (1994), a análise dos dados desta pesquisa se dá em torno de três finalidades: 1. formular uma compreensão dos dados coletados; 2. verificar ou não se os resultados da pesquisa respondem ao problema estudado; e 3. expandir o conhecimento do tema pesquisado. Nessa perspectiva Gil (1999) elucida que na análise de dados busca-se atender aos objetivos propostos, organizando e resumindo os dados de modo que forneçam respostas à finalidade proposta pelo estudo.

Este estudo se utilizou da estatística descritiva, análise de conteúdo e análise documental. A estatística descritiva consiste em reunir e organizar os dados captados referente à amostra estudada, visando proporcionar relatórios numéricos por meio de medidas de tendência central e dispersão de dados também fundamentada na análise e interpretação de informações por meio de ferramentas convenientes como análise e organizações dos dados em quadros, gráficos ou índices (REIS, 1996; HUOT, 2002).

Os dados obtidos por meio da aplicação do questionário foram organizados e analisados de forma descritiva com o auxílio da software estatístico (Excel), gerando tabelas com a descrição dos indicadores, frequência absoluta e relativa dos valores encontrados.

No que tange a EBACO, a análise dos resultados encontrado seguem parâmetros dos

estudos de Medeiros (2003), sendo estipulada para cada base um peso e um nível de comprometimento após calcular-se a média e multiplicar-se pelos respectivos pesos, e por fim realizou-se o somatório do resultado obtido em cada assertiva. Após apurar o resultado, esse comprometimento obtido é classificado conforme tabela x abaixo.

Tabela 2 – Padrões classificação do comprometimento.

<b>Comprometimento Afetivo</b>	
<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 5,87	Baixo comprometimento
Ente 5,87 e 11,21	Comprometimento abaixo da média
Entre 11,21 e 16,55	Comprometimento acima da média
Maior que 16,55	Alto comprometimento
<b>Comprometimento Normativo</b>	
Obrigação pelo desempenho	
<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 3,60	Baixo comprometimento
Ente 3,60 e 8,38	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,38 e 13,34	Comprometimento acima da média
<b>Maior que 13,34</b>	Alto comprometimento
Obrigação de permanecer	
<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 10,62	Baixo comprometimento
Ente 10,62 e 14,69	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,69 e 18,75	Comprometimento acima da média
Maior que 18,75	Alto comprometimento
<b>Comprometimento Instrumental</b>	
Falta de recompensas e Oportunidades	
<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 4,36	Baixo comprometimento
Entre 4,36 e 8,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,78 e 13,20	Comprometimento acima da média
Maior que 13,20	Alto comprometimento
Escassez de atividades	
<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 11,46	Baixo comprometimento
Ente 11,46 e 14,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,78 e 17,85	Comprometimento acima da média
Maior que 17,85	Alto comprometimento
Linha consistente de atividades	

<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 8,52	Baixo comprometimento
Entre 8,52 e 12,13	Comprometimento abaixo da média
Entre 12,13 e 15,63	Comprometimento acima da média
Maior que 15,63	Alto comprometimento

**Comprometimento Afiliativo**

<b>Resultado encontrado</b>	<b>Interpretação do resultado</b>
Abaixo de 14,77	Baixo comprometimento
Entre 14,77 e 16,82	Comprometimento abaixo da média
Entre 16,82 e 17,88	Comprometimento acima da média
Maior que 17,88	Alto comprometimento

Fonte: Adaptado de Taveira e Miranda (2016).

A análise de conteúdo refere-se a forma em que os dados são trabalhados, conforme o que se está investigando, ou seja, trata-se de um arranjo de técnicas para analisar informações colhidas a fim de auxiliar na determinação de hipótese sobre o assunto abordado (MINAYO, 1994 ; VERGARA, 2005). Para o registro da fala dos entrevistados foi utilizado a gravação pois possibilita o registro de todas as informações verbais fornecidas pelo pesquisado.

Neste estudo foi empregada a observação livre não-participante, a qual o pesquisador não participa de forma direta das atividades desenvolvidas no contexto estudado (GODOY, 1995). Sendo feito o registro dos dados em um diário de campo a fim de corroborar com os dados analisados.

A análise documental é definida como a forma de tratamento atribuída a dados que não tiveram até o momento um determinado “refinamento” ou que possam ser reaproveitados conforme o objetivo da pesquisa. A utilização de documentos gera um enriquecimento de informações ao estudo, sendo documento tudo que é resultante de evidências do passado, sendo das mais variadas formas como: fotografias, documentos que constata a história da organização dentre outros (GIL, 2008; CELLARD, 2008; SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009). O documento utilizado para melhor enriquecer o estudo consiste no Plano Municipal de Saúde 2018 – 2021.

Na seção seguinte, são apresentados a descrição da organização e os dados obtidos através da aplicação do questionário e entrevista.

## **4 APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste capítulo é apresentado uma descrição do Departamento de Vigilância em Saúde/Sanitária e Ambiental da secretaria da saúde de Palmeira das Missões, bem como a análise de resultados.

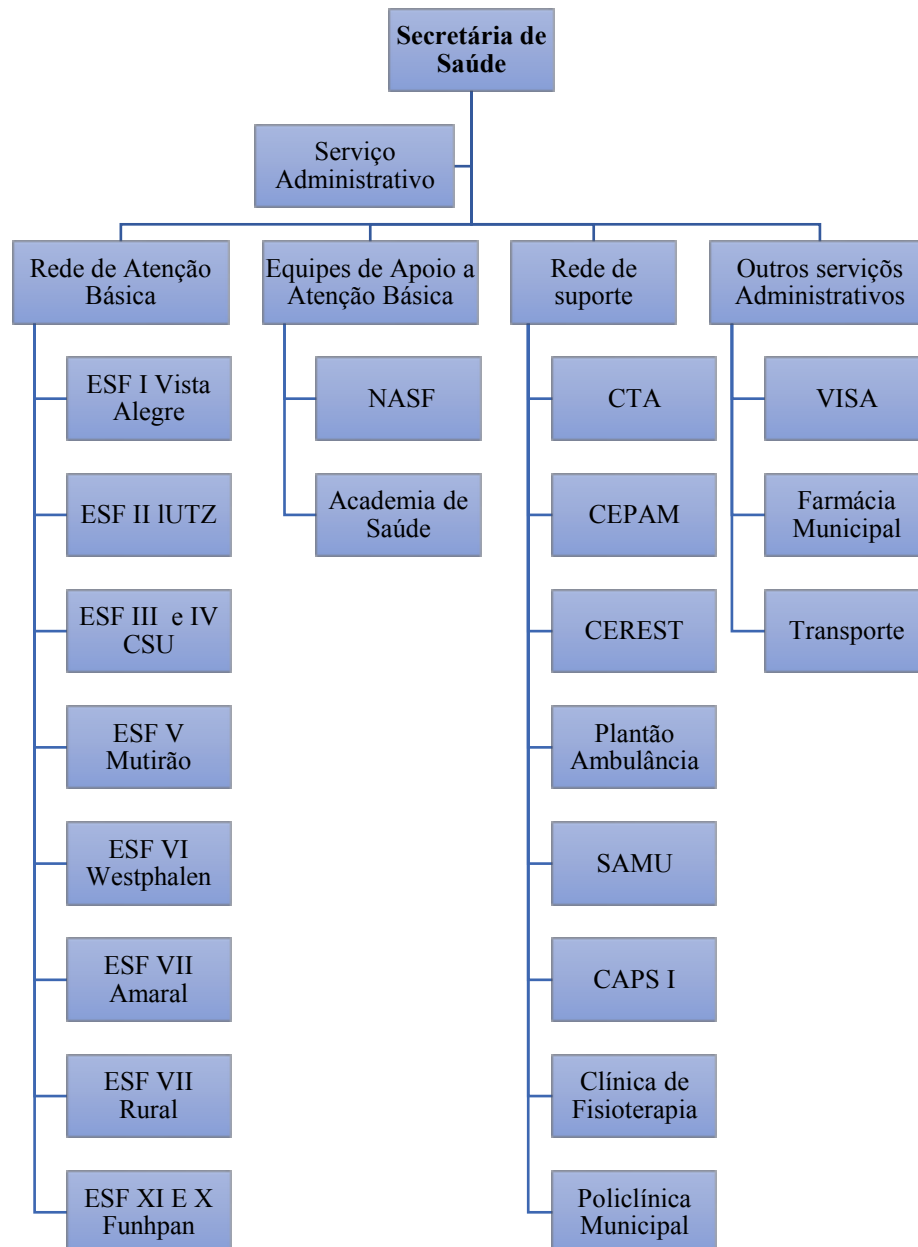
### **4.1 Caracterização da organização**

A Secretaria de Saúde é gestora do Sistema Único de Saúde no âmbito municipal, de acordo com as Leis Federais nº 8080/90 e 8142/90, organizada com a finalidade de coordenar no Município a execução das ações de saúde prestadas à população de forma individual e coletiva, sendo que compete à Secretaria: a execução das ações de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde nas dimensões individual e coletiva da população do Município; a formulação e avaliação da política municipal de saúde; a regulação das atividades públicas e privadas relativas à saúde; a vigilância em saúde, por meio da vigilância ambiental, sanitária, epidemiológica e de saúde do trabalhador; a participação na formulação e execução da política de recursos humanos; gestão dos serviços e setores que integram a Secretaria; gestão dos Sistemas de Informações em Saúde e gestão do Fundo Municipal de Saúde.

