



EMPREGO, CARREIRA OU VOCAÇÃO: O SIGNIFICADO DO TRABALHO E A  
FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA PARA ESTUDANTES DE ARQUITETURA E  
URBANISMO EM NITERÓI-RJ

Pedro Moreira Grillo

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, COPPE, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientadores: Édison Renato Pereira da Silva

Marcos do Couto Bezerra  
Cavalcanti

Rio de Janeiro

Abril de 2019

EMPREGO, CARREIRA OU VOCAÇÃO: O SIGNIFICADO DO TRABALHO E A  
FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA PARA ESTUDANTES DE ARQUITETURA E  
URBANISMO EM NITERÓI-RJ

Pedro Moreira Grillo

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA AO CORPO DOCENTE DO INSTITUTO ALBERTO  
LUIZ COIMBRA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA DE ENGENHARIA (COPPE)  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO COMO PARTE DOS  
REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM  
CIÊNCIAS EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.

Examinada por:

---

Prof. Édison Renato Pereira da Silva, Ph.D.

---

Prof. Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti, Ph.D.

---

Prof. Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas, Ph.D.

RIO DE JANEIRO, RJ - BRASIL

ABRIL DE 2019

Grillo, Pedro Moreira

Emprego, carreira ou vocação: o significado do trabalho e a formação universitária para estudantes de arquitetura e urbanismo em Niterói-RJ / Pedro Moreira Grillo. – Rio de Janeiro: UFRJ/COPPE, 2019.

XXIII, 134p.: il.; 29,7 cm.

Orientadores: Édison Renato Pereira da Silva

Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti

Dissertação (Mestrado) – UFRJ/ COPPE/ Programa de Engenharia de Produção, 2019.

Referências Bibliográficas: p. 101-114.

1. *Meaning of work*. 2. Significado do trabalho. 3. Estudantes. 4. Futuro do trabalho. I. Silva, Édison Renato Pereira da *et al.* II. Universidade Federal do Rio de Janeiro, COPPE, Programa de Engenharia de Produção. III. Título.

## Agradecimentos

*"Happiness only real when shared."*

**"A felicidade só é real quando compartilhada."**

Christopher McCandless - (Filme - Into the Wild)

**AVISO:** Meu orientador, Édison Renato, abriu precedente em sua dissertação com um agradecimento longo, colocando que "Não há no regimento, manual e norma de aprovação de dissertações e teses da COPPE e da UFRJ nada que impeça esse agradecimento de ter o tamanho que tem". Como passei a admirá-lo e vi esse precedente, me sinto no direito de usar este espaço também :). A parte pré-textual vai das páginas IV a XIII) e são mais poesia do que prosa. **Sugiro ao leitor que quiser ir "direto ao ponto", iniciar pelo item 1..INTRODUÇÃO.**

São 8:41 da manhã do dia seguinte da defesa. Escrevo essa sessão com um imenso sentimento de gratidão a todas as pessoas que passaram na minha vida e certamente fazem parte disso, me sentindo como se estivesse conectado à “Teia da Vida”, como falado no livro de Fritjof Capra. Tenho certeza após a manhã de ontem, dia 18/04/2019, que essa parte dos agradecimentos é a mais importante da dissertação (para mim).



Foto de alguns momentos da defesa e as pessoas presentes (18/04/2019).

**Sonhar. Planejar. Realizar. Celebrar.** Desde que tive contato com a metodologia *Dragon Dreaming* vi a importância da celebração. Celebrar não é (apenas) festejar, beber e se divertir. É também uma retrospectiva, ver o que foi feito e os aprendizados, olhar para as pessoas e como saímos transformados depois de um ciclo. Com essa energia termino talvez a melhor parte da dissertação, a celebração dessa fase. Celebro aqueles que me facilitaram o caminho até aqui, celebro as pessoas que estiveram comigo e celebro como esse ciclo me transformou e aquilo que aprendi.

#### **Celebro as pessoas que vieram antes de mim e pavimentaram o caminho**

Agradeço primeiramente aos meus pais, **Mario e Fernanda**, por toda a dedicação na minha educação (e do meu irmão). Eu sempre quis mudar o mundo, mas com vocês aprendi que

o melhor que se pode fazer para deixar um mundo melhor, é deixar filhos melhores para o mundo, e pretendo levar essa lição para o Theo. Obrigado por todas as noites mal dormidas, toda a dificuldade na gestação, toda escolha difícil que reside em educar um ser humano. Muito obrigado, amo vocês demais.

Celebro meus antepassados, principalmente os pais dos meus pais, **Mario, Conceição, Anna Maria e Ricardo**, por terem dado vida a essas duas pessoas especiais para mim. A vida na sua época, meus avós, sei que muitas vezes não foi fácil. Vocês viram guerras, passaram dificuldades, mas mesmo assim conseguiram criar os filhos e ser exemplos para os netos. Muito obrigado, admiro muito vocês! Ao meu avô Mario, em especial, deixo uma mensagem em forma de energia, que ela chegue onde você estiver espiritualmente me guiando, pois tenho certeza que nos acompanha de perto ainda.

