



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**NEILA CRISTINO MALVEIRA**

**O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA  
ACADEMIA EM FORTALEZA – CEARÁ**

**FORTALEZA**

**2021**



NEILA CRISTINO MALVEIRA

O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA  
ACADEMIA EM FORTALEZA – CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na modalidade Artigo, apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário FAMETRO - UNIFAMETRO – como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Administração, sob a orientação da professora Ma. Olivia Lima Guerreiro de Alencar.

FORTALEZA

2021



NEILA CRISTINO MALVEIRA

O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA  
ACADEMIA EM FORTALEZA – CEARÁ

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), na modalidade Artigo, apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário FAMETRO - UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Ma. Olivia Lima Guerreiro de Alencar  
Orientadora – Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO

---

Profa. Ma. Thaís Vieira Nogueira Feitosa  
Membro - Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO

---

Profa. Esp. Maria Aparecida do Nascimento da Silva  
Membro - Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO



À minha família;  
meu pai Antônio Bartolomeu Malveira, a minha mãe Maria de Fátima Cristino Malveira, aos  
meus irmãos Neiva Malveira, Maurício Malveira, Wilter Malveira, aos meus filhos Walker  
Malveira, Wallace Malveira e Wallison Malveira.



## AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida; pela ajuda, pela proteção e pelo zelo constante; por nunca desistir de mim e sempre dando o jeitinho dEle para que tudo dê certo em minha vida. Pela sua força e pela presença constante, e por me guiar à conclusão de mais uma preciosa etapa de minha vida. Aos meus familiares, pai, mãe, irmãos e meus filhos que souberam entender os motivos das minhas ausências principalmente nesse último semestre com muitas disciplinas, o próprio trabalho de conclusão de curso, trabalho, casa, por exemplo; são referências para mim de respeito, esforço, dignidade, amor, trabalho, família, e tudo mais de bom; de onde vim e para onde vou, minha bússola e meu aconchego, minha única certeza e meu eterno carinho.

Ao meu namorado um companheiro surreal, que me estimula e incentiva bastante; meu primeiro amor no planejamento estratégico (risos), sempre digo que lá de cima Deus dá o jeitinho dEle para que as coisas aconteçam da melhor forma, ele nos uniu com um grande propósito, pois ele é um presente.

A FamilyFit Academia que é minha segunda casa um grande pilar, de onde eu tiro inúmeros aprendizados todos os dias; onde consigo me tornar melhor do que eu sou, aos meus gestores que foram muito flexíveis e me ajudam bastante em tudo que preciso, eles foram extraordinários nessa minha caminhada acadêmica.

Aos meus mestres, que foram essenciais nessa caminhada acadêmica, alguns em especial por ter tido uma ligação mais próxima; cada um me fez crescer de uma forma especial, o coordenador do meu curso é a competência em pessoa, a professora da minha disciplina por ter sido sempre tão serena e ter a melhor palavra nos momentos em que me encontrei perdida.

Por fim, meus amigos do curso, aqueles que vieram desde o começo da Faced, os especiais. Alguns pararam, desistiram, mas quem seguiu veio com um único intuito, chegar ao final do nosso curso. Cada semestre uma conquista! Quatro anos árduos de uma luta, de um sonho deixado de lado por outras escolhas e suas consequências. Só que hoje estou concluindo e com a percepção de dever cumprido; sonho realizado e com desejo de mais por que já provei que posso chegar onde eu quiser. Lapidei-me, aprendi a ser alguém melhor. E como o estudo abriu a minha mente e aprimorou meus conhecimentos, quem me conhece mais de perto sabe o quanto eu me tornei melhor... E é sobre isso: Até aqui Deus me ajudou!

A todos vocês que jamais esquecerei.



A melhor forma de construir o futuro é criá-lo.

Peter Ferdinand Drucker [1909-2005]

## **RESUMO**

O estudo do Sentido do Trabalho é uma das temáticas mais importantes dentro do eixo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). É relevante para o mercado uma vez que funcionários saudáveis obtêm melhores desempenhos nas organizações. A partir desse contexto, esta pesquisa teve como objetivo geral identificar o que proporciona sentido no trabalho na percepção dos funcionários em uma academia em Fortaleza-Ceará. Metodologicamente a investigação contou com uma pesquisa de natureza quantitativa com tipologia bibliográfica, descritiva, exploratória e estudo de caso. O instrumento de pesquisa já positivado por Morin (2001) foi aplicado aos vinte e quatro funcionários de uma academia localizada em Fortaleza/CE, durante a última semana do mês de outubro de 2021. Como resultados principais inicialmente atesta-se que os respondentes na sua maioria são mulheres, com até 30 anos, com um a dois anos de empresa e professores(as) de musculação e/ou aulas coletivas. Posteriormente afirma-se que em relação ao Sentido do Trabalho os respondentes afirmam que o seu trabalho possui Utilidade Social com a maior média geral entre seis variáveis e que o ambiente de trabalho necessita de uma maior liberdade como menor média geral. Conclui-se que o funcionário assim como a empresa deve estar atento a sua Vocação, Emprego e Carreira.

**Palavras-Chave:** Sentido do Trabalho. Psicologia Organizacional. Vocação, Emprego e Carreira. Academia.

## **O SENTIDO DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA ACADEMIA EM FORTALEZA – CEARÁ.**

### **1 INTRODUÇÃO**

Buscar o equilíbrio entre corpo e mente jamais foi tarefa simples (notadamente nos dias atuais). A complexidade do cotidiano, o corre-corre das pessoas, múltiplas doenças antigas e sendo descobertas, o chamado ‘padrão de beleza’ e a alimentação inadequada, entre outros fatores, não favorecem a sincronia entre corpo e mente. Vários são os fatores que desprivilegiam a saúde das pessoas; principal força motriz das empresas.

As entregas realizadas pelas pessoas podem promover a competitividade das empresas, a satisfação dos clientes, produtos melhor acabados, a boa entrega de serviços e o avanço em novos mercados, por exemplo. Por isso é necessário cuidar bem dos funcionários e ter a devida atenção com sua saúde física, psíquica e/ou mental, pois o desempenho organizacional depende da sua produtividade.

Contudo acredita-se que não são todas as organizações a terem a devida atenção e cuidado com os seus funcionários. Pode-se inferir que não são todas as empresas que gerenciam o comportamento de suas pessoas e talentos de uma maneira eficaz e eficiente. E essa falta de atenção e cuidado não deveria acontecer principalmente em negócios que privilegiam a saúde, o bem estar, o lazer, o corpo e o prazer, como em uma academia.

Diante do exposto emerge a questão de partida desta investigação: o que proporciona sentido no trabalho na percepção dos funcionários em uma academia em Fortaleza-Ceará? A partir deste problema surge o objetivo geral deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC): identificar o que proporciona sentido no trabalho na percepção dos funcionários em uma academia em Fortaleza-Ceará.