Nesta pesquisa foi investigado o Departamento de Vigilância em Saúde/Sanitária e Ambiental da Secretaria da Saúde de Palmeira das Missões, RS. A amostra estudada conta com 13 colaboradores, sendo 3 fiscais 10 agentes endêmicos. A mesma surgiu de acordo com a constituição brasileira, a qual assumiu a saúde como direito essencial de todo cidadão, conforme Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Com isso as agências Regulatórias foram surgindo no final da década de 90 no contexto da reforma do Estado brasileiro. A Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa, foi criada pela Lei 9782/99 que definiu a sua estrutura organizacional, modelo de gestão, cargos, funções, patrimônios e receitas a nível feral estadual e municipal. Entende-se por vigilância sanitária, conforme Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 em seu artigo 6º, parágrafo 1º: “[...] um conjunto de ações capazes de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde”.

A secretaria não possui organograma definido, nem missão, visão e valores. quanto ao organograma propõe-se o abaixo:

Figura 4 – Proposta de organograma.



Fonte: Adaptado do Plano Municipal de saúde 2018-2021.

Conforme apresentado no organograma, a Secretaria de Saúde é apoiada pelos serviços administrativos no gerenciamento da Rede de Atenção Básica que abrange todas as Equipes de Saúde Familiar (ESF); das Equipes de Apoio a Atenção Básica que é formada pelo Núcleo Ampliado de Saúde da Família (NASF), da Rede de Suporte integrada pelo Centro de Testagem e Acolhimento (CTA), Centro de Planejamento e Assistência a Mulher (CEPAM), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), Plantão Ambulância, Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), Centro de Atenção Psicossocial (CAPS I), Clínica de Fisioterapia e Policlínica Municipal, ainda gerenciando outros serviços administrativos como Vigilância em Saúde, Farmácia Municipal e o setor de transportes.

A organização possui um setor específico de gestão de pessoas, a qual fica lotado na prefeitura, sendo responsável pelas atividades relacionadas ao recrutamento, demissões e salários de acordo com as Leis Orgânicas do município, onde se encontra as normas de conduta, benefícios, obrigações e deveres dos colaboradores.

O recrutamento para os cargos efetivos ocorre, mediante a concurso público, nos termos disciplinados no regime jurídico dos servidores do Município. A administração municipal promove treinamento para os seus servidores, sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções. O treinamento é tanto interno (desenvolvido pelo próprio Município), quanto externo (quando executado por órgão ou entidade especializada), conforme as necessidades verificadas. A organização possui plano de cargos e salários, seja para Cargos de Provisão Efetivo ou cargos em Comissão e Funções Gratificadas. A organização possui também código de postura e um estatuto do servidor público a qual contém seus direitos e deveres.

## **4.2 Apresentação e análise dos resultados**

Nesta seção são apresentadas as análises dos resultados obtidos com a pesquisa. Após a aplicação de um questionário para mensurar a Escala de Bases do Comprometimento organizacional (EBACO), da entrevista com os participantes e observações do dia-a-dia apresenta-se os resultados obtidos. No primeiro item, são apresentadas as características dos respondentes da pesquisa. No segundo são apresentadas e analisadas as informações obtidas com base no modelo EBACO proposto por Medeiros (2003). No terceiro tópico apresentam-se a análise das entrevistas.

### **4.2.1 Caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa**

Na tabela 1 caracteriza-se o perfil dos colaboradores que participaram da pesquisa, nela se encontra variáveis referentes a sexo, idade, estado civil, filhos e nível de instrução e tempo na organização.

Tabela 3– Caracterização do perfil dos respondentes.

Variável	Frequências	
<b>Sexo</b>	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)

Masculino	5	45%
Feminino	6	<b>55%</b>
<b>Idade</b>	Frequência Absoluta	Frequência (%)
26	1	9%
28	1	9%
31	1	9%
32	1	9%
36	2	<b>18%</b>
38	1	9%
39	2	<b>18%</b>
43	1	9%
51	1	9%
<b>Estado Civil</b>	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Casado(a)	3	38%
Solteiro (a)	8	<b>73%</b>
<b>Possui filhos</b>	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Sim	5	45%
Não	6	<b>55%</b>
<b>Nível de Instrução</b>	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Ensino médio completo	2	18%
Superior completo	4	<b>36%</b>
Pós-graduação incompleta	1	9%
Pós-graduação completa	4	<b>36%</b>

<b>Tempo na Organização</b>	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
5 meses	1	9%
1 ano	1	9%
5 anos	2	<b>18%</b>
6 anos	1	9%
7 anos	2	<b>18%</b>
8 anos	2	<b>18%</b>
14 anos	2	<b>18%</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Percebe-se que na organização pesquisada prevalece o sexo feminino. A idade dos respondentes que mais prevalece encontra-se entre 36 anos a 39 anos.

De acordo com os resultados obtidos, o estado civil que caracteriza os respondentes é o de solteiros. Quanto a possuírem filhos, nota-se que a maioria, ou seja, 55% (6) possui.

Em relação ao grau de instrução, os resultados evidenciam que 4 dos participantes possuem ensino superior completo, o que representa 36% dos respondentes, bem como,



também, 4 possuem pós-graduação completa, o que demonstra que maior parte dos colaboradores passaram por uma formação de nível superior.

No tocante ao tempo de atuação na organização, os resultados revelam que variam de 5 meses a 14 anos de atuação, com valores mais representativos para 5 anos, 6 anos, 7 anos e 14 anos que possuem 18% de porcentagem cada uma, o que corresponde a 2 colaboradores por tempo de atuação.

Após o levantamento das informações para ter conhecimento do perfil dos respondentes a seguir apresentam-se os resultados obtidos com as entrevistas a fim de se caracterizar qual o sentido do trabalho para os participantes do estudo, bem como os resultados do comprometimento organizacional constatado com o auxílio da EBACO, e a interface entre os temas.

#### 4.2.2 Sentidos do trabalho

Nesta seção são apresentadas a análise e interpretação dos dados coletados conforme a abordagem proposta por Morin (1996) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

Morin (1996) define o sentido como uma estrutura afetiva formada por três componentes: **significação do trabalho** que é o modo que se define um objeto, bem como o valor atribuído ao trabalho; **orientação ao trabalho** que faz referencia aquilo que orienta as ações e a **coerência do trabalho** que remete ao equilíbrio entre a esfera pessoal e social por meio do trabalho, através de atos de engajamento para com uma meta ou uma causa que o transcende.

Quanto à dimensão **significação do trabalho**, a qual é composta pela definição de trabalho e centralidade do trabalho, os participantes foram questionados sobre o que era trabalho para eles.

Os conteúdos expostos a seguir caracterizam esta dimensão segundo à perspectiva dos participantes do estudo.

Um trabalho é algo que me deixa satisfeito e feliz por saber fazer. (Entrevistado 2)

Um trabalho é executar a função de acordo com o cargo que ocupa, é fazer o que se propôs fazer, sou satisfeito com o trabalho que exerço. (Entrevistado 5)

Um trabalho é aquele na área que atuo e onde possa desenvolver minha função satisfatoriamente nem a mais nem a menos, onde possa ficar satisfeito com meu trabalho e meu desempenho, onde ele possa ser cansativo e prazeroso. (Entrevistado 6)

De acordo com as falas dos entrevistados, a **definição do trabalho** corresponde a deixar satisfeito e feliz, desenvolver suas atividades e está relacionada ao cargo/função que ocupam.

No que **se refere à centralidade do trabalho**, outro componente da significação, a qual diz respeito à relevância que o trabalho possui na vida do indivíduo, ou seja, o valor que este tem na vida da pessoa, tendo por base que o trabalho se compõe de atividades significantes desenvolvidas pelas pessoas, conforme o meio em que estão inseridos social, profissional e pessoalmente (MORIN, 1996).