Uma pausa para enxugar as lágrimas, e seguimos.

### **Celebro os que me inspiraram e treinaram**

Ao longo da vida, e no mestrado, tive pessoas no meu caminho que me inspiraram e abriram minha mente para novas possibilidades.

Agradeço a todos que participaram do Gaia Education no Rio de Janeiro, turma de 2014. Especialmente ao **Manu** e ao **Fil**, por tantas aulas inspiradoras e que me fizeram despertar para uma outra forma de olhar o trabalho e a vida, e tudo que isso me trouxe. Agradeço a **Gabriela Berrocal** pelas oportunidades profissionais abertas. Agradeço ao **Rodrigo Siqueira** pelas sessões de coach e ajuda durante um período de transição profissional. Agradeço ao amigo **Marcio Canuto** por ter indicado o Rodrigo e seu livro, bem como os papos e amizade. Agradeço ao **André Fleury** por ter me dado o livro “Qual é a sua obra?” do Mario Sergio Cortella, um gesto nobre e que me ajudou muito, inclusive na dissertação. Agradeço ao **Claudio Barizon, Jesuíno Lopes e Fabricio Fujikawa** pelas oportunidades profissionais, aprendizados e exemplo. Em especial ao amigo Jesuíno, que foi e é como um mentor e amigo para mim. Agradeço aos parceiros do **LAB.Rio**, que me formaram um ser humano melhor, mais consciente da diversidade do mundo e suas potencialidades. Obrigado ao **Luti, Bernardo, Rafa, Clariza, João, Ila, Ricardo, Djoser, Thamyra e Dora**. Agradeço ao **Marcos Cavalcanti**, meu co-orientador, por suas aulas inspiradoras que me fizeram querer entrar no mestrado e ser um professor com essa energia e paixão. Agradeço ao **Édison**, meu orientador, por todas as críticas construtivas, por ouvir e me direcionar, equilibrando o lado humano e professoral. Sem ele essa dissertação não seria a mesma coisa, ou talvez nem existisse! Certamente foi cúmplice, como ele mesmo comentou na defesa. Agradeço aos professores do mestrado pelas aulas inspiradoras: **Bartholo**, pelas aulas inspiradoras e que me abriram a mente, **Carla**, por sua coerência, abertura e habilidade em conduzir as aulas, **Marcus Vinicius**, por sua energia contagiante e forma organizada de dar aula, **Domício**, por me fazer enxergar mais longe, me mostrar que preciso de óculos, e aprender a humildade que é estar no mestrado, e **Marcus Lessa**, monitor que me direcionou e deu dicas em diversos momentos. Agradeço à **Viktoriya Lipovaya**, pela abertura para escrever juntos. Agradeço à **Clarisse Pepe** pela ajuda nas aulas iniciais. Agradeço à **Patricia** por toda ajuda e abertura para ouvir. Agradeço à **Elaine Sigette** pela abertura em escrever juntos e discutir sobre o tema. Agradeço ao **Miguel de**

**Simoni** pelo seu trabalho iniciado, foi uma honra continuar um assunto de uma pessoa que nem conheci mas sei que foi especial. Agradeço ao **Oswaldo Quelhas** por todo o cuidado, organização e feedbacks dados durante a defesa. Agradeço à dona **Alice**, pela simpatia e pelos cafés, e à **Roberta**, pela ajuda administrativa do programa.

### **Celebro os amigos que estiveram lado a lado**

Ao falar sobre caminhar lado a lado desejo especialmente agradecer à **Julia**, minha esposa e companheira, por toda força e cumplicidade durante esse percurso. A formatura no mestrado vem de decisões anteriores de vida. Em uma data especial para nós, por “acaso”, defendi o mestrado - no dia 18 de abril. Esta mesma data carrega momentos especiais, como quando viramos a noite conversando sobre a vida em Bom Jardim, e me apoiou a pedir demissão para seguir minha vocação. Em outro momento tão especial quanto decidi me comprometer e levar a nossa parceria para outro nível - ficamos noivos. Não teria páginas para descrever como estar com você foi fundamental, essa dissertação só saiu em grande medida pelo seu apoio diário. Muito especial ainda ter essa defesa no dia 18 de abril, no momento em que carrega o Theo na barriga. Se um dia você ler essas páginas saiba que agradeço demais sua ajuda, você sabe que é um *anjo* na minha vida (1-2-3-4!!). Aproveito para agradecer ao **Telmo** e **Rosa**, pais da Julia, por terem se dedicado à sua educação e cuidados. Agradeço também por cuidarem de mim e me proporcionarem algo fundamental para a formação e logística para chegar à UFRJ, a cessão de uso do carro da família, bem como empréstimo da cadeira e mesa de leitura.