Para sustentar o objetivo geral foram elencados dois objetivos específicos, a saber: analisar as dimensões do sentido do trabalho e sua influência sobre as práticas de gestão de pessoas e mensurar a percepção dos funcionários de uma academia de ginástica sobre o sentido do trabalho.

Essa temática é importante diante do atual quadro pandêmico mundial que se vive: síndrome do pânico, depressão, estresse, ansiedade, entre outras, são patologias que podem ser apresentadas por qualquer funcionário frente à Sars-Cov-2; o vírus causador da Covid-19. Essas e outras doenças também podem ocorrer independente do cenário pandêmico e prejudicam o

desempenho do funcionário que por consequência não presta um bom serviço no trabalho e em decorrência para a sociedade não realizam boas entregas; motivo pelo qual não só mais estudos devem se debruçar sobre a temática, assim como as empresas investirem no assunto.

O estudo do sentido no trabalho é uma das temáticas mais relevantes em dias atuais dentro do eixo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), segundo Morin (2001). É relevante para o mercado uma vez que funcionários saudáveis obtêm melhores desempenhos, propiciam economicidade de recursos, promovem pontualidade e assiduidade nas empresas, diminuem acidentes de trabalho e geram um clima saudável nas organizações. Além disso, esse tema é relevante para as organizações porque elas são compostas por pessoas e o comportamento harmonioso desses talentos favorece a longevidade do negócio; motivo pelo qual a empresa tem que ter empatia com a saúde dos seus funcionários.

Academicamente esse trabalho é motivado por pesquisas anteriores sem o objetivo de esgotar a temática. Autores como Morin (2001), Boas e Morin (2015) e Schweitze *et al* (2015) já trataram sobre o tema. Ora destacando a importância do sentido do trabalho e seus fundamentos epistemológicos a partir de duas bases de dados, ora ressaltando a atuação dos administradores frente às transformações organizacionais para aqueles que realizam o trabalho, quer pela transversalidade da qualidade de vida, da eficiência e eficácia organizacional, da produtividade e desenvolvimento empresarial, quer por estudos que correlacionam instituições de ensino superior no País e fora dele, percebe-se a necessidade de continuar evoluindo com as discussões e reflexões da temática para melhorar continuamente o sentido no trabalho para o funcionário e para o gestor.

Para atender o objetivo desta investigação este trabalho utilizou-se de uma metodologia de natureza quantitativa com tipologia bibliográfica, descritiva, exploratória e estudo de caso. O instrumento de pesquisa já positivado por Morin (2001) foi aplicado aos vinte e quatro funcionários de uma academia localizada em Fortaleza/CE, durante a última semana do mês de outubro corrente.

Para atender o objetivo desta investigação, este trabalho encontra-se estruturado em quatro seções após essa introdução. A próxima sessão intitulada Referencial Teórico irá apresentar a evolução e aplicação da temática. A seção três nomeada Metodologia apresentará a natureza e tipologia da pesquisa, e amostra do estudo, o instrumento e técnica e coleta de dados, o pré-teste e a operacionalização do estudo e as técnicas de análise para gerar os resultados da pesquisa. A última sessão chamada Resultados abordará os achados no campo a

partir de uma intervenção *in loco* em uma academia localizada no município de Fortaleza no Estado do Ceará. Essa seção precede as Conclusões e as Referências do estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Essa sessão possuiu como objetivo central destacar autores e teorias relevantes sobre o sentido do trabalho e a motivação humana no trabalho, demonstrando a evolução histórica desta concepção ao longo dos últimos anos.

### 2.1 A motivação da pessoa no trabalho

O estudo da motivação da pessoa no trabalho e para o trabalho não é uma temática atual e muito menos longe de ser esgotada. Já se ouviu que ‘o trabalho dignifica o homem’<sup>1</sup> ou que ‘o trabalho enobrece o homem’<sup>2</sup> e desde o século XVI que se investiga manipulação da energia de um indivíduo em motivar o trabalho de outro como se os fins pudessem justificar os meios; maquiavelismo<sup>3</sup> (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2013).

Por isso o assunto é amplamente estudado sobre a motivação enquanto “vontade de fazer algo. É condicionada pela capacidade que essa ação tem de satisfazer alguma necessidade individual” (ROBBINS; DECENZO; WOLTER, 2013, p. 26). Essa necessidade pode ser física, fisiológica, psicológica e até mental; algo que seja atraente em busca de determinado objetivo. Várias teorias e teóricos se debruçaram sobre a motivação e o Quadro 1 resume como proposta.

Quadro 1 Principais teorias motivacionais.

Teoria	Teórico Exponente	O que defende (relevância da motivação)	Principal problema (contestações/desafios)
Hierarquia das necessidades	Abraham Maslow	Conjunto de necessidades básicas comuns a todas as pessoas. O indivíduo deve ser avaliado em termos do grau de satisfação dessas necessidades.	Conforme uma necessidade é substancialmente preenchida a necessidade seguinte torna-se dominante; o indivíduo se move para cima.
X-Y	Douglas McGregor	Os pressupostos e/ou premissas moldam os comportamentos dos subordinados a partir de uma coordenação; propôs ideias como participação na tomada de decisão.	Não há evidências empíricas e/ou qualquer conjunto de confirmações que evidenciem a proposição da teoria e acredita-se em uma situação particular do proponente.

<sup>1</sup> Benjamin Franklin [1706-1790], estudioso, religioso e embaixador norte-americano na França, considerado um dos líderes da Revolução Americana.

<sup>2</sup> Maximilian Karl Emil Weber [1864-1920], ou Max Weber foi um jurista, intelectual e economista alemão considerado um dos fundadores da Sociologia.

<sup>3</sup> Homenagem a Nicolau Maquiavel [1469-1527], filósofo, historiador e poeta italiano, considerado como fundador do pensamento e da ciência política moderna.