Quando questionados a respeito da centralidade de seu trabalho, ou seja, qual a importância do seu trabalho e o tempo dedicado, espaço que ocupa em sua vida em relação a outras esferas, os colaboradores expressam sentimento de gostar do que fazem.

Porém devido ao ano atípico, determinadas funções acabam demandando mais tempo de suas vidas, mas há um espaço de tempo delimitado que o trabalho ocupa em suas vidas, assim não prejudicando as outras esferas pessoais, bem como explicado pelos participantes existe hora certa para tudo, e têm seus momentos de lazer, conforme exposto nas falas seguintes.

Eu gosto muito do que eu faço, por que trabalhamos com pessoas e principalmente com a saúde das pessoas. [...], dedico o tempo necessário cumprio meus horários, [...], tenho meu trabalho bem separado da minha vida pessoal [...] hora certa para tudo (Entrevistado 7)

[...], gosto do que eu faço hoje, [...], por ser uma área da saúde sempre estamos se atualizando, [...] esse ano está atípico dedico bastante tempo no trabalho devido a fiscalização, mas tenho meus momentos de lazer sim, as equipes se revezam e assim não sobrecarregam a todos. (Entrevistado 4)

Em relação à dimensão **orientação para o trabalho**, que se constitui daquilo que orienta suas ações. A visão apresentada pelos colaboradores tem finalidade de sobrevivência financeira/ necessidade financeira, satisfação pessoal, melhor qualidade de vida, independência financeira e ajuda no essencial do dia a dia como apresentado nos relatos seguintes.

Em primeiro lugar eu trabalho pela questão da sobrevivência, antes de mais nada eu preciso ter um trabalho para sobreviver financeiramente e depois busquei um trabalho onde possa me satisfazer pessoalmente. (Entrevistado 3)

[...] Eu trabalho por uma necessidade financeira, [...], gosto do que eu faço hoje, [...] meu trabalho me possibilita sobrevivência e uma melhor qualidade de vida. (Entrevistado 6)

[...] para sobreviver preciso ter uma independência financeira isso possibilita que eu esteja bem e feliz e desempenhe melhor meu trabalho.” (Entrevistado 9)

O trabalho me possibilita uma independência financeira principalmente a estabilidade pública devido às regras e normas que sigo o que às vezes não acontece em outras organizações. (Entrevistado 10)

[...] me sinto bem gosto do que faço, mas ainda há desafios que preciso superar, não sou bem remunerada, mas ajuda no essencial do dia a dia, [...]. (Entrevistado 7)

O principal motivo que leva os participantes do estudo a trabalharem é a necessidade financeira. Sendo reforçada essa realidade nos estudos do MOW (1987), pois os pesquisadores constataram que o salário representa um fator importante na atribuição de sentido para o trabalho. Segundo Morin (2001), um trabalho que possui sentido possibilita segurança financeira que assegure o atendimento das necessidades básicas, autonomia e independência.

No tocante à dimensão **coerência do trabalho** que representa o equilíbrio encontrado pela pessoa no seu trabalho, por meio de engajamento com os objetivos ou fatores que os inspirem a alcançar metas que contribuam para a sociedade. Após perguntado qual a contribuição do seu trabalho para a sociedade. Notou-se que por partes dos colaboradores há uma noção e reconhecimento do papel do seu trabalho e sua contribuição para a sociedade, pois resolvem problemas. Porém existem dois extremos, **pois** parte da sociedade reconhece os trabalhos que fazem e outra parte não reconhece.

Como trabalho na vigilância, vivemos os dois extremos, existem pessoas que nos agradecem pelo nosso trabalho pois resolvemos problemas que vem de anos sejam sanitários ou em saúde onde vamos fiscalizar averiguar e resolver e há outro lado que não gosta de nós, pois tem a noção de “aquela que proíbe”, [...], mas a grande maioria nota que é um trabalho visando o bem da saúde de todos, uma parte da sociedade que já reconhece que tem direitos e deveres e que quando nós somos pagos para desenvolver um trabalho não podemos fazer só aquilo que agrada as pessoas mas fazer o que é necessários, [...] uma parte da sociedade vê nosso trabalho como desnecessário tendo uma noção negativa, mas há um lado que reconhece. (Entrevistado 1)

[...], me sinto reconhecida pelo trabalho que faço, as pessoas não enxergam, [...], meu trabalho é útil para a sociedade, mas nem sempre ela percebe, pois (Entrevistado 2)

O meu trabalho contribui bastante para sociedade, mas dificilmente ela vai perceber pois os processos em sua maioria são internos e isso não é divulgado, por isso a sociedade/pessoas não conseguem atribuir valor ao que desempenho, é mais internalizado, mas me vejo mais no trabalho e não vejo esse reconhecimento por parte da sociedade, pelo tempo que eu faço e os contatos que estabeleci ajudaram no reconhecimento, mas não o trabalho que exerço. (Entrevistado 8)

Hoje eu me sinto reconhecido pelo meu trabalho, nos anos anteriores não havia uma valorização do nosso trabalho e nosso cargo, [...] agora devido à grande demanda e também pela pandemia a população passou a enxergar melhor nosso trabalho e nos

reconhecendo, [...], mas eu sempre busco fazer um pouquinho a mais além daquilo que fazemos, onde posso ser mais útil quando deixo meu lado profissional e humano trabalharem em conjunto. (Entrevistado 10)

Essas percepções devem-se também ao fato de se tratar de uma área da saúde que no presente momento da pesquisa está em evidencia devido à pandemia de COVID -19 e a incansável luta contra a Dengue, pois o dia a dia dos agentes endêmicos e fiscais lotados nesse departamento é atender a todas as demandas da sociedade, o que possibilita essa visão mais apurada do papel do seu trabalho e como a sociedade o percebe. De acordo com Morin (1996), o trabalho supre duas funções na vida do indivíduo, a utilitária caracterizada pelo foco no alcance de objetivos econômicos e a expressiva que é representada pela realização pessoal e social/contribuição para a sociedade, sendo que os relatos reforçam a ideia de que há “uma função expressiva do trabalho em sua vida” (MORIN, E. M., 1996, p. 272).

No quadro 4 caracterizam-se os três componentes do sentido do trabalho: significação, orientação e coerência conforme as entrevistas realizadas com os colaboradores.

Quadro 4 – Componentes do sentido do trabalho na organização investigada

Componentes Sentido do trabalho		Organização/VISA
Significação	Definição do trabalho	<b>Deixa satisfeito/feliz, executar a função</b> de acordo com o <b>cargo que ocupa, fazer o que se propôs fazer</b> , desenvolver a função.
	Centralidade do trabalho	Dedicam <b>tempo necessário</b> ao trabalho.
Orientação	Motivos que levam a pessoa a trabalhar	<b>Necessidade financeira /sobrevivência, satisfação pessoal, melhor qualidade de vida.</b>
Coerência	Transcendência /Acréscimo ao mundo	<b>Útil para a sociedade.</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Constata-se que para os colaboradores investigados, prevalece uma concepção positiva para o termo “trabalho”, além de que, os colaboradores dedicam tempo necessário ao trabalho, com exceção do ano atípico na área da saúde, mas possuem momentos de lazer e hora de trabalho bem definidos. Os principais motivos que os levam a trabalharem consiste em necessidade e independência financeira, satisfação pessoal, melhor qualidade de vida e sobrevivência. Os participantes reconhecem o papel de seu trabalho e sua contribuição para a sociedade pois resolvem problemas de saúde pública.

Os termos mais corriqueiros conforme exposto abaixo, para definir **o que é um trabalho com sentido** foram: satisfação e utilidade, seguidas pelas expressões algo que faz bem, tem finalidade, produtivo, com propósito, faça diferença, acrescenta valor ao mundo.

Um trabalho com sentido é algo que me faz bem, (Entrevistado 10)

Um trabalho que faz sentido é um conjunto de atividades com determinado fim, [...], e que tenha retorno em aspectos pessoais e principalmente que seja produtivo. (Entrevistado 3)

Um trabalho que faz sentido é algo com propósito [...] que possibilita um resultado positivo que beneficie alguém, que faça diferença e traz algo de bom para o mundo. (Entrevistado 6)

O conteúdo das falas evidencia uma visão positiva de como os participantes do estudo percebem um trabalho que faz sentido, pois os relatos demonstram que o trabalho com sentido é algo desejado, onde se desenvolve alguma atividade que proporciona prazer e crescimento pessoal (BLANCH RIBAS, 2003 COUTINHO, 2009; DIOGO, 2012; ORNELLAS, 2015).