Agradeço à **Louise Lomardo**, pois com ela iniciei minha vida com a pesquisa no LabCeca - UFF. Um lugar especial, onde também conheci um grande irmão de jornada, **Diego Caetano**, o qual agradeço também toda a ajuda e apoio. Diego é um dos nomes que fez essa dissertação ser o que é. No início de 2019, ao estar perdido e pensando que nada fazia sentido na dissertação, ele me deu um olhar externo que fez toda diferença, mostrando o valor das discussões e do caminho a seguir. Muito obrigado meu amigo. Agradeço também à **Jennifer Boquimpani**, noiva do Diego, pela força dada.

Agradeço à **Mariana Chicaybam**, pelas trocas de ideias no início do percurso. Agradeço aos professores que ajudaram a compartilhar a pesquisa e engajar as pessoas a responder: **Luciano Senna**, da Anhanguera, **Cristina Nacif** e **Anna Rachel**, da Uff, e **Miriam**, da Estácio, com agradecimento especial ao Diego Caetano pelo contato da Miriam. Agradeço novamente à **Louise Lomardo**, por me proporcionar a incrível experiência de dar aula para os alunos anualmente, onde pude formar meu pensamento e prototipar o uso do questionário com os alunos. Agradeço demais a todos os 82 que puderam responder aos questionários, não tenho seus nomes, mas fica aqui a gratidão, vocês foram fundamentais.

Agradeço aos que estiveram presentes no dia da banca: Meu pai Mario, meu irmão Vinícius, meu orientador **Édison Renato**, meu co-orientador **Marcos Cavalcanti**, **Oswaldo Quelhas**, convidado externo, e meus amigos **Diego Caetano**, **Claudio Magnanini**, **Louise Lomardo**, **Joana Schettino**, **Jesuíno Lopes**, **Fabrcio Fujikawa**, **Luiza Lobo**, **Daniel Almeida** e **Julianna Antunes**.

Agradeço também ao Governo Federal, à UFRJ e ao CNPQ, pelo apoio financeiro, sem o qual não seria possível me dedicar para realizar esta pesquisa. Minha graduação e

mestrado foram em universidades federais, e, em tempos de incertezas quanto ao futuro da educação pública deixo aqui minha gratidão a esse modelo de excelência.

Com certeza esqueço-me de amigos e amigas. Entendendo que não haveria espaço para citar toda a “Teia da Vida” que me fez estar aqui, sintam-se agradecidos, todos.

### **Celebro os aprendizados e o processo**

O processo do mestrado foi um capítulo muito sinuoso. Como disse o Marcos Cavalcanti, na defesa, o caminho não é reto, o processo de pesquisa é algo complexo, tortuoso. Não é o conto de fadas que parece ao olhar o trabalho ao final, indo do Ponto A ao Ponto B de forma linear. Discorrer sobre o processo visa demonstrar a novos pesquisadores como o caminho é sinuoso. Desde o início do mestrado eu venho desenvolvendo um diário de bordo online, para me lembrar das minhas decisões. O qual compartilharei os aprendizados.

Primeiro, como parei aqui. A curiosidade é algo que vem comigo desde criança, e estou convencido que essa é a minha principal contribuição para o mundo: olhar para ele, querer entender e modifica-lo para melhor. Unir mundos e conceitos.

Nesse contexto, em 2014 iniciei o treinamento Gaia Education, no Rio de Janeiro (currículo global em formação para sustentabilidade), e aí iniciei a maior e melhor investigação da minha vida - a sobre mim mesmo. A partir deste momento desenvolvi uma nova visão de mundo, que (resumindo muito!) culminou no realinhamento daquilo que o trabalho significa na minha vida, e deu início à transição de carreira, que me trouxe à Engenharia de Produção e ao tema do significado do trabalho.

O processo se iniciou ao fazer aulas como ouvinte com o professor Marcos Cavalcanti. Isso é uma dica que eu dou a quem pretende fazer um mestrado, pois permite você conhecer o curso antes de iniciar formalmente.

Após diversos meses de aulas, iniciei o processo seletivo, onde desenvolvi o primeiro projeto de pesquisa proposto. O que aprendi durante esses 24 meses sobre o processo de pesquisa?

- Escolher um tema que apaixone você, algo que você já tenha lido e faça parte da sua vida (ou dos seus sonhos);
- Fazer rabiscos à mão e com post its para ter ideias e encadear pensamentos, mas sempre escrever sobre, pois a escrita limita a criatividade, e isso é bom às vezes;
- Ter uma visão abrangente, mas saber ser focado em um assunto e discussão específica. Esse é o passo mais difícil.
- Conversar com muitas pessoas sobre as ideias. Conversar é muitas vezes dizer algo de formas que você sozinho não conseguiria pensar;
- Tenha um diário de bordo, online ou off-line, onde ficarão os insights, rabiscos e ideias para pesquisar;
- Usar o XYZ do Craft of Research e o CARS (Creating a research space) para prototipar resumos;



Em resumo, escolher um tema que tenha paixão e esteja próximo da vida, conseguir encaixar o tema em uma discussão acadêmica e saber que a contribuição de um mestrado é apenas uma vírgula no mar do conhecimento, um exercício de humildade.