Motivação-Higiene	Frederick Herzberg	Os fatores motivacionais ('satisfação' e 'não satisfação') são intrínsecos e os fatores higiênicos ('insatisfação' e 'não insatisfação') são extrínsecos; retirar a insatisfação não necessariamente torna o trabalho gratificante.	Teoria proposta a partir de estudo com 200 engenheiros e contadores em uma indústria de Pittsburgh-EUA e não amplamente aplicada em outras situações; ainda considerada mera evolução (decorrência) da Teoria X-Y.
Necessidades Adquiridas	David McClelland	A realização, o poder e a afiliação são necessidades da sociedade; destaca a importância dos processos psicológicos no desenvolvimento econômico.	Ele afirma que os profissionais possuem os três tipos de motivação independente de idade, gênero, raça ou cultura mitigando as diferenças entre os diversos perfis.
Atribuição Causal	Fritz Heider	Atribui-se causalidade ao comportamento das pessoas a partir de fatores externos (situacional) e internos (cognitivo).	O profissional descarta o fato ocorrido para identificar uma causa ou efeito daquele fato e não em resolver a questão/desafio.
Expectativa	Victor Vroom	A motivação do profissional depende do produto entre a Valência (relação recompensa-metas pessoais), Instrumentalidade (recompensa tangível ou não) e Expectativa (VIE)	Falta clareza nos objetivos propostos entre os indivíduos e de compromisso dos gestores dos funcionários em cumprir o acordado; causando grande frustração no indivíduo e na equipe.
Skinner	Burrhus Skinner	Motivação pelo comportamento humano como fruto de seu condicionamento e não a sua manipulação.	A motivação ocorre por estímulos externos e influências do meio resumindo-se às contingências observacionais.

Fonte: Robbins; Decenzo; Wolter (2013); Barrera (2010).

No Quadro 1 apresenta-se uma evolução da teoria da motivação com os principais teóricos em destaque desde o início do século XX ao século XXI ressaltando os seus pontos fortes (de destaque) aos pontos fracos (desafiadores ou questionados por outros teóricos e teorias). Não obstante a discussão e debate que ele apresenta, um ponto ressalta aos olhos de um(a) bom(boa) investigador(a): a exclusividade de presença masculina e a completa ausência de uma teórica local (nacional) no mencionado quadro. Cumpre-se, portanto, destacar os trabalhos de Cecília Whitaker Bergamini, professora da USP, há mais de 40 anos.

A motivação encontra-se umbilicalmente relacionada aos estilos e comportamentos humanos. Bergamini (1978) destaca que essa relação pode se iniciar desde os primeiros momentos de vida e conclui: “torna-se fundamental o conhecimento do estilo de comportamento de cada um, se quisermos realmente trabalhar ou dirigir pessoas motivadas”

(BERGAMINI, 1978, p. 28)<sup>4</sup>. Portanto, conhecer as pessoas, seus perfis e comportamentos propiciam melhores desempenhos e torna o ambiente empresarial mais cordial e profícuo. Não apenas facilita o trabalho; sobretudo deixa-o mais agradável e oportuniza o atingimento dos objetivos pessoais e organizacionais com maior facilidade.

A partir do questionário de Levantamento de Estilos Motivacionais (LEMO) aplicado numa amostra com 830 indivíduos reunidos e divididos em grupos com no máximo 20 pessoas com o objetivo de diagnosticar principais características motivacionais, Bergamini (1990) identifica quatro traços de personalidade. O primeiro, Participação, referindo-se ao trabalho das pessoas dentro da organização. O segundo estilo, Manutenção, voltado à área financeira, aplica-se a lógica e a sistematização dos dados concretos minimizando erros e perdas.

A terceira característica motivacional encontrada por Bergamini (1990) foi a ação. Esse traço de comportamento afirma que há funcionários com grande energia e sinergia voltada para resultados, metas e prazos. Por último e não menos importante há o traço da Conciliação. Característico da área comercial esse perfil serve-se da habilidade social para evidenciar vantagens dos produtos aos clientes.

Bergamini (1990) ainda apresenta mais obras<sup>5</sup> e relaciona a temática da motivação com liderança, comunicação empresarial, clima e cultura organizacional, desenvolvimento pessoal e profissional e avaliação de desempenho. Sua contribuição é singular para os estudos motivacionais e percebe-se o elo do assunto com o sentido do trabalho para o funcionário e dele para o trabalho. Nesse contexto moderno outras variáveis podem ser acrescentadas aos estudos motivacionais como desenvolvimento humano (para além do pessoal), gestão da mudança, saúde e segurança no local de trabalho, gestão de conflitos, negociação e políticas dentre outros.

Então pode-se afirmar que estudar tão somente a motivação de forma isolada não propicia o entendimento real e atual do funcionário. Necessário se faz entender e compreender a motivação dele a partir de um sentido ou significado que o trabalho tem nele e sobre ele. Imperioso, portanto evidenciar a motivação humana em relação ao seu trabalho e/ou carreira; temática a ser abordada no tópico posterior.

---

<sup>4</sup> Nesse momento percebe-se a aproximação da temática com a variável Liderança; tema para outro TCC.

<sup>5</sup> BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Psicodinâmica da Vida Organizacional*. São Paulo: Atlas, 1997.

BERALDO, D. G. R.; BERGAMINI, C. W. *Avaliação de Desempenho Humanos na Empresa*. São Paulo: Atlas, 1976.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas Organizações*. São Paulo: Atlas, 2008.

## 2.2 O sentido do trabalho

A contribuição do funcionário na empresa faz sentido quando acontece a união entre o exercício das atividades e suas consequências no ambiente de trabalho. A construção de uma empresa que se preocupa com o seu funcionário estimula-o a reconhecer o prazer de contribuir para a organização e para a sociedade; “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio” (MORIN, 2001, p. 9).

Portanto, a finalidade da ação, a eficiência da atividade, a possibilidade de satisfação, a garantia de segurança e a autonomia são pontos que fazem com que o funcionário realize um trabalho com sentido. A importância do trabalho na vida do ser humano vai além do desejo de ganhar apenas o seu salário; faz parte da realização pessoal em sentir-se útil e encontrar prazer no que se faz.

O sentido do trabalho e como o funcionário se sente motivado na empresa são objetos dos estudos de Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007), por exemplo. O primeiro destaca a atuação do gestor; o administrador do negócio deve identificar funcionários alinhados com o seu trabalho e que possam desempenhar suas atividades com alta produtividade por meio de uma pesquisa quantitativa. O segundo através de uma investigação de natureza qualitativa objetiva apresentar o sentido do trabalho para jovens executivos brasileiros.

Percebe-se que o trabalho transforma as pessoas, desenvolve habilidades, ensina sobre as forças e limitação, auxilia nos relacionamentos com os outros e, principalmente, altera a visão que o funcionário tem do mundo e dele próprio. É importante que o gestor tenha um olhar cuidadoso sobre o sentido do trabalho para o trabalhador uma vez que para a empresa obter rendimentos é necessário que o funcionário contribua de forma produtiva. Sugere-se que o funcionário consiga enxergar que o trabalho é de suma relevância para seu crescimento e sua evolução ao passo que através dele é possível desenvolver habilidades, contribuir com o seu progresso pessoal e profissional, bem como aprimorar conhecimentos e relacionamentos interpessoais conhecendo suas limitações como ditas anteriormente.