Este resultado é ratificado nos estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p.51), pois ao explorarem quais os sentidos que jovens administradores atribuem ao trabalho, foi constatado que “um trabalho que tem sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de suas atividades, aprecia o que faz”. Nessa mesma linha de pensamento encontra-se o estudo de Oliveira (2004), no qual os resultados da pesquisa revelam que um trabalho com sentido é fazer algo que se goste e que possibilite felicidade. De acordo com Ono e Binder (2010), a satisfação é um fator que determina um trabalho com sentido.

Os elementos “gostar do que se faz” e estar “satisfeito”, os quais são citados nas falas dos entrevistados, referem-se ao indicador satisfação pessoal que compõem a **Dimensão individual** de um trabalho com sentido proposto por Morin, E. M., Tonelli e Pliopas (2007).

[...] aqui me sinto bem gosto do que faço, mas ainda há desafios que preciso superar. (Entrevistado 4)

Eu sempre busco atender as demandas e ajudar um pouco em tudo que sou solicitado, me esforçando fazendo um pouco a mais a cada dia. (Entrevistado 8)

Estou satisfeito com o trabalho que exerço, [...], eu contribuo o suficiente para meu trabalho como que deve ser. (Entrevistado 7)

Outros indicadores que compõem a **dimensão individual** tangem a crescimento e aprendizagem, identidade e independência.

O crescimento e aprendizagem referem-se à capacidade de crescerem profissionalmente e adquirirem aprendizados. Já a identidade esta pautada na noção que o indivíduo encontra na organização que trabalha, é fonte de orgulho, identificação. A independência/sobrevivência

financeira possibilita ao indivíduo uma melhor qualidade de vida, até mesmo a sensação de independência financeira. (MORIN, TONELLI, PLIOPAS,2007).

De acordo com as falas dos colaboradores abaixo é percebido que um trabalho com sentido possibilita independência financeira a sobrevivência. Segundo os mesmos um trabalho com sentido possibilita crescimento e novos aprendizados. Existe por parte dos indivíduos uma necessidade de crescimento a qual não é suprida pela organização, mas que corroboraria para se atribuir mais sentidos a seu trabalho. Quanto a identidade, percebe-se que um trabalho com sentido permite que os indivíduos percebam o reconhecimento por parte da sociedade/pessoas e da empresa.

[...] O salário me permite sobreviver (Entrevistado 7)

Um trabalho com sentido tem que possibilitar [...], crescimento, o trabalho aqui não possibilita muito crescimento profissional por ser público (Entrevistado 3)

[...], meu trabalho aqui possibilita uma qualidade de vida, [...], o aprendizado sempre tem, dependendo da situação, [...], me sinto reconhecida pelo que faço, [...] a empresa atualmente passou a ser reconhecida pelo que faz (Entrevistado 4)

Pelo meu tempo de trabalho as pessoas passaram a me conhecer pelo local de trabalho e pela função que desempenho, [...], a organização passou a ser bem mais vista pela população, pelas ações que desenvolve (Entrevistado 9)

Um trabalho com sentido analisado sobre a **dimensão organizacional** é composto por dois indicadores, a utilidade e relacionamentos. A utilidade refere-se à um trabalho onde o colaborador trabalha para servir a algum propósito e é reconhecido pelos colegas e superiores dentro da organização. O indicador relacionamento diz respeito a interagir com outros membros da organização (MORIN, TONELLI, PLIOPAS,2007).

Segundo os relatos, os colaboradores sentem-se úteis no trabalho que fazem, assumindo responsabilidades além do cargo que ocupam e fazendo o que gostam possibilitando a eles satisfação, além de ajudar as pessoas pois trabalham com a saúde delas.

Um trabalho que faz sentido é um trabalho que dá resultados. (Entrevistado 1)

Um trabalho que faz sentido é aquele que preste algo útil alguém. (Entrevistado 4)

[...] é onde me sinto útil dentro da organização pois além das minhas atribuições busco fazer algo quando estou em momento sem fazer nada, até mesmo a faxina do setor já que não temos funcionário para limpeza. O relacionamento com os colegas sempre foi bom, situações que saíram do controle sempre foram resolvidas, temos um sentimento de amizade no trabalho. (Entrevistado 9)

[...], eu gosto muito do que eu faço, [...] trabalhamos com pessoas e principalmente com a saúde das pessoas, [...], mas tenho uma satisfação em além de trabalhar ajudar as pessoas. (Entrevistado 10)

Quanto ao indicador relacionamento, os relatos indicam que um trabalho com sentido possibilita se sentir acolhida, com bom andamento, tem uma boa relação com superiores, com confiança e reconhecimento, e sentimento de amizade pelos colegas.

[...] o relacionamento com os colegas sempre é bom, [...], temos um sentimento de amizade no trabalho (Entrevistado 5).

[...], uma boa relação com meus superiores, confiam em mim e sabem da minha capacidade, mas não vejo o mesmo reconhecimento por parte dos colegas, [...]. (Entrevistado 8)

Um trabalho que faz sentido é aquele onde me sinta acolhida [...] onde há um bom relacionamento [...] um bom andamento. (Entrevistado 10)

Ao se analisar um trabalho com sentido na **dimensão social**, a qual é composta pelos indicadores de inserção social e contribuição para sociedade, o primeiro refere-se a forma de se inserir no meio social e a segundo diz respeito à contribuição para a sociedade.

As entrevistas evidenciam que há uma resistência por parte da sociedade em possibilitar a inserção social e perceber a contribuição do trabalho dos entrevistados, pois devido ao cargo que exercem de agentes orientadores e fiscalizadores, a sociedade parece ter uma certa aversão ao trabalho executado, existindo até uma aversão para inseri-los socialmente, assim como exposto a baixo.

[...], meu trabalho é útil e contribui para a sociedade, mas nem sempre ela percebe, pois há muitas pessoas que justificam o que fazemos com frases do tipo “você ganham para fazer isso” ou é “obrigações de vocês”, mas isso não é assim, meu papel é de orientar, mas a ação deve vir por parte das pessoas. (Entrevistado 1)

[...], esse ano estamos vivendo uma questão antissocial devido ao nosso trabalho, pois quem me conhece nas ações que estou desenvolvendo acaba tendo dificuldades para se aproximar ou me incluir em grupos de amigos, confraternizações (Entrevistado 9)

[...], meu trabalho é útil, mas a sociedade não percebe.” (Entrevistado 7)

[...], é necessário é útil, mas depende muito do ponto de vista da sociedade, a forma que percebe meu trabalho, mas vejo como algo importante para sociedade pois trabalhamos com a saúde das pessoas em aspectos que elas precisam ou irão precisar. (Entrevistado 10)

De acordo com Nunes et al., (2017), o trabalho com sentido se apresenta sob diversas e peculiares formas, o que propicia sentidos na vida do colaborador, com base no contexto em que estão inseridos. Considerando o contexto da pesquisa trata-se de uma organização pública

o que presume a necessidade da busca do bem da coletividade e em fazer algo que beneficie alguém.

No quadro 5 é exposto o que é um trabalho com sentido para os entrevistados.

Quadro 5 – Sentidos do trabalho na organização investigada.

Dimensão		Um trabalho tem sentido se...
<b>Individual</b>	Satisfação pessoal	É algo que faz bem, gosta do que faz, é produtivo, tem propósito,
	Independência e sobrevivência	Possibilita uma renda para sobreviver
	Crescimento e aprendizagem	Possibilita aprendizado contínuo.
	Identidade	A organização é reconhecida pelo que faz, há reconhecimento de colegas e superiores.
<b>Organizacional</b>	Utilidade	Fazer além do solicitado, é útil, dá resultados.
	Relacionamentos	Possuem sentimento de amizade.
<b>Social</b>	Inserção social	Possibilita-se a inserção social. <sup>1</sup>
	Contribuição social	Fazer o bem a alguém.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Os principais sentidos identificados pelos participantes da pesquisa foram que o trabalho possibilita satisfação, fazer o que se gosta, é produtivo, tem propósito, bem como permite sobrevivência, possibilita aprendizado contínuo, a organização é reconhecida pelo que faz, há reconhecimento de colegas e superiores, é útil, dá resultados, fazem além do solicitado além de se evidenciar que existe um sentimento de fazer algo útil que beneficie alguém, e que deve possibilitar inserção social o que não é constatado na organização.

#### 4.2.3 O Comprometimento Organizacional no Departamento da Vigilância Sanitária

A seguir é apresentado como encontra-se o comprometimento organizacional no Departamento de Vigilância em Saúde, Sanitária e Epidemiológica da Secretaria de Saúde de Palmeira das Missões sob a percepção de seus colaboradores.