### **O processo do mestrado e a produção do autor**

Segundo dicas do convidado **Oswaldo Quelhas**, coloco aqui alguns pontos que demonstram minha produção e proximidade com o tema. O mestrado é mais do que o documento da dissertação, envolve a união da vida com uma pesquisa. A seguir serão descritos os principais pontos que comprovam essa conexão. Sobre mim, já comentei minha curiosidade inata e como o processo começou, para acessar meu currículo verificar o Currículo Lattes (<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4490044P2>) e o LinkedIn (<https://www.linkedin.com/in/pedromgrillo/>).

#### **Produção técnica anterior ao mestrado:**

- Blog sobre vida e carreira: <https://medium.com/a-alma-do-neg%C3%B3cio>
- Facebook sobre vida e carreira: <https://www.facebook.com/aalmanegocio/>
- Aula expositiva para alunos de graduação da UFF sobre experiência profissional e o significado do trabalho (2016)

#### **Produção técnica durante o mestrado:**

Publiquei em parceria com a Viktoria dois trabalhos, não relacionados ao tema, mas que me ajudaram com o processo de pesquisa.

- LIPOVAYA, V. ; LIMA, Y. ; GRILLO, P. M. ; BARBOSA, C. E. ; SOUZA, J. M. ; DUARTE, F. J. C. M. . Coordination, Communication, and Competition in eSports: A Comparative Analysis of Teams in Two Action Games. In: ECSCW 2018: Proceedings of the 16th European Conference on Computer Supported Cooperative Work, 2018, Nancy - France. Reports of the European Society for Socially Embedded Technologies, 2018. v. 2.
- LIPOVAYA, V. ; COSTA, P. ; GRILLO, P. M. ; VOLOSIUK, A. ; SOPINA, A. . eSports: Opportunities for Future Ergonomic Studies. In: 20th Congress of the International Ergonomics Association, 2018. Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018), 2018. v. 824. p. 1937-1948.

#### **Aulas sobre o tema**

- Aula expositiva para alunos de graduação da UFF sobre experiência profissional e o significado do trabalho (2017)
- Aula expositiva para alunos de graduação da UFF sobre experiência profissional e o significado do trabalho (2018)

Orientações de trabalho (o mestrado me permitiu essa experiência)

- Mariana Cardoso Pena. Utilização de métodos ágeis para prototipação e modelagem de negócios na área de turismo acessível. 2016. Monografia. (Aperfeiçoamento/Especialização em Gestão e Gerenciamento de Projetos) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Orientador: Pedro Moreira Grillo.
- Diogo Quintanilha. Celeiro de Startups. Início: 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Arquitetura e Urbanismo) - Universidade Estácio de Sá. (Orientador).

Entendendo que o trabalho como vocação exige autoconhecimento, coloco aqui os diversos cursos mais recentes realizados nesse sentido:

Diamond Training. (Carga horária: 30h). Instituto Você, VOCÊ, Brasi (2018). Eneagrama Avançado. (Carga horária: 30h). Instituto Você, VOCÊ, Brasil (2018). Curso introdutório Eneagrama. (Carga horária: 16h). Instituto Você, VOCÊ, Brasil (2017). Treinamento Você. (Carga horária: 34h). Instituto Você, VOCÊ, Brasil (2017). Design para Sustentabilidade. (Carga horária: 360h). Gaia Education, GAIA, Brasil (2014).

Participação em eventos:

Colaboramérica (2016 e 2017), seminário dobre o Futuro do Trabalho (2017) e seminário Future Workplace (2017).

Além destes, atuei como mentor sobre carreira de forma informal para pessoas que precisavam de um apoio, como Jade Resende, Alexandre Curty, Diogo Quintanilha, Diogo Maretti, entre outros.

**Produção técnica após o mestrado:** consultar em [www.aalmadonegocio.com.br](http://www.aalmadonegocio.com.br)

Dedico este trabalho à memória do [Miguel de Simoni](#) e todos aqueles e aquelas que buscam se reconectar com essa força profunda e poderosa, que é o seu **Trabalho**, a sua **Obra**. Aquilo que ficará quando você e eu partirmos.

*It's a mystery to me  
We have a greed  
With which we have agreed*

*You think you have to want  
More than you need  
Until you have it all you won't be free*

*Society, you're a crazy breed  
I hope you're not lonely without me*

*When you want more than you have  
You think you need  
And when you think more than you want  
Your thoughts begin to bleed*

*I think I need to find a bigger place  
'Cause when you have more than you think  
You need more space*

*Society, you're a crazy breed  
I hope you're not lonely without me  
Society, crazy and deep  
I hope you're not lonely without me*

*There's those thinking more or less less is more  
But if less is more how you're keeping score?  
Means for every point you make  
Your level drops  
Kinda like it's starting from the top  
You can't do that*

*Society, you're a crazy breed  
I hope you're not lonely without me  
Society, crazy and deep  
I hope you're not lonely without me (...)*

**Society - Eddie Vedder (Into the Wild soundtrack)**

Resumo da Dissertação apresentada à COPPE/UFRJ como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Mestre em Ciências (M.Sc.).