Um trabalho precisa ter razão para o funcionário; uma missão. Nesse sentido o funcionário encontra no trabalho uma forma de ajudar ao outro, de servir, de ser útil e ter importância naquilo que se faz. “Um trabalho que tem sentido permite encontrar pessoas com quem os contatos podem ser francos, honestos, com quem se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis” (MORIN, 2001, p. 17). Acredita-se que através do sentido do



trabalho o relacionamento com outras pessoas, sejam elas clientes, fornecedores e colegas da empresa, possam gerar laços profissionais e até pessoais mais estreitos dentro e fora da organização.

O trabalho enquanto razão de ser possui sentido intrinsecamente satisfatório. “A execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências; realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia” (MORIN, 2001, p. 16). O trabalho parece associar o grau de correspondência entre as exigências do trabalho e o conjunto de valores e competências do indivíduo. Além disso, o “*feedback* mantém os empregados informados sobre a evolução do desempenho deles, facilita a regulação das atividades e estimula o senso de responsabilidades” (MORIN, 2001, p. 16).

O sentido do trabalho também é moralmente aceito. Desenvolvido na e para a sociedade, o trabalho deve ser realizado de forma socialmente responsável. Morin (2001, p. 16) afirma “um certo mal-estar em trabalhar em um meio que exalta valores que eles não compartilham, que tolera práticas desrespeitosas, injustas, contraproduativas ou até mesmo desonestas ou imorais”.

Percebe-se que as organizações de trabalho devem promover um sentido moral e ético no seu labor diário. Absurdo um gestor descuidar de boas práticas de produção, de meios corretos e lícitos para competir no mercado e frente aos concorrentes, de propostas adequadas para conquistar clientes, de acordos justos com fornecedores e demais parceiros, e muito menos de fino trato e cordialidade com seus funcionários, por exemplo. Práticas abusivas podem refletir nas atitudes e comportamentos dos funcionários que espelham o ‘chefe’ ou líder e promoveram arbitrariedades nas empresas quando da sua atuação.

Não se deseja isso jamais! Mesmo porque o sentido do trabalho é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias. Morin (2001, p. 17) corrobora “para o desenvolvimento dos laços sociais, o trabalho permite aos administradores escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade”.

O sentido do trabalho é percebido nas diversas relações no ambiente de trabalho. Morin (2001, p. 19) defende que “O trabalho em equipe e o desenvolvimento de relações profissionais positivas, do tipo cliente-fornecedor, são dois princípios que incentivam o desenvolvimento do sentimento de vinculação e de cooperação dentro dos grupos de trabalho”.

O bem estar do trabalhador gera satisfação, que somado ao envolvimento leva ao comprometimento. Um líder muitas vezes tem que decidir ações a serem realizadas, prioridades e estratégias e se, estas estão alinhadas com a saúde do funcionário a probabilidade de engajamento aumenta da mesma forma que cresce a produtividade e os resultados dentro das organizações.

No contexto organizacional desmerecer a produtividade é não mensurar resultados. Nesse ambiente dinâmico avaliar constantemente e diuturnamente a produtividade é tão importante quanto controlar e reconhecer os critérios e variáveis sociais e pessoais dos funcionários. Nada acrescenta a uma empresa excelentes resultados na sua produção se houver altos problemas em relação a saúde e o bem estar dos seus membros, provocando perdas, gerando retrabalho, ocasionando refugo de material, propiciando muitos atestados médicos por exemplo (SIQUEIRA *et al*, 2014, p. 257).

O comprometimento do funcionário e o seu desempenho na organização também estão presentes no estudo de Morin (2001) inclusive destacando fatores intrínsecos (reconhecimento, contribuição social e aprendizagem contínua) e extrínsecos (como salário, condições físicas e materiais e as regras organizacionais). O sentido do trabalho contribui para a construção de uma identidade pessoal e profissional do funcionário dentro e fora da empresa; gera prazer. Esse prazer pode vir também por um salário justo, estabilidade no emprego, saúde e segurança no ambiente de trabalho, bem como autonomia e os desafios da profissão.

“É o comprometimento com o trabalho que constitui o principal indicador de uma organização eficaz” (MORIN, 2001, p. 9). Por sua vez, o desempenho é relevante no sentido do trabalho uma vez que os esforços investidos se relacionam com os “comportamentos daqueles que realizam o trabalho e daqueles que são responsáveis pela administração de sua progressão” (MORIN, 2001, p. 9). Após o aludido sobre a motivação da pessoa no trabalho e o sentido do trabalho faz-se necessário a exposição da estruturação da metodologia.

### **3 METODOLOGIA**

Essa sessão possuiu como objetivo central apresentar a natureza e tipologia da investigação, o instrumento da investigação, a coleta de dados primários e objeto de estudo da pesquisa; pré-teste e a operacionalização do estudo bem como a tabulação e tratamento dos dados primários.

### 3.1 Natureza e tipologia da pesquisa

A abordagem da pesquisa foi a natureza quantitativa com tipologia bibliográfica, descritiva, exploratória e estudo de caso. A natureza quantitativa possui ampla aplicação nas ciências notadamente sociais, pois “utiliza instrumentos de coleta de dados estruturados, como questionários, para fazer a captação de dados, que são generalizados de uma amostra para toda uma população estudada” (LOZADA; NUNES, 2018, p. 133). Gil (2018, p. 148) acrescenta que “procede-se à definição dos objetivos da pesquisa segundo uma perspectiva quantitativa, à seleção das amostras, à elaboração do instrumento, à coleta e à análise dos dados (...). Os resultados são analisados mediante a adoção de procedimentos de estatística ou inferencial”.

A pesquisa bibliográfica é realizada em material secundário; já publicado. Essa modalidade tradicionalmente além de incluir livros, revistas, jornais e anais de eventos científicos, por exemplo, deve incluir CDs e materiais disponibilizados pela internet como artigos entre outros (GIL, 2018). Lozada e Nunes (2018) corroboram que esse tipo de pesquisa relaciona o problema de pesquisa com seus fundamentos e objetivam uma inovação por parte do cientista de uma nova gama conceitual.

Lozada e Nunes (2018, p. 139) defendem que o objetivo básico da pesquisa descritiva é “a descrição das características do assunto estudado. O pesquisador pode estabelecer relação entre as variáveis”. Todavia a pesquisa descritiva não apenas identifica as variáveis de um estudo; pretende determinar a relação entre elas (GIL, 2018). Descrever uma realidade sem interferir nela é uma tarefa árdua para o pesquisador que opta por esse tipo de investigação; abstrair-se de seus valores e conceitos preconcebidos em prol de um estudo abnegado é uma conquista para poucos e a busca desse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

A pesquisa exploratória “costuma caracterizar-se pela imersão sistemática na literatura disponível acerca do problema” (GIL, 2018, p. 138) ou “estudar um assunto ainda pouco explorado para proporcionar uma visão geral do fato” (LOZADA; NUNES, 2018, p. 138) com o objetivo de aproximar-se da temática e ampliar a visão sobre o tema.