Para se obter os resultados usou-se uma escala de *Likert* de 5 pontos, sendo 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (nem concordo nem discordo), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente). Calculou-se a média de cada indicador e multiplicou-se pelos pesos estipulados na EBACO. O resultado da multiplicação de cada indicador foi somado a fim de se caracterizar o

<sup>1</sup> Para os colaboradores um trabalho com sentido deveria possibilitar a inserção social, o que não evidenciam no seu trabalho devido ao ano atípico e ações que desenvolvem.



comprometimento de cada base: afetiva, normativa (obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho), instrumental (falta de recompensas e oportunidades, escassez de atividades e linhas consistentes de atividades) e afiliativa.

Primeiramente apresentam-se os resultados com base na escala likert e, na sequência, a média obtida, o resultado da multiplicação (média x peso), o somatório dos indicadores, o resultado encontrado e a interpretação do comprometimento constatado.

Na base afetiva abrange a identificação por parte dos colaboradores com as crenças, valores, objetivos e filosofia da organização.

Tabela 4 – Comprometimento afetivo.

Peso	Base Afetiva	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,74	Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares	0%	0%	36%	<b>55%</b>	9%	3,73	2,76
0,76	A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	0%	0%	9%	36%	<b>55%</b>	4,46	3,39
0,80	Eu me identifico com a filosofia desta organização.	0%	0%	9%	27%	<b>64%</b>	4,55	3,64
0,78	Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	9%	0%	27%	<b>45%</b>	9%	3,15	2,46
							<b>Somatório</b>	<b>12,25</b>

Fonte: Resultados de pesquisa.

Na tabela 4 se constata que 45,45% (5) dos colaboradores concordam que seus valores e os da organização tem se tornados similares. Em contrapartida 36,36% (4) nem concordam e nem discordam. Os resultados também demonstram que 55% (6) dos colaboradores preferem essa organização ao invés de outra devido ao que ela simboliza, 64% (7) se identificam com a filosofia da organização e 45% dos participantes acreditam nos valores e objetivos da mesma.

Na questão desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares, a média demonstra que os resultados obtidos revelam concordância com a afirmativa. Quanto à razão de se preferir esta organização em relação a outras devido ao que ela simboliza e devido a seus valores, a média indica um grau de concordância pelos colaboradores.

Para a questão eu me identifico com a filosofia desta organização, a média revela uma concordância com a afirmativa. Em relação a acreditarem nos valores e objetivos da organização, a média obtida demonstra que eles concordam com essa assertiva. Em seguida

após a multiplicação da média pelos respectivos pesos obteve-se uma pontuação de 12,25 o que significa um **comprometimento** com a base afetiva **acima da média**.

Segundo Bandeira, Marques e Veigas (2000), o comprometimento afetivo tem como fundamento a ligação emocional que o colaborador estabelece com sua organização. Ele representa a relação e identificação que há como valores, objetivos e filosofia da organização e o alinhamento desses valores com o do próprio colaborador podendo ser compreendido como um sentimento de lealdade, vontade de se esforçar pela organização e pertencer a ela.

De acordo com Siqueira; Gomide-Junior (2004), esta base de comprometimento constitui-se de um vínculo fundamental para a organização, pois representa que os colaboradores acreditam nos valores, objetivos e por isso permanecem na organização e se sentem integrados a ela.

As bases que constituem o comprometimento normativo são obrigação de permanecer e obrigação pelo desempenho. A base obrigação de permanecer está ligada à concepção de que há uma obrigação em permanecer na organização, e há um sentimento de culpa caso viesse a deixar a organização, bem como, há uma obrigação moral com as pessoas com quem se trabalham. Na tabela 5 apresentam-se os resultados obtidos para esta base.

Tabela 5 – Comprometimento normativo.

Peso	Base obrigação em permanecer	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,78	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	18,2%	9,1%	<b>36,4%</b>	27,3%	9,1%	3,00	2,34
0,79	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	9%	18%	18%	<b>36%</b>	18%	3,33	2,63
0,82	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	18%	9%	18%	<b>36%</b>	18%	3,24	2,66
0,85	Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	0%	<b>27%</b>	<b>27%</b>	<b>27%</b>	18%	3,33	2,83
<b>Somatório</b>								<b>10,46</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os resultados demonstram que 36,4% (4) dos colaboradores mantem-se neutros com a assertiva de não deixar a organização devido a uma obrigação moral com a pessoas, em contra partida 18,2% (2) e 9% (1) transparece discordância a com a afirmativa. No item “mesmo se

fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora” o percentual foi de 36% (4) para escala de concordância, com 18% (2) e 9% (1) discordando da. Para a afirmativa eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora 36% (4) dos respondentes revelam concordância com a afirmativa. Quanto a acreditar que não seria certo deixar a organização por haver obrigação moral em permanecer nela 27% (3) tanto discordam quando concordam com a afirmativa.

O resultado encontrado para a base obrigação de permanecer é de 10,46 o que configura um **baixo comprometimento para essa base**, pois está abaixo de 10,62.

De acordo com Bastos (2008) e Siqueira, Gomide Junior (2004), esse resultado não é vantajoso para a organização, pois os colaboradores tentem a ter um baixo envolvimento com o desenvolvimento de suas tarefas e funções, ficando estes atraídos por propostas foras da organização mais vantajosas e mais bem remuneradas, o que colabora para um aumento de rotatividade e interrupções de projetos e atividades que antes eram desenvolvidas.

A base obrigação pelo desempenho é o segundo componente do comprometimento normativo, ela é definida pelo sentimento que o colaborador desenvolve quanto a se esforçar para beneficiar a organização, alcançando os objetivos determinados e realizando suas atividades de forma correta. A tabela 6 expõem os resultados encontrados para esta base.

Tabela 6 – Comprometimento normativo.

Peso	Obrigação pelo desempenho	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,65	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	0%	9%	9%	<b>45%</b>	36%	4,05	2,63
0,81	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	0%	18%	27%	<b>36%</b>	18%	3,51	2,84
0,81	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	0%	9%	27%	<b>45%</b>	18%	3,69	2,99
0,7	O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	0%	9%	27%	<b>36%</b>	27%	3,78	2,65
<b>Somatório</b>								<b>11,11</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Na percepção dos colaboradores, 45% (5) concordam que todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa, 36% (4) concordam que existe uma obrigação em desempenhar sua função na organização, 45% (5) reconhece que o bom empregado deve se esforçar para que a organização tenha melhores resultados e 36% (4) acreditam que o empregado tem obrigação em cumprir suas tarefas.

A média encontrada demonstra que, em geral, os colaboradores concordam com as assertivas, resultando em uma pontuação de 11,11 para o comprometimento nesta base classificando-se como um **comprometimento acima da média**.

Um resultado favorável nesta base demonstra que os colaboradores se empenham na execução de suas atividades e buscam entregar resultados positivos para a organização (BASTOS,2008; SIQUEIRA, MEDEIROS, MENEZES, 2008).

A seguir são apresentados os resultados para o comprometimento normativo, o qual é composto pelas bases: falta de recompensas e oportunidades, linhas consistentes de atividades e escassez de atividades.

Na base falta de recompensas e oportunidades, encontra-se a percepção que o colaborador tem do esforço que despende à organização e as recompensas/benefícios e oportunidades oferecidos. Na tabela 7 demonstram-se os resultados colhidos nesta base.

Tabela 7 – Comprometimento Instrumental.

Peso	Falta de Recompensas e Oportunidades	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,45	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	0%	9%	27%	<b>64%</b>	0%	3,55	1,60
0,77	A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para depender esforços extras em benefícios desta organização	36%	9%	<b>36%</b>	9%	9%	2,43	1,87
0,72	Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente.	<b>55%</b>	0%	27%	9%	9%	2,17	1,56
0,6	Apesar de esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.	0%	9%	<b>45%</b>	36%	9%	3,42	2,05
<b>Somatório</b>								<b>7,08</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota-se que 64% (7) dos colaboradores confirmam que se não tivessem dado tanto deles para o trabalho que exercem atualmente, eles cogitariam a ideia de trocar de emprego. 36% (4) dos participantes são indiferentes com a noção de não ver razão para se esforçar mais em prol da organização mesmo não sendo recompensados, 55% (6) dos colaboradores discorda totalmente da assertiva que exprime que sua visão pessoal sobre a organização é diferente daquela que expressam publicamente, o que reforça o comprometimento acima da média na base afetiva que se relaciona com a identificação dos colaboradores com as crenças, valores, objetivos e filosofia da organização.