EMPREGO, CARREIRA OU VOCAÇÃO: O SIGNIFICADO DO TRABALHO E A  
FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA PARA ESTUDANTES DE ARQUITETURA E  
URBANISMO EM NITERÓI-RJ

Pedro Moreira Grillo

Abril/2019

Orientadores: Édison Renato Pereira da Silva

Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti

Programa: Engenharia de Produção

Este trabalho apresenta o significado do trabalho (como um emprego, carreira ou vocação) como um tema relevante para o percurso formativo dos jovens, em um contexto de mudanças substanciais acerca do trabalho, carreira e o futuro do trabalho. O significado do trabalho (em inglês, *Meaning of Work*) é um assunto discutido historicamente, porém autores concordam que o campo ainda está em fase de desenvolvimento, sendo necessários novos estudos. Este trabalho utiliza dois questionários validados na literatura (n=82), aplicados em estudantes de Arquitetura e Urbanismo da cidade de Niterói-RJ. Ao final, foram encontrados os seguintes resultados: (i) a utilização dos questionários foi validada; (ii) o trabalho está sendo visto como algo além de um emprego; (iii) o significado do trabalho influencia as expectativas de carreira de curto prazo e (iv) o tema foi considerado muito relevante para os jovens (90%) e é pouco discutido nas universidades. Ao final, pretende-se ter contribuído para a comunidade acadêmica com um estudo de replicação inédito e para as universidades pretende-se ter demonstrado a importância e relevância do tema como um diferencial competitivo para inclusão nos projetos pedagógicos.

Abstract of Dissertation presented to COPPE/UFRJ as a partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science (M.Sc.)

JOB, CAREER OR CALLING: THE MEANING OF WORK AND UNIVERSITY  
EDUCATION AMONG ARCHITECTURE UNDERGRADUATE STUDENTS IN  
NITERÓI-RJ

Pedro Moreira Grillo

April/2019

Advisors: Édison Renato Pereira da Silva

Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti

Department: Production Engineering

The present study explores the Meaning of Work (MOW) - job, career or calling - as a relevant theme for undergraduate students and its educational course, in the context of profound changes in work's nature and future of careers. The MOW is a well discussed subject, but scholars agree that it has not developed a coherent identity yet. Two validated questionnaires were used (n=82) with Architecture and Urbanism undergraduate students in Niterói-RJ. Results of previous research were confirmed and discussed. Key findings were: (i) validation and coherence of both questionnaires; (ii) work is not a job for the vast majority (90%); (iii) the meaning of work influences short-term career expectations; (iv) the theme is extremely relevant for the students (90%) and is not discussed at universities. This study is part of a growing body of research on the meaning of work and contributes with an unprecedented replication study. Another intended outcome was to demonstrate to universities the importance and relevance of the subject as a competitive advantage in order to future pedagogical projects.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
1.1. Objetivo	2
1.2. Justificativa	3
1.3. Motivação pra escolha do tema	5
<b>2. MÉTODOLOGIA</b>	<b>7</b>
2.1. Etapas da pesquisa	7
2.2. Fundamentação teórica: Mapeamento Sistemático de Literatura (MS)	8
2.3. Coleta de dados e instrumentos	12
2.4. Participantes e amostra	13
2.5. Análise dos dados	14
2.6. Limitações da pesquisa e estudos futuros	14
<b>3. O SIGNIFICADO DO TRABALHO</b>	<b>16</b>
3.1. A história do assunto	16
3.2. Correntes teóricas	17
3.2.1. O significado do trabalho (meaning of work)	17
3.2.2. O sentido do trabalho (meaningfulness of work)	18
3.3. Discussões atuais no campo	20
3.4. Definição conceitual e escolha das variáveis	20
3.4.1. Emprego, carreira ou vocação: Work-Life Questionnaire (WLQ)	21
3.4.2. Visão clássica: Mening of working international research team (MOW)	26
<b>4. O FUTURO DO TRABALHO E O PAPEL DA UNIVERSIDADE</b>	<b>34</b>
4.1. As raízes do que se entende como trabalho	34
4.2. O trabalho para além do emprego	38

4.2.1. Qual é a sua obra?	38
4.2.2. Por que um trabalho significativo é benéfico para pessoas e organizações?	42
4.2.3. Trabalho significativo para quem?	44
<b>4.3. O futuro do trabalho e o papel da universidade na formação do indivíduo</b>	<b>47</b>
4.3.1. Mudança de era	47
4.3.2. O futuro do trabalho	50
4.3.2.1. O emprego continuará continuamente mudando	51
4.3.2.2. A educação precisará ser atualizada	54
4.3.1. O papel da universidade e o projeto pedagógico para o futuro do trabalho	57
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>61</b>
<b>5.1. O perfil dos respondentes</b>	<b>61</b>
5.1.1. Perfil demográfico	61
5.1.2. Experiência com o trabalho	64
<b>5.2. O significado do trabalho para os participantes</b>	<b>66</b>
5.2.1. Emprego, carreira ou vocação? Work-Life Questionnaire (WLQ)	66
5.2.2. Questionário Meaning of Working Research Team (MOW)	67
5.2.2.1. Centralidade do trabalho (absoluta e relativa) - Work centrality	67
5.2.2.2. Identificação com o papel no trabalho - Work role identification	69
5.2.2.3. Resultados valorizados no trabalho - Valued work outcomes	70
5.2.2.4. Objetivos priorizados no trabalho - Importance of work goals	72
<b>5.3. Expectativas sobre o ambiente de trabalho ideal</b>	<b>73</b>
5.3.1. Emprego	73
5.3.2. Carreira	74