Gil (2008, p. 34) defende que o estudo de caso “é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais” como Administração, destaca sua evolução nas duas últimas décadas e que é possível ter bons estudos de caso em curto espaço de tempo com resultados passíveis de conformação por outros estudos. Lozada e Nunes (2018, p. 165) ressaltam a importância do estudo de caso ao afirmarem que esse tipo de pesquisa procura “explicar o como e o porquê de algum fenômeno da vida real em profundidade”.

### **3.2 Instrumento, coleta de dados e Amostra da investigação**

O instrumento de pesquisa utilizado e aplicado com os vinte e quatro funcionários de uma academia localizada no bairro Cambeba em Fortaleza, Ceará, durante a última semana do mês de outubro corrente será a escala de sentido do trabalho da Dra. Estelle Morin (2001), cuja adaptação brasileira foi feita por Borges-Andrade e Bendasolli. Ele possui 24 assertivas que foram analisadas e assinaladas pelos respondentes em uma escala de seis graus variando do 1 extremamente em desacordo até o 6 extremamente em acordo. Durante a aplicação não houve necessidade de explicação adicional das perguntas do formulário, os respondentes preencheram o instrumento em um tempo médio de cinco minutos.

A População ou Universo estatístico da pesquisa é formado pelo conjunto de elementos que têm pelo menos uma característica comum a unidade da pesquisa (GIL 2018); no caso todos os funcionários de todas as academias de Fortaleza, quiçá do Brasil. Diante da ausência desse número e motivada pela acessibilidade estabeleceu-se como amostra; enquanto correspondente de um grupo representativo da População (LOZADA; NENES, 2018) os vinte e quatro funcionários (portanto censitária) da academia pesquisada.

### **3.3 Pré-teste, Objeto de estudo da pesquisa e operacionalização do estudo**

A aplicação de pré-teste não foi necessária uma vez que se optou por um instrumento já validado; positivado, por estudos anteriores (MORIN, 2001). Não houve necessidade de explicação adicional dos instrumentos aplicados aos funcionários; enquanto unidades da pesquisa. A aceitação por parte deles com a devida autorização da direção da empresa foi ampla e irrestrita. Acrescenta-se que os respondentes devolveram o formulário após as vinte e quatro questões respondidas com tempo médio de cinco minutos.

A academia enquanto objeto de estudo surgiu em maio de 2019 após o encerramento das atividades de um negócio na mesma área. Os sócios da empresa, casal formado por um Educador Físico e uma Fisioterapeuta, viram a necessidade de criar um novo modelo de negócios. Constataram que seria necessário um planejamento que refletisse suas crenças e valores. A academia busca entrar na Era da Qualidade de Vida com o *lema* “O nosso objetivo é passar confiança, credibilidade, segurança e valores para os nossos clientes”, não é apenas estética de forma saudável, valores familiares e um time de profissionais qualificados com experiência e comprometimento.

Operacionalmente, o formulário foi apresentado aos funcionários na academia nos turnos manhã e tarde na última semana do mês de outubro do ano vigente e destacada a importância do estudo. Prontamente cada funcionário respondeu o formulário e devolveu à pesquisadora sem intercorrência que mereça registro.

### 3.4 Tabulação e tratamento dos dados primários

Os dados primários foram tratados e tabulados a partir da planilha *M. S. Office Excel* v. 2010 na primeira semana de novembro do ano corrente pela pesquisadora conforme Apêndice A. Essa escolha possibilitou a construção do quadro que será apresentado nos resultados.

## 4 RESULTADOS: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

Essa seção objetiva apresentar os resultados coletados no objeto de estudo tratando-se de vinte e quatro questionamentos conforme Anexo Instrumento de Pesquisa realizados aos vinte e quatro funcionários de uma academia localizada em Fortaleza, Ceará de forma descritiva e em segundo momento na forma analítica de acordo com o Apêndice A Resultados Primários.

Entre os vinte e quatro pesquisados o gênero predominante é o feminino e com faixa etária de até trinta anos. O resultado não poderia ser diferente uma vez acredita-se que as mulheres em geral são organizadas, tratam melhor o mesmo gênero dentro do ambiente de trabalho, o próprio negócio é propício para pessoas mais novas; todavia, em um nível mais operacional (como secretaria, recepção e limpeza) as mulheres são a maioria. Destaca-se que o processo de recrutamento e seleção não privilegia esse perfil, mas é o que se encontra no momento da pesquisa conforme Tabela 1. Destaca-se que o processo de recrutamento e seleção não privilegia esse perfil, mas é o que se encontra no momento.

Tabela 1 Perfil dos respondentes em termos de gênero e faixa etária no Objeto de Estudo.

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>VALOR ABSOLUTO (N)</b>	<b>PERCENTUAL (%)</b>
<b>GÊNERO</b>		
Masculino	11	45,84
Feminino	13	54,16
<b>FAIXA ETÁRIA</b>		
Entre 18 e 30 anos	14	58,33
Entre 31 e 40 anos	7	29,17
Acima de 40 anos	3	12,50

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).

Os funcionários respondentes estão na empresa há bastante tempo variando de 4 meses até quase 2 anos; a grande maioria encontra-se na academia há mais de dois anos. Outra variável que merece destaque é que apesar das mulheres serem maioria elas estão em um nível mais operacional (como cozinha, recepção e serviços gerais). Há professoras de educação física formadas inclusive uma atuando como supervisora geral de musculação atuando em todos os setores, inclusive por este representar quase 30% em relação aos demais setores. Os estagiários de musculação e a cozinha possuem valores e percentuais iguais uma vez que a academia necessita desses serviços para o seu bom desempenho e atingimento de suas metas.

Tabela 2 Perfil dos respondentes em termos de tempo de empresa e setor no Objeto de Estudo.

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>VALOR ABSOLUTO (N)</b>	<b>PERCENTUAL (%)</b>
<b>TEMPO DE EMPRESA</b>		
Até 1 ano inclusive	10	41,67
De 1 até 2 anos inclusive	14	58,33
<b>SETOR DA EMPRESA</b>		
Cozinha (Chefe)	4	16,67
Espaço Kids	1	4,17
Estagiária de Musculação	4	16,67
Loja	1	4,17
Marketing	1	4,17
Professor(a) de Musculação e/ou Aula Coletiva	7	29,17
Recepção	3	12,50
Serviços Gerais	3	12,50

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021)..