Na afirmativa que apresenta falta de oportunidades mesmo despendendo esforços porcentagem foi de 45%, ou seja, estão, em sua maioria, indiferentes a esta questão, porém 36% (4) concordam com a afirmativa.

O resultado evidenciado para a base falta de recompensas e oportunidades foi de 7,08 o que implica em um **comprometimento abaixo da média**.

Na visão de Medeiros (2003) e Bastos et al., (2008), um comprometimento nesta base classificado abaixo da média representa um fator negativo para a organização, pois configura insatisfação por parte dos colaboradores no que tange às oportunidades de crescimento na carreira.

O segundo componente do comprometimento instrumental é a base de linhas consistentes de atividades, a qual exprime como é a visão dos colaboradores frente a determinadas atitudes e regras a fim de se manter na organização. Na tabela 8 contém os resultados para esta base.

Tabela 8 – Comprometimento instrumental.

Peso	Linhas consistentes de atividades	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,69	Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego	0%	0%	18%	27%	<b>55%</b>	4,37	3,02
0,58	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	0%	18%	0%	<b>55%</b>	27%	3,91	2,27
0,71	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	0%	18%	0%	<b>55%</b>	27%	3,91	2,78
0,65	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	0%	9%	9%	<b>45%</b>	36%	4,05	2,63
<b>Somatório</b>								<b>10,69</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Constata-se que 55% (6) dos colaboradores concordam totalmente com a assertiva de não transgredirem as regras, mantendo-se assim o emprego, bem como 55% (6) concordam com a noção de que a permanência no emprego está ligada no momento deste estudo a uma necessidade. No item “para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa” 55% (6) dos respondentes se mantem neutros com a afirmativa, 45% (5) afirmam fazerem o possível para se mentarem no emprego.

Esta base apresenta um **comprometimento abaixo da média**, o qual está entre 11,46 e 17,78. Segundo Medeiros (2003, p. 84), o colaborador “permanece na empresa devido aos custos e benefícios associados à sua saída, que seriam as trocas laterais, assim passa a se engajar em linhas consistentes de atividades para se manter no emprego”.

Outro componente do comprometimento instrumental tange à base escassez de atividades, que se refere-se à visão das oportunidades dentro e fora da organização. Na tabela 9 são apresentados os resultados desta base.

Tabela 9 – Comprometimento instrumental.

Peso	Escassez de Atividades	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,59	Se eu decidisse deixar minha organização, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0%	0%	0%	<b>82%</b>	18%	4,18	2,47
0,77	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse esta organização.	9%	0%	18%	<b>55%</b>	18%	3,73	2,87
0,84	Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	9%	0%	9%	<b>55%</b>	27%	3,91	3,28
0,78	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	0%	0%	9%	<b>45%</b>	<b>45%</b>	4,32	3,37
<b>Somatório</b>								<b>11,99</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os resultados obtidos evidenciam que 82% (9) dos colaboradores com a afirmativa que se deixassem a organização suas vidas ficariam bastante desestruturadas, 55% (6) concordam que teriam poucas oportunidades, devido à escassez de alternativas imediatas de trabalho. 45% (5) dos participantes concordam e concordam totalmente que não deixariam este emprego agora devido à falta de oportunidades.

Com relação a base escassez de atividades, o **comprometimento abaixo da média** classifica-se como, já que se encontra-se entre 11,46 e 14,78.

Na visão de Siqueira et al., (2008), esse comprometimento abaixo da média é um fator positivo, pois essa base faz referência a falta de alternativas fora da organização caso viesse a deixar, este fator corrobora para a permanência do colaborador no seu trabalho atual.

De acordo com Bastos et al., (2008), nas bases afetiva, afiliativa e normativa (obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho), é esperado um alto comprometimento, ou o

mais próximo disso, enquanto nas bases instrumentais como escassez de alternativas, linha consistente de atividades e falta de recompensas e oportunidades, esperam-se valores baixos.

Quanto ao comprometimento afiliativo, faz-se referência ao vínculo estabelecido com os colegas. A tabela 10 apresenta os resultados para esse comprometimento.

Tabela 10 – Comprometimento Afiliativo.

Peso	Base Afiliativa	1	2	3	4	5	Média	Resultado
0,72	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	0%	0%	36,36%	<b>55%</b>	9%	3,74	2,77
0,82	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo	0%	0%	9%	36%	<b>55%</b>	2,98	2,27
0,76	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	0%	0%	9%	27%	<b>64%</b>	3,31	2,64
0,68	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	18%	0%	27%	<b>45%</b>	9%	0,60	0,46
							<b>Somatório</b>	<b>8,14</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os resultados demonstram que 55% (6) dos colaboradores sentem que fazem parte do grupo, porém 36,36% (4) mantem-se indiferente. 55% (5) concordam totalmente que se sentem reconhecidos como membros do grupo e 9% (1) discorda totalmente da afirmativa. No item sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho 64% (7) dos respondentes concordam totalmente, encontra partida e 9% (1) se matem neutro. 45% (5) concordam que fazer parte do grupo é o que os leva a lutar pela organização com 27% (3) mantendo-se indiferentes e 18% (2) discordando totalmente.

O resultado detectado classifica-se como **baixo comprometimento organizacional** (8,14), o que presume que exista possíveis deficiências quanto ao trabalho em equipe e ao relacionamento com os colegas de trabalho, bem como em serem reconhecidos pelos mesmos.

Após se analisar o comprometimento é importante considerar que determinadas bases do comprometimento possuem relação direta com o desempenho na organização, são fatores de melhorias sendo estas a afiliativa, normativa (obrigação pelo desempenho e obrigação em permanecer), já outras fazem relação inversa com o desempenho sendo o comprometimento instrumental (alta de recompensas e oportunidades, escassez de atividades e linha consistentes de atividades). Na tabela 9 é apresentado o resultado final da mensuração do comprometimento junto aos sujeitos investigados.

Tabela 11 – Comprometimento mensurado

Afetivo	Base afetiva	Resultado encontrado	Interpretação
		12,25	<b>Comprometimento acima da média</b>
Instrumental	Escassez de atividades	11,99	<b>Comprometimento abaixo da média</b>
	Falta de recompensas e oportunidades	7,03	<b>comprometimento abaixo da média</b>
	Linha consistente de atividades	10,69	<b>Comprometimento abaixo da média</b>
Normativo	Obrigação de permanecer	10,46	<b>Baixo comprometimento</b>
	Obrigação pelo desempenho	11,11	<b>Comprometimento acima da média</b>
Afiliativo	Base afiliativa	8,14	<b>Baixo comprometimento</b>

Fonte: Resultados da pesquisa.

A pesquisa possibilitou examinar que existe um comprometimento acima da média para o comprometimento afetivo e em uma das bases do comprometimento normativo, ou seja, existe uma identificação por parte dos colaboradores com as crenças, valores, objetivos e filosofia da organização e existe um conceito de obrigação em fazer seu trabalho da melhor forma. Em contrapartida para o comprometimento instrumental os resultados tangeram apenas baixo comprometimento e comprometimento abaixo da média, o que representa que há uma insatisfação quanto recompensas, oportunidades e seguir determinadas regras e comportamentos.

O comprometimento afiliativo que se traduz na ideia de fazer parte da organização apresentou baixo comprometimento, sendo entendido que existem debilidades nos relacionamentos internos e reconhecimento por parte dos colegas.

#### 4.2.4 Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: uma possível interface

De acordo com Taveira e Miranda (2016), os sentidos do trabalho e o comprometimento são influenciados por distintas variáveis, sendo assim, torna-se importante buscar entender como o comprometimento organizacional pode estar relacionado aos sentidos do trabalho, pois ambos se relacionam com a subjetividade e sentimentos dos indivíduos, tendo em vista que determinados aspectos do comprometimento organizacional podem impactar em alguns aspectos do sentido do trabalho e vice-versa.



Os participantes do estudo atribuem que um trabalho com sentido está relacionado a satisfação, utilidade, a um trabalho que faz bem, que é remunerado, produtivo, com propósito, dê resultados, faça a diferença, que acrescenta valor ao mundo, com bom relacionamento, bom desempenho e é algo útil. O comprometimento que prevalece na organização estudada é o afetivo e o normativo em sua base obrigação pelo desempenho.