5.3.3. Vocação	74
<b>5.4. Expectativa de curto prazo pós-formatura e o significado do trabalho</b>	<b>75</b>
<b>5.5. Conscientização e relevância percebida do tema</b>	<b>76</b>
<b>5.6. A matriz curricular e a presença de disciplinas sobre o tema</b>	<b>78</b>
<b>5.7. Identidade de carreira e o significado do trabalho</b>	<b>80</b>
<b>6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>82</b>
<b>6.1. O perfil dos respondentes e o significado do trabalho</b>	<b>83</b>
<b>6.2. O trabalho pode ser visto como um Emprego, Carreira ou Vocação</b>	<b>84</b>
6.2.1. Emprego	86
6.2.2. Carreira	89
6.2.3. Vocação	90
6.2.4. A influência do Work-Life Questionnaire sobre as variáveis clássicas do MOW	93
<b>6.3. O trabalho está sendo visto como mais do que um emprego</b>	<b>93</b>
<b>6.4. O significado do trabalho influencia as expectativas de carreira</b>	<b>94</b>
<b>6.5. O significado do trabalho é um tema muito relevante para os estudantes e deve ser incorporado nos currículos</b>	<b>95</b>
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>98</b>
<b>7.1. Implicações teóricas</b>	<b>99</b>
<b>7.2. Implicações práticas</b>	<b>100</b>
<b>8. REFERÊNCIAS</b>	<b>101</b>
<b>9. APÊNDICES</b>	<b>115</b>
<b>9.1. APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO</b>	<b>115</b>
<b>9.2. APÊNDICE B - PROCESSO DO MAPEAMENTO SISTEMÁTICO</b>	<b>123</b>

9.2.1.	Documentação do processo de controle de vieses e busca por referências	123
9.2.2.	Documentação do processo de controle de vieses e busca por referências	123
9.2.3.	Localização dos trabalhos	124
9.2.4.	Seleção e filtragem das referências	128
9.2.5.	Mapeamento sistemático para escolha do questionário	129
<b>9.3.</b>	<b>APÊNDICE C – LISTA DE DISCIPLINAS SOBRE CARREIRA POR CURSO</b>	<b>131</b>
9.3.1.	Arquitetura e Urbanismo	131
9.3.2.	Engenharia de produção	132

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Principais pesquisadores por número de publicações em coautoria (desenvolvido no software Vos Viewer a partir de dados do Sente). Fonte: Autor.....	10
Figura 2 - Evolução do campo por meio de artigos (busca por título "Meaning of Work"). Fonte: Base Web of Science .....	11
Figura 3 - Principais ramificações da literatura. Fonte: Autor .....	12
Figura 4 - Definição conceitual, variáveis e fontes utilizadas. Fonte: Autor .....	21
Figura 5 - Relação da satisfação com o trabalho, identidade de carreira e significado do trabalho. Fonte: McKevitt et al. (2017) .....	26
Figura 6 - Conceito de Meaning of Work. Fonte: Autor, adaptado de Harpaz (1986).....	28
Figura 7 - Linha de montagem: a alienação do processo de produção. Fonte: Albornoz (2002) p33 .....	36
Figura 8 - Pirâmide de necessidades de Maslow. Fonte: Gavioli & Galegale (2007).....	45
Figura 9 - O Ponto de Mutação. Fonte: Capra (1982).....	48
Figura 10 - Chamadas para ação sobre o futuro do trabalho e carreira. Fonte: ANZ (2016) .....	55
Figura 11 - Esquema para um modelo de carreira de sucesso. Fonte: Bersin et al. (2018).....	57
Figura 12 - Distribuição geográfica das respostas. Fonte: Autor .....	62
Figura 13 - Processo e números para localização e filtragem das referências a serem analisadas .....	123