Após a apresentação do perfil dos respondentes em um caráter mais descritivo, oportunamente, faz-se necessária uma análise analítica da investigação a partir do estudo inicial de Morin (2001) e suas variáveis de estudo inclusive com complementos posteriores em Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Boas e Morin (2015) conforme o Apêndice A Resultados Primários. O cálculo é bastante simples, apenas multiplicando o número de respondentes (quantidade de unidades da pesquisa) de cada questão pelo valor do item (1, 2, 3, 4, 5 e 6) de cada questão. Todavia, motivada por formatação e estrutura da tabela, a coluna do item 1 Extremamente em desacordo foi suprimida uma vez que não houve menção alguma em todas as questões.

Por exemplo, na questão 2 uma única pessoa respondeu o quesito 5 Bastante em acordo. Um vezes cinco equivale a cinco e esse valor é colocado na tabela abaixo. O cálculo similar foi realizado para os 23 respondentes que assinalaram o item 6 Extremamente em acordo; 23 vezes 6 equivale a 138. Esse valor acrescido dos 5 totaliza 143 que dividido por 24

respondentes obtém-se a média 5,96. Ao final soma-se todas as médias de cada questão totalizando 23,25 que dividido por 4 fatores (questões) obtém-se a média das médias em 5,81.

Tabela 3 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Utilidade Social segundo o Objeto de Estudo.

FATORES	Ques- -tões	2 Bastante em desacor- do	3 Um pouco em desacor- do	4 Um pouco em acordo	5 Bastante em acordo	6 Extrema- -mente em acordo	Soma dos 24 respon- dentes	Média (= Soma das questões /24)
UTILIDADE	2				5	138	143	5,96
SOCIAL	4		3	8	5	120	136	5,67
	15				20	120	140	5,83
	23				25	114	139	5,79
								<b>23,25</b>
								<b>5,81</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).

O primeiro fator considerado na pesquisa é a **Utilidade Social**. As questões 2, 4, 15 e 23 representam esse efeito, ou seja, o quanto o trabalho exercido na academia é percebido como útil ou importante na perspectiva dos funcionários. Vale salientar que todas as 4 questões obtiveram média acima de 5,0. Segundo a tabulação da escala, significa que os participantes estão “muito em concordância” inclusive por ser a maior média geral sobre o nível de utilidade de seu trabalho. Portanto, os resultados permitem atestar que os pesquisados percebem o valor de seu trabalho, pois é voltado para proporcionar bem-estar, prazer, entretenimento e saúde aos clientes e que esse tipo de negócio possui um diferencial na qualidade de vida das pessoas.

O segundo fator pesquisado foi a **Ética**. As questões 9, 10, 11 e 17 foram bem graduadas nas respostas dos funcionários da academia, alcançando média superior a 5,0. As questões 17 e 11 obtiveram as maiores médias. Ambas se referem ao nível de respeito e dignidade com que as pessoas são tratadas no seu ambiente de trabalho. Nesta dimensão, apenas a questão 10 obteve média um pouco inferior a 5,71. Contudo, ainda bem considerada bem positiva. Esta questão identifica o quanto as pessoas são tratadas de forma igualitária no trabalho.

Tabela 4 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Ética segundo o Objeto de Estudo.

FATORES	Ques- -tões	2 Bastante em desacor- do	3 Um pouco em desacor- do	4 Um pouco em acordo	5 Bastante em acordo	6 Extrema- -mente em acordo	Soma dos 24 respon- dentes	Média (= Soma das questões /24)
ÉTICA	9			8	10	120	138	5,75
	10			8	15	114	137	5,71
	11				20	120	140	5,83
	17			4	10	126	140	5,83
								<b>23,13</b>
								<b>5,78</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021)..

Tão importante quanto à ética no ambiente de trabalho é a **Liberdade**. Esse terceiro fator foi retratado nas questões 6, 19, 22 e 24. Em todas elas há presença de desacordo em um percentual de 10% a 30%, uma média de 4,96 o único fator inferior a 5,0 e que deve ser considerado pela academia objeto do estudo. Esse quesito merece destaque uma vez que o processo decisório é centralizado, a decisão emerge da Direção e sempre necessita do aval dos proprietários. Sugere-se uma conscientização da autonomia da função que cada funcionário desenvolve na empresa.

Tabela 5 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Liberdade segundo o Objeto de Estudo.

FATORES	Ques- -tões	2 Bastante em desacor- do	3 Um pouco em desacor- do	4 Um pouco em acordo	5 Bastante em acordo	6 Extrema- -mente em acordo	Soma dos 24 respon- dentes	Média (= Soma das questões /24)
LIBER- DADE	6		3	48	20	42	113	4,71
	19	2	9	16	30	60	117	4,88
	22		6	16	30	72	124	5,17
	24		6	20	30	66	122	5,08
								<b>19,83</b>
								<b>4,96</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).

Percentual baixo, todavia, relevante para se ter uma equipe comprometida, motivada e disponível para se atingir os objetivos pessoais e organizacionais propostos pela empresa. A liberdade no ambiente negocial é propiciada pela boa e fluida comunicação interna e pelo pleno desenvolvimento de pessoas na empresa. Necessário de fazer desenhar o cargo,

reconhecer e estimular as competências pessoais e funcionais desafia os recursos humanos e medir para eventuais retroações necessárias e mesmo para alçar voos maiores. Defende-se que o ambiente da empresa possa conscientizar mais os seus funcionários no sentido do trabalho para si e para o outro, inclusive o dando autonomia a participar do processo decisório.

A quarta variável de estudo: **Aprendizagem e desenvolvimento**. Nesta a autora questiona nas perguntas 8, 12, 14 e 21, sobre aperfeiçoamento, aprendizagem, competências e prazer em realizar o trabalho. O sentido do trabalho perpassa por cada variável dessas e se estabelece como categoria uma vez que quase todos os respondentes (salvo três na questão 21) concordam um pouco, concordam bastante ou concordam extremamente com os questionamentos. Contudo tais respostas alcançaram a média superior a 5,0 em todas as questões. O sentido do trabalho deve gerar engajamento e melhoramento contínuo; não se conformar que um momento estanque na empresa ou na vida. Esse desenvolvimento e aprendizagem pessoais são processuais; não fixos, uma consecução de etapas que uma vez atingida se busca um patamar superior. Todavia, a maioria afirma que a academia corresponde aos interesses dos seus funcionários.

Tabela 6 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Aprendizagem e Desenvolvimento segundo o Objeto de Estudo.

<b>FATORES</b>	<b>Ques- -tões</b>	<b>2</b> Bastante em desacor- do	<b>3</b> Um pouco em desacor- do	<b>4</b> Um pouco em acordo	<b>5</b> Bastante em acordo	<b>6</b> Extrema- -mente em acordo	<b>Soma dos respon- -dentes</b>	<b>Média (= Soma das questões /24)</b>
APRENDI- ZAGEM E	8 12			12	15	108	135	5,63
DESENVOL- -VIMENTO	14 21		3	4	25	108	137	5,71
					5	132	140	5,83
								<b>22,88</b>
								<b>5,72</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2010).