O comprometimento normativo diz respeito às obrigações morais com a organização, o estudo evidenciou que existe uma obrigação moral pelo desempenho por parte dos participantes, ou seja, o colaborador desenvolve um sentimento quanto a se esforçar para beneficiar a organização, alcançando os objetivos determinados realizando suas atividades de forma correta, o que pode estar ligada ao sentido atribuído ao trabalho quando exprimem a ideia que um trabalho com sentido possui uma finalidade, é produtivo, possui bom desempenho, é útil, faz a diferença e acrescenta valor ao mundo.

Nessa mesma linha de pensamento outra interface possível entres os temas, consiste que um trabalho com sentido para aos participantes é aquele onde estão satisfeitos, que faz bem, com propósito o que pode estar ligado ao resultado obtido para o comprometimento afetivo, que se refere à identificação dos colaboradores com as crenças, valores, objetivos e propósitos da organização.

Os resultados obtidos no estudo se aproximam do obtidos na pesquisa de Taveira e Miranda (2016) pois a pesquisa possibilitou constatar que o comprometimento e sentidos do trabalho estão ligados, e o modo que essa ligação se estabelece influencia, diretamente ou inversamente, o desempenho do trabalhador, não sendo uma ligação completa e absoluta, pois estão relacionados à subjetividade e sentimentos de cada indivíduo.

#### 4.2.5 Sugestões

Algumas ações sugeridas para que a empresa melhore os fatores que necessitam ser monitorados.

- ✓ Oferecer oportunidades de crescimento e benefícios e melhoria de salários;
- ✓ Oferecer mais capacitações aos colaboradores;
- ✓ Ter uma atuação mais presente do Departamento Pessoal junto dos colaboradores;
- ✓ Elaboração de missão visão e valores por departamentos;
- ✓ Buscar melhorar o relacionamento buscando a integração de todos os colaboradores;

- ✓ Desenvolver ações de conscientização junto à comunidade sobre a importância de seu trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar os sentidos atribuídos ao trabalho e sua interface com o comprometimento organizacional para os colaboradores da Vigilância sanitária de Palmeira das Missões-RS. Entende-se que os objetivos gerais e específicos foram atingidos.

No que diz respeito aos objetivos específicos que consistem em identificar o conceito de trabalho para os participantes da pesquisa; verificar a importância do trabalho para os sujeitos investigados; Identificar o motivo que os leva a trabalhar e verificar, junto aos participantes do estudo, a contribuição do trabalho dos mesmos para a sociedade. Constatou-se que para os colaboradores investigados, prevalece uma concepção positiva para o termo “trabalho”, além de que, os colaboradores dedicam tempo necessário ao trabalho, com exceção do ano atípico na área da saúde, mas possuem momentos de lazer e hora de trabalho bem definidos. Os principais motivos que os levam a trabalharem consistem em necessidade e independência financeira, satisfação pessoal, melhor qualidade de vida e sobrevivência. Os participantes reconhecem o papel de seu trabalho e sua contribuição para a sociedade pois resolvem problemas de saúde pública.

Quanto ao objetivo que busca investigar o que é um trabalho com sentido para os sujeitos da pesquisa. Os principais sentidos identificados pelos participantes da pesquisa foram que o trabalho possibilita satisfação, fazer o que se gosta, é produtivo, tem propósito, bem como permite sobrevivência, possibilita aprendizado contínuo, a organização é reconhecida pelo que faz, há reconhecimento de colegas e superiores, é útil, dá resultados, fazem além do solicitado além de se evidenciar que existe um sentimento de fazer algo útil que beneficie alguém, e que deve possibilitar inserção social o que não é constatado na organização.

O comprometimento encontrado na organização é o afetivo e normativo, em sua base obrigação pelo desempenho.

No estudo constatou-se que dos 4 comprometimentos analisados, 2 possuem comprometimento acima da média (afetivo e normativo/obrigação pelo desempenho), ficando os demais com comprometimento abaixo da média (instrumental em suas bases escassez de atividades, linhas consistentes de atividades e falta de oportunidades e recompensas) e baixo comprometimento organizacional (normativo em sua base obrigação de permanecer) e o comprometimento afiliativo.

Quanto à interface entre sentidos do trabalho e comprometimento, verificou-se que os comprometimentos evidenciados na pesquisa com resultados acima da média são os afetivos e

o normativo em sua base obrigação pelo desempenho e vão ao encontro do sentido atribuídos pelos participantes ao trabalho.

Assim pode-se inferir uma possível interface quanto ao sentido atribuído ao trabalho e o comprometimento afetivo acima da média obtido, pois os colaboradores estão satisfeitos com o trabalho e faz bem, pois possui propósito, estando possivelmente ligado ao resultado obtido para o comprometimento afetivo que se refere à identificação dos colaboradores com as crenças, valores, objetivos e propósitos da organização.

Quanto ao sentido atribuído ao trabalho que exprimem a ideia que um trabalho com sentido possui uma finalidade, é produtivo, possui bom desempenho, é útil, faz a diferença e acrescenta valor ao mundo, este pode estar relacionado ao comprometimento normativo de obrigação pelo desempenho, pois o mesmo exprime a ideia de identificar-se com os valores, objetivos da organização, e há uma busca por atingir os objetivos propostos pela organização, e se esforçar para beneficiar a organização. É possível perceber que os colaboradores acreditam e, e que existe um obrigação pelo desempenho, desempenhando suas funções e realizando suas tarefas a fim de atingirem um melhor resultado possível, ou seja, existe uma obrigação moral pelo desempenho por parte dos participantes.

Uma das limitações do estudo se refere ao tamanho da amostra, que ao se apresentar em número reduzido, permite considerar os resultados encontrados apenas para a realidade estudada em questão, outra limitação se deve ao da falta de tempo para participar da pesquisa, pois por ser uma área da saúde que está na linha de frente contra a pandemia os colaboradores tem trabalhado no seu limite.

Como sugestão para futuros trabalhos, destaca-se a possibilidade da realização de um estudo semelhante, abrangendo toda a Secretaria de saúde, com a ampliação da amostra de pesquisa para que se possa chegar a conclusões mais amplas.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 9.ed. São Paulo: Atlas,2009.
- ANDRADE, S. P. C. de. **Sentidos atribuídos ao trabalho sob a perspectiva das racionalidades instrumental e substantiva em uma organização coletivista e numa burocrática**. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina - SC, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Santa Catarina. 264. 2012 p.: il
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 2000.
- APPOLINÁRIO, F. **Metodologia científica** [recurso eletrônico]. editora de conteúdo: Sirlene M. Sales]. – São Paulo, SP: Cengage, 2016.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T.. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **RAC**, v. 4, n. 2, p. 133-157
- BARBETTA, P. A. **Estatística Aplicada as Ciências Sociais**. 4 ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2001.
- BARBOSA, L. M. A.; MANGABEIRA, W. C. **A Incrível História dos Homens e suas Relações Sociais**. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.
- BASTOS, A. V. B. et al. Comprometimento organizacional. **In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. et al.** Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 49-95.
- BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A. Antecedentes de comprometimento organizacional em organizações públicas e privadas. **In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 17,1993, Salvador. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 1993, v. 9. p. 102-116.
- BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: explorando este conceito entre servidores de instituições universitárias. **In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 20, 1996, Angra dos Reis. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 1996, v. 9. p. 289-310.
- BASTOS, A. V. B.; LIRA, S. B. Comprometimento no trabalho: um estudo de caso em uma instituição de serviços na área da saúde. **Organizações e Sociedade**. Salvador: EALFBA., v. 4, n. 9, p. 39-64, 1997
- BENDASSOLLI, P. F., GONDIM, S. M. G., & COELHO-LIMA, F. *Attributions of causes for unemployment by unemployed workers*. **Análise Psicológica**, 33, 153-164, 2015.
- BLANCH RIBAS, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. **In: BLANCH, J. M. (Org.). Teoría de las relaciones laborales: fundamentos**. Barcelona: UOC. 2003. p. 19-148.

BOCK, S. D. **Orientação profissional: abordagem sócio-histórica**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O significado do trabalho para psicólogos brasileiros. In: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre, 2010.

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

BORGES-ANDRADE, J.E., AFANASIEF, R.S. e SILVA, M.S. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. In: **XIX Reunião Anual de Psicologia 1989**. Anais da 19 a Reunião Anual de Psicologia, p. 236. Ribeirão Preto, 1989

BUENO, Franciso da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

CELLARD, A. Análise documental. In: **POUPART, Jean et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008 (Coleção Sociologia).

CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 349p. comprometimento organizacional em instituições públicas. In: **XIX Reunião Anual de Psicologia 1989**. Anais da 19 a Reunião Anual de Psicologia, p. 236. Ribeirão Preto, 1989

COUTINHO, M. C., TOLFO, S. R.; FERNANDES, F. P. Sentidos do trabalho para ex-trabalhadores de empresas privatizadas [CD ROM]. In: **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre, 2005.