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Objetivos do trabalho. Fonte: Autor .....	2
Tabela 2 – Objetivos do trabalho. Fonte: Autor .....	7
Tabela 3 - Busca de escopo por palavras-chave. Fonte: Autor .....	10
Tabela 4 - Eventos atuais no assunto. Fonte: Autor .....	11
Tabela 5 - Resumo de aplicação do Work-Life Questionnaire (WLQ). Fonte: Autor, com base no mapeamento sistemático .....	23
Tabela 6 - Resultado encontrado por Wrzesniewski et al. (1997). Fonte: Retirado de Wrzesniewski et al. (1997), Tabela 3, p27.....	24
Tabela 7 - Comparação do significado do trabalho com a teoria da autodeterminação. Fonte: Rijavec et al. (2015).....	25
Tabela 8 - Centralidade relativa do trabalho em outras amostras. Fonte: Oliveira (2001), baseado em outros autores. ....	29
Tabela 9- Centralidade absoluta e relativa do trabalho. Fonte: Vilela (2006).....	30
Tabela 10- Centralidade relativa do trabalho para poloneses e americanos. Fonte: Quintanilla. (1992) .....	30
Tabela 11 - Efeitos e drivers de mudança sobre emprego para Arquitetos e Engenheiros (crescimento percentual entre 2015 e 2020). Fonte: Future of Jobs Survey, World Economic Forum (2016).....	52
Tabela 12 - Gestão da mudança e planejamento do futuro ambiente de trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016) .....	55
Tabela 13 - Estrutura de análise e variáveis analisadas.....	61
Tabela 14 - Percentual de respostas por município .....	62
Tabela 15 - Média das respostas sobre o significado do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor.....	66
Tabela 16 - Significado do trabalho e análise de subgrupos. Fonte: Autor.....	67
Tabela 17 - Centralidade absoluta do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	67
Tabela 18 - Centralidade absoluta do trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	68
Tabela 19 - Centralidade relativa do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987).....	68
Tabela 20 - Centralidade relativa do trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	69

Tabela 21 - Identificação com o papel no trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	69
Tabela 22 - Identificação com o papel no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	70
Tabela 23 - Resultados valorizados no trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987).....	71
Tabela 24 - Resultados valorizados no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	71
Tabela 25 – Objetivos priorizados no trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987).....	72
Tabela 26 – Objetivos priorizados no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987) .....	72
Tabela 27 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como um Emprego. Fonte: Autor .....	73
Tabela 28 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como uma Carreira. Fonte: Autor.....	74
Tabela 29 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como uma Vocação. Fonte: Autor.....	75
Tabela 30- Expectativa com futuro profissional de curto prazo. Fonte: Autor .....	75
Tabela 31 - Expectativa com futuro profissional de curto prazo e o significado do trabalho. Fonte: Autor.....	76
Tabela 32 - Conscientização e novidade do tema para a pessoa por subgrupos. Fonte: Autor.....	77
Tabela 33 - Conscientização e novidade do tema para a pessoa e o significado do trabalho. Fonte: Autor.....	77
Tabela 34 – Relevância do tema para a pessoa por subgrupos. Fonte: Autor .....	77
Tabela 35 - Relevância do tema para a pessoa e o significado do trabalho. Fonte: Autor.....	78
Tabela 36 – Disponibilidade para conversa posterior. Fonte: Autor .....	78
Tabela 37 - Disponibilidade para conversa posterior e o significado do trabalho. Fonte: Autor.....	78
Tabela 38 - Relação de universidades com disciplinas focadas em planejamento de carreira e discussões sobre desenvolvimento pessoal. Fonte: Autor.....	79

Tabela 39 - Identidade de carreira. Fonte: Autor, baseado em Dobrow & Higgins (2005).....	80
Tabela 40 – Identidade de carreira e o significado do trabalho. Fonte, Autor, baseado em Dobrow & Higgins (2005).....	81
Tabela 41 - Média das respostas sobre o significado do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Wrzesniewski et al. (1997a) .....	84
Tabela 42 - Resultado comparativo obtido por Wrzesniewski et al. (1997a).....	85
Tabela 43 - Expectativa com futuro profissional de curto prazo e o significado do trabalho. Fonte: Autor.....	94
Tabela 44 - Resumo das heurísticas de busca utilizadas .....	124
Tabela 45 - Detalhe das heurísticas utilizadas e resultados das buscas.....	125

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Centralidade relativa do trabalho. Fonte: Paula (1998) .....	30
Gráfico 2 - Resultados valorizados no trabalho. Fonte: Paula (1998).....	31
Gráfico 3 - Objetivos priorizados no trabalho. Fonte: Paula (1998) .....	32
Gráfico 4 - Identificação com o papel no trabalho. Fonte: Paula (1998) .....	33
Gráfico 5- Drivers de mudança para o futuro do trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016).....	52
Gráfico 6 - Estratégias para mudança em relação ao futuro do trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016) .....	56
Gráfico 7 - Percentual de respondentes por universidade e tipo. Fonte: Autor.....	63
Gráfico 8 - Faixa etária dos respondentes por tipo de universidade. Fonte: Autor.....	63
Gráfico 9 - Renda familiar por tipo de universidade. Fonte: Autor .....	64
Gráfico 10 - Ocupação e experiência com o trabalho atual por tipo de universidade. Fonte: Autor .....	65
Gráfico 11 - Porte de empresa e experiência com o trabalho. Fonte: Autor .....	65
Gráfico 12 - Número de respondentes e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Wrzesniewski et al. (1997a) .....	66

## 1. INTRODUÇÃO

*“Sem dúvida, o mais abundante, o mais barato, o menos utilizado e o mais abusado recurso do mundo é a **engenhosidade humana**.” (HOCK, Dee, 2000, p80)*

*“Assim, o trabalho deixa de ser algo separado da vida, algo que atende aspectos utilitários da existência e passa a ser parte inseparável da essência humana. O trabalho não é apenas um meio de ganhar a vida, de mantê-la, mas sim **um caminho de transcendência**.”- (SIMONI, Miguel de, 1996, p43)*

Este trabalho como um todo fala do significado do trabalho e a importância da discussão desse tema, usando como foco o percurso formativo e as expectativas de carreira de jovens universitários do curso de Arquitetura e Urbanismo. O principal argumento desenvolvido é que o trabalho pode ser visto como um emprego, uma carreira ou uma vocação, e cada um destes significados traz consigo expectativas e consequências práticas, sendo apresentada a visão do trabalho como uma vocação como positiva e mais alinhada ao futuro do trabalho.