A penúltima variável **Qualidade das relações** igualmente só tiveram dois respondentes afirmando o desacordo na quinta questão. Além dessa, as questões 3, 7 e 20 retratam um ambiente harmonioso, onde há bons contatos com a equipe, presença de companheirismo, contatos respeitosos e presença de trabalho em equipe e o resultado trouxe a média de 5,39 no geral. O sentido do trabalho perpassa pelo outro uma vez que não se consegue realizar nada sozinho. Não se vive no mundo isolado e não se pode atender ao mercado cada

vez mais exigente sem precisar da presença do outro. Cada um possui suas competências e a junção dessas habilidades pessoais forma a competência da organização; por elas uma empresa é lembrada ou pela falta delas uma organização pode fechar as suas portas.

Tabela 7 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Qualidade das relações segundo o Objeto de Estudo.

FATORES	Ques- -tões	2 Bastante em desacor- do	3 Um pouco em desacor- do	4 Um pouco em acordo	5 Bastante em acordo	6 Extrema- -mente em acordo	Soma dos respon- dentes	Média (= Soma das questões /24)
QUALIDA- DE DAS RELAÇÕES	3 5 7 20	2		8 8 12 16	30 30 45 60	96 90 72 48	134 130 129 124	5,58 5,42 5,38 5,17 <b>21,54</b> <b>5,39</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).

Tabela 8 Sentido do Trabalho para Morin (2001) na variável Coerência e Expressividade das relações segundo o Objeto de Estudo.

FATORES	Ques- -tões	2 Bastante em desacor- do	3 Um pouco em desacor- do	4 Um pouco em acordo	5 Bastante em acordo	6 Extrema- -mente em acordo	Soma dos respon- dentes	Média (= Soma das questões /24)
COERÊN- CIA E EXPRESSI- VIDADE	1 13 16 18		3 3	4 20 4 8	20 15 30 30	114 90 102 90	138 128 136 131	5,75 5,33 5,67 5,46 <b>22,21</b> <b>5,55</b>

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).

Não menos importante o último fator **Coerência e Expressividade** retratado nas questões 1, 13, 16 e 18. Nelas reconhece-se o sentido do trabalho por meio de sua correspondência com as competências, com os interesses profissionais, o se fazer ouvir no ambiente laboral e o atingimento pessoal dos objetivos. Os 24 respondentes foram bastante dispersos nestes quatro questionamentos ainda que a grande maioria tenha atestado um alto grau de concordância, quase a totalidade dos funcionários na questão 1 que por sua vez trouxe o maior índice entre elas em um total de 5,75 ela versou sobre a competência na realização do

trabalho e o resultado foi bem expressivo. Há necessidade, portanto, de a empresa promover ações para gerar maior coerência e expressividade no objeto de estudo. Sugere-se reuniões mensais, ampliar os canais de comunicação físicos e virtuais, desenvolver um espírito de corpo (de equipe) único por meio de capacitações, por exemplo.

Contudo percebe-se que o ambiente é moralmente propício para o bom trabalho, um espaço profícuo para exercer as atividades laborais o que oportuniza um exemplar sentido do trabalho. A ética não deveria ser algo de destaque e sim temática corriqueira e cotidiano nos ambientes negociais; todavia, o ‘jeitinho brasileiro’ que levar vantagem em tudo impõem a temática como variável a ser mensurada; e aquilo que deveria ser algo normal e habitual do ser humano ainda é tema de questionamento e análise como se fosse (e o é) algo a ser atingido.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Essa seção objetiva apresentar as conclusões da investigação. O primeiro objetivo específico almejava analisar as dimensões do Sentido do Trabalho e suas influências sobre as práticas de gestão de pessoas. As questões 8, 12, 14, 21, que envolvem aprendizagem e desenvolvimento e as questões 3, 5, 7 e 20 que destacam a qualidade das relações atendem ao primeiro objetivo específico. As dimensões foram identificadas e analisadas ressaltando as influências na gestão de pessoas como liderança, trabalho em equipe, comunicação, sentimento de engajamento, necessidade de empoderamento, relacionamento com pessoas e apoio.

O segundo objetivo específico procurava mensurar a percepção dos funcionários de uma academia sobre o Sentido do Trabalho. Quer pela Utilidade Social, quer pela Ética, ora por Liberdade, ora por Aprendizagem e desenvolvimento, ou pela Qualidade das Relações ou pela Coerência e Expressividade as percepções dos funcionários foram medidas e identificadas. Cada grupo de variáveis foi analisado à luz de Morin (2001) e posteriores e pode-se mensurar a percepção dos respondentes da empresa em questão. Nesse sentido não apenas o segundo objetivo específico foi atendido, mas muito bem atendido uma vez que a concordância (pouco, bastante ou extremamente) foi generalizada em todas as questões.

Destaca-se que não houve em qualquer uma das 24 questões uma resposta extremamente em desacordo e tão somente dois responderam em dois questionamentos bastantes desacordo. Infere-se que no ambiente da academia há percepção do sentido do trabalho ainda que se perceba algum fator desmotivacional, ou necessidade de melhor

comunicação ou alguma inquietação em um dado momento; por exemplo, questões altamente normais em qualquer ambiente de empresa.

O objetivo geral da pesquisa era de identificar o que proporciona Sentido do Trabalho na percepção dos funcionários percebe-se que as questões 6, 19, 22 e 24 onde filtram o fator Liberdade identificam essa percepção e faz com que os funcionários encontrem um trabalho mais harmonioso e possam ter mais autonomia o que os deixa muito mais felizes e confiantes. Os três objetivos foram plenamente atendidos, o que responde a pergunta de partida; o que proporciona Sentido do Trabalho na percepção dos funcionários de uma academia.

Para além do instrumento positivado por Morin (2001) aplicado na academia, os estudos posteriores (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; BOAS; MORIN, 2015) apresentam a classificação dos tipos de orientação para o trabalho como Minha Vocação, Um Emprego e Minha Carreira. Pode-se acrescentar nessas considerações finais alguns elementos não discutidos no texto principal, mas que merecem o devido destaque; sendo o primeiro o mercado do objeto de estudo. O profissional que trabalho em academia está envolto na área da saúde, do bem estar, da qualidade de vida e do lazer; entretenimento. Por esse motivo, entre tantos deve ser um funcionário abnegado ao seu serviço, propositor de ideias e realizações, orientado para a sua **Vocação**. Esse é o sentido do seu trabalho: promover a melhoria da saúde do outro e por isso a qualificação permanente dos professores e educadores físicos de uma academia. O trabalho em si possui como propriedades a autonomia, reconhecimento, apoio, contribuição social e futuro desejável; entre outras questões presentes no instrumento de pesquisa.