COUTINHO, M. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 1 dez. 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, 14 (3), 27-34, 2004.

DIOGO, M. F. **Só tem homem, pêra né, eu também quero entrar nesse lugar: reflexões sobre a inserção de mulheres no seguimento de vigilância patrimonial privada**. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2012.

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

ECKERT, A. **Comprometimento com a Organização e com a Profissão: Um Estudo Multidimensional em Empresas de Serviços Contábeis**. Porto Alegre/RS, 2006

ENRIQUEZ, E. **Instituições, poder e “desconhecimento”**. In J. N. G. Araújo & T. Carreiro (Orgs.), **Cenários sociais e abordagem clínica** (pp.49-74). São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário Aurélio: dicionário eletrônico**. 4. ed. Versão 6.0.

Curitiba: Positivo, 2009.

GAGNÉ, M., FOREST, J., GILBERT, M.-H., AUBÉ, C., MORIN, E., MALORNI, A. *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. Educational and Psychological Measurement*, 70, 628–646, 2010.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GHIGGI, Z. G. **Comprometimento com a Organização e com a Carreira/Profissão dos Funcionários do Banco do Brasil na Região de Passo Fundo (RS)**. Passo Fundo/RS, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **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**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57- 63, mar./abr. 1995

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, N. 2, 1995.

GOODE, W. & HATT, P. **Métodos em pesquisa social**. São Paulo: Nacional, 1973.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory.

HARPER, D. *Online Etymology Dictionary*. November, 2001

HUOT, R. **Métodos quantitativos para as ciências humanas** (tradução de Maria Luísa Figueiredo). Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

JACOBSEN, A. de L. **Metodologia do trabalho científico**. Florianópolis: CAD/CSE/UFSC, 2011. **K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2003.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCONI, M. de. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAY, D. R., GILSON, R. L., & HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37, 2004.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM – MOW. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L.; MARQUES, G.; SIQUEIRA, M. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 43, n. 11, p. 1-22, 2005.

- MEDEIROS, CARLOS A. F. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. 166 f. tese (Doutorando em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2003.
- MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. **In: (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994
- MOREIRA, D. A. Pesquisa em Administração: origens, usos e variantes do método fenomenológico. **Innovation and Management Review**, v. 1, n. 1, p. 5-19, 2004.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. M. The meaning of work, mental health and organizational commitment. **Institut de Recherche Robert-Sauvé En Santé et En Sécurité Du Travail (IRSST)**, 1–62, 2008.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial: O fator humano** (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- MORIN, E., TONELLI, M. J., & PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19(1), 47–56, 2007.
- MORIN, E.M. L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. **In: PAUCHANT, T. C. et al. (Coord). La quête du sens au travail: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature.** Québec : Éditions de l'organisation, 1996. p. 257-286. Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. **Educational and Psychological Measurement**, 70, 628–646, 2010.
- NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, June, 2018.
- NUNES, T. S.; GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Sentidos e significados do trabalho para técnicos-administrativos e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina. **In: Colóquio Internacional de Gestão Universitária, XVII, 2017, Mar del Plata. Anais eletrônicos...** Mar del Plata: Colóquio Internacional de Gestão Universitária, 2017.
- OLIVEIRA, Mohana Kruger; PEREZ-NEBRA, Amalia Raquel e ANTLOGA, Carla Sabrina. Relação entre significado do trabalho e rotatividade de servidores de limpeza. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online]. 2016, vol.16, n.2, pp. 190-202. ISSN 1984-6657.
- OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.** 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.
- ORNELLAS, L. P. G. "São só dois lados da mesma viagem, o trem que chega é o mesmo trem da partida": trajetórias laborais de brasileiros/as retornados/as da Europa Ocidental. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2015.
- PRATT, M. G., ASHFORTH, B. E. Fostering Meaningfulness **in Working and at Work.** **In** PRODANOV, C., C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.



REBELLO, G. **A nova cultura do trabalho e do emprego: que desafios para os actores sociais? *Dinâmia***. Centro de Estudos sobre a mudança socioeconomica. Lisboa: ISCTE,2002.

REIS, E. et al. **Estatística Aplicada**. 1 ed. Lisboa, outubro de 1997

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROWE, D. E. O. Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em vies públicas e privadas. 2008. 242 f. **Tese (Doutorado)** - Universidade Federal da Bahia, 2008.

SABOIA, I.B.; COELHO, R.; AQUINO, C.A.B. **Narratives et labour: impasses sobre o trabalho como narrativa de si mesmo na contemporaneidade**. Calidoscópico, vol 5 n2, São Leopoldo: Unisinos, mai/ago 2007 p. 84-91

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D., GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Rev. Bras. de História & Ciências Sociais**. n. I, p. 1-15, jul., 2009.

SATUF, CIBELE V. V. Significados do trabalho: uma abordagem exploratória com dados do world values survey. **XXI SEMEAD** Seminários em Administração novembro de 2018. ISSN 2177-3866

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. Tradução de Ailton Bonfim Brandão. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHIFFMAN, L. & KANUK, L. **Comportamento do consumidor**. LTC Editora. 6 a ed. 2000. P. 27)

SCHIFFMAN, L. G.; KANUK, L. L. **Comportamento do consumidor**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

SCHWEITZER, L.; GONCALVES, J.; TOLFO, S. R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SILVA JÚNIOR, S. D.; COSTA, F. J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, p. 1-16, 2014.

SILVA, N.; TOLFO, S. da. R. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(3), set-dez 2012, pp . 341-354 ISSN 1984-6657

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Colaboração: Álvaro Tamayo et al. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M., & GOMIDE JÚNIOR, S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. In: J. C. Zanelli, J. E. BorgesAndrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. (pp. 300-330) Porto Alegre: Artmed, 2004.

SOLDI, R. M. Comprometimento organizacional de trabalhadores terceirizados e efetivos. 2006. 132 f. **Dissertação (Mestrado em Administração)** – Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

TAVEIRA, I. M. R., Miranda. R. C. de. Comprometimento Organizacional e Sentido do Trabalho. In: **XVII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade**, Rio de Janeiro. Anais... AdCont, 2016. P. 1-16.

THOMPSON, S. K. *Sampling*, 3rd Edition, John Wiley & Sons, New Jersey, 2012.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; SOARES, J. C. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica** [online], 2011

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Edição especial.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005  
**working**. London: Academic Press, 1987

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.



Por favor, leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 5 para avaliá-los.

1	2	3	4	5
<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem concordo, nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>

Sub escala	Indicadores do Comprometimento	1	2	3	4	5
AF_1	Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares	1	2	3	4	5
AF_2	A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	1	2	3	4	5
AF_3	Eu me identifico com a filosofia desta organização.	1	2	3	4	5
AF_4	Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	1	2	3	4	5
NOR_1	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	1	2	3	4	5
NOR_2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	1	2	3	4	5
NOR_3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	1	2	3	4	5
NOR_4	Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	1	2	3	4	5
NOR_5	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	1	2	3	4	5
NOR_6	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	1	2	3	4	5
NOR_7	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	1	2	3	4	5
NOR_8	O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	1	2	3	4	5

IN_1	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	1	2	3	4	5
IN_2	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo	1	2	3	4	5
IN_3	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	1	2	3	4	5
IN_4	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	1	2	3	4	5
IN_5	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	1	2	3	4	5
IN_6	A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para depender esforços extras em benefícios desta organização.	1	2	3	4	5
IN_7	Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente.	1	2	3	4	5
IN_8	Apesar de esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa	1	2	3	4	5
IN_9	Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego	1	2	3	4	5
IN_10	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	1	2	3	4	5
IN_11	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	1	2	3	4	5
IN_12	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	1	2	3	4	5
AFI_1	Se eu decidisse deixar minha organização, minha vida ficaria bastante desestruturada	1	2	3	4	5
AFI_2	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse esta organização	1	2	3	4	5
AFI_3	Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	1	2	3	4	5
AFI_4	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	1	2	3	4	5

## **APÊNDICE B – Roteiro de entrevista Sentidos do Trabalho**

1. O que é trabalho para você? (Significação/definição do trabalho)
2. Fale da importância do seu trabalho/tempo dedicado, espaço que ocupa na vida em relação a outras esferas? (Significação/centralidade do trabalho)
3. Por que você trabalha? (Orientação)
4. Qual a contribuição do seu trabalho para a sociedade (Coerência/engajamento e transcendência/acréscimo ao mundo)
5. O que é um trabalho que faz sentido?