Mas não se pode apenas viver da sua vocação. O sentido do trabalho deve se balizar no **Emprego** enquanto ambiente de trabalho propício para suas realizações pessoais e profissionais. Os objetivos da organização devem ser atendidos na mesma proporção que o funcionário se sinta bem e com todas as suas competências em desenvolvimento; são de corpo e de mente, produtivo e realizando suas tarefas com eficiência e eficácia. Todavia, o emprego não pode servir apenas para ‘pagar as contas e boletos’; o sentido do trabalho é maior; é social; é atemporal. O emprego é visto como ‘trampolim’ para a satisfação pessoal e por meio da execução das atividades laborais igualmente a satisfação organizacional. As condições de emprego possuem como propriedades a segurança, a saúde, vantagens apropriadas, estabilidade no emprego e salário justo, conforme alguns questionamentos no instrumento de pesquisa

E já que o Emprego e a Vocação não possuem tempo final, a **Carreira** no sentido do trabalho é vista como uma caminhada na qual o funcionário não deve realizar sozinho, mas

em conjunto com a empresa. Esses degraus ou patamares da carreira devem ser graduados pelas complexidades dos cargos atingidos, experiências somadas e agregadoras ou desafiadoras, uma boa rede de relacionamentos entre outros. Como não é algo estanque e sim processual, a carreira do profissional pode e deve ser constantemente desafiada e muitos colaboradores veem sentido no sentido do trabalho. Além disso, a carreira possui como características a autonomia e o *feedback* de informações, a responsabilidade e os resultados do cargo, forte motivação e alto desempenho pessoal, entre outros elementos percebidos no instrumento de pesquisa.

Como limitantes tentou-se realizar uma análise estatística mais elaborada por meio de *softwares*, não obstante foi utilizado o *M. S. Office Excel* v. 2010. Pretendia-se também de ter entrevistado qualitativamente os dois gestores, porém o estudo de Morin (2001) não aconselhava essa possibilidade. Outrossim como sugestão para estudos futuros pode-se aplicar essa análise em outros modelos de negócio. O estudo de Morin (2001) também pode ser aplicado na área pública, para ver qual o sentido do trabalho que os servidores públicos têm em seu ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BARRERA, Sylvia Domingos. Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar. **Revista Poíesis Pedagógica**. Revista do curso de Pedagogia da Universidade Federal de Goiás-Campus Catalão. v. 8, n. 2, ago/dez., pp.159-175. UFG: Catalão-GO, 2010.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Características motivacionais nas empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. v. 30, n. 4, dez/1990. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rae/a/XfKPPFjnMx9BqDG3gdxPGdg/?lang=pt#>>. Acesso em 09/10/2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901990000400005>
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. Objetivos motivacionais e estilos de comportamento. **Revista de Administração**. Universidade de São Paulo. v. 13, n. 1, p. 11-32, jan./mar. USP: 1978.
- BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Sentido do Trabalho e Orientação para o trabalho: um estudo em Universidades públicas de Minas Gerais e do Quebec. **Revista GUAL**. Universidade Federal de Santa Catarina. v. 8, n. 4, p. 117-133. Edição Especial. Florianópolis-SC, 2015. Disponível em [www.gual.ufsc.br](http://www.gual.ufsc.br)

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 2 reimpr. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>>. Acesso em: 12 out. 2021.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica**. Rev. Tec. Ane Lise Pereira da Cista Dalcul. Porto Alegre: SAGAH, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>>. Acesso em: 12 out. 2021.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. RAE. Trad. Angelo Soares. v. 41, n. 3, p. 8-19. Jul./Set. São Paulo: ERA, 2001.

MORIN, Estelle M.; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**. v. 19, ed. Especial 1: p. 47-56. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Pernambuco, Recife-PE, 2007.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert. **Fundamentos de gestão de pessoas**. Trad. Luciano Antonio Gomide. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; COSTA, Luciano Venelli; ABAD, Ana Zornoza. Potência de equipes de trabalho. *IN* SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org). **Novas medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

**ANEXO A - INSTRUMENTO DE PESQUISA**

**ESCALA DO TRABALHO COM SENTIDO – VERSÃO BRASILEIRA**

NOME: \_\_\_\_\_ data: \_\_\_\_\_

Os enunciados seguintes dizem respeito à opinião que você tem sobre seu trabalho.

Em que medida você está de acordo com cada uma delas?

1	2	3	4	5	6
Extremamente em desacordo	Bastante em desacordo	Um pouco em desacordo	Um pouco em acordo	Bastante em acordo	Extremamente em acordo

<b>Questionamentos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências						
2. Meu trabalho é útil para a sociedade						
3. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.						
4. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade						
5. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho						
6. Tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.						
7. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.						
8. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.						
9. Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita os meus direitos)						
10. Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.						
11. Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.						
12. Meu trabalho me permite aprender						
13. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais						
14. Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências						
15. Meu trabalho é útil aos outros.						
16. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.						
17. Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.						
18. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.						
19. Tenho autonomia em meu trabalho.						
20. Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.						
21. Tenho prazer na realização do meu trabalho.						
22. Meu trabalho me permite tomar decisões.						
23. Meu trabalho é importante para os outros.						
24. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.						

Fonte: Desenvolvido por Morin e Dassa (2006) adaptado para o português por Borges-Andrade e Bendasolli.

## APÊNDICE A - RESULTADOS PRIMÁRIOS

Tabulação dos resultados da pesquisa intitulada O sentido do trabalho na percepção dos funcionários de uma academia em Fortaleza – Ceará

1	2	3	4	5	6
Extremamente em desacordo	Bastante em desacordo	Um pouco em desacordo	Um pouco em acordo	Bastante em acordo	Extremamente em acordo

Questionamentos	1	2	3	4	5	6
1. Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências				1	4	19
2. Meu trabalho é útil para a sociedade					1	23
3. Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.				2	6	16
4. Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade			1	2	1	20
5. Tenho boas relações com meus colegas de trabalho		1		2	6	15
6. Tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.			1	12	4	7
7. Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.				3	9	12
8. Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.				3	3	18
9. Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita os meus direitos)				2	2	20
10. Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.				2	3	19
11. Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.					4	20
12. Meu trabalho me permite aprender					7	17
13. Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais			1	5	3	15
14. Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências				1	5	18
15. Meu trabalho é útil aos outros.					4	20
16. Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.				1	6	17
17. Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.				1	2	21
18. Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.			1	2	6	15
19. Tenho autonomia em meu trabalho.		1	3	4	6	10
20. Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.				4	12	8
21. Tenho prazer na realização do meu trabalho.			1		1	22
22. Meu trabalho me permite tomar decisões.			2	4	6	12
23. Meu trabalho é importante para os outros.					5	19
24. Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.			2	5	6	11

Fonte: Pesquisa Primária da Autora (2021).