O trabalho está dividido em **seis grandes partes**:

**Parte I - Introdução:** A primeira parte do trabalho tem como objetivo apresentar o tema e o problema para o leitor. Em detalhes serão apresentados os objetivos do trabalho, o contexto geral no qual se insere, as justificativas para escolha do tema e a visão geral da obra.

**Parte II – Metodologia:** Busca elucidar o processo e critérios escolhidos de decisão e procedimentos metodológicos, bem como o detalhamento do mapeamento sistemático de literatura realizado visando a facilidade da replicação do trabalho por outros acadêmicos.

**Parte III - O significado do trabalho:** A segunda parte apresenta o principal conceito do trabalho, o significado do trabalho. Serão descritas as correntes teóricas e escolha conceitual utilizada, bem como detalhamento dos principais questionários utilizados para coleta de dados.

**Parte IV - O futuro do trabalho e o papel da universidade:** A terceira parte problematiza alguns pontos para apoiar a discussão final. Primeiro é apresentado um panorama da evolução do conceito de trabalho, posteriormente apresenta-se uma reflexão sobre o trabalho para além do emprego, defendendo a tese do trabalho como uma vocação



e seus benefícios e limites. A seguir coloca-se o tema da formação e o papel da universidade em relação ao futuro do trabalho e a importância da discussão do significado do trabalho ainda na universidade.

**Parte V – Resultados:** A quarta parte apresenta o resultado da aplicação dos questionários com 82 participantes, bem como a segmentação por aspectos demográficos, delineando aspectos para as discussões.

**Parte VI –Discussão e considerações finais:** A quinta parte resgata os objetivos de pesquisa e a problematização, confrontando com os principais resultados da parte quatro. Serão apresentados em resumo os pontos-chave de discussão, os limites da análise, e indicações para trabalhos futuros.

Ao final da leitura esta dissertação espera-se que o leitor tenha entendido a importância, tanto teórica quanto prática do tema, e os benefícios do trabalho como vocação. Espera-se também ter servido como base para a inclusão da discussão do significado do trabalho como parte inseparável da formação de universitários em geral, especificamente aos futuros Arquitetos e Urbanistas.

### 1.1. Objetivo

O presente estudo tem como objetivo descrever o significado do trabalho (como um emprego, carreira ou vocação) para um grupo de estudantes de Arquitetura e Urbanismo em Niterói - RJ, para explicar os padrões de cada subgrupo e sua influência nas expectativas de carreira, visando demonstrar as diferenças e apoiar pedagogos e coordenadores de curso a melhor planejar percursos de formação, sob o contexto do futuro do trabalho.

Além do objetivo principal, foram considerados objetivos secundários, que apoiarão as discussões:

Tabela 1 – Objetivos do trabalho. Fonte: Autor

	O objetivo do estudo	Para explicar ou entender	Visando os seguintes benefícios
1	Principal		
1.1	Descrever o significado do trabalho para o grupo de participantes (n=82)	Os padrões e diferenças de cada subgrupo e influência nas expectativas de carreira	Demonstrar a diferença entre os subgrupos e apoiar pedagogos e coordenadores de curso a

	estudantes de Arquitetura)		melhor planejar percursos de formação
1.1.1	Explicar a relação entre o significado do trabalho e as expectativas de carreira de curto prazo	As intenções de cada subgrupo para a carreira	Demonstrar a diferença entre os subgrupos e a relevância do tema
1.1.2	Descrever o significado do trabalho por meio do questionário <i>Work-Life Questionnaire (WLQ)</i> e relação com o MOW	A viabilidade de utilizar este construto conforme preconizado na literatura internacional	Prescrever o uso do questionário <i>Work-Life Questionnaire (WLQ)</i> (em português pela primeira vez)
2	Secundários		
2.1	Descrever a conscientização para o tema e relevância percebida	O quanto os jovens consideram a discussão algo relevante e necessário de ser discutido	Demonstrar que o tema seja discutido nas universidades
2.1.1	Descrever a presença de disciplinas acerca do tema nos cursos de Arquitetura do Rio e Niterói	Se os cursos disponibilizam disciplinas obrigatórias ou não acerca do tema	Prescrever que o tema seja mais discutido nas universidades
2.2	Explicar a relação do significado do trabalho e variáveis demográficas	Principalmente a influência da renda no significado do trabalho	Discutir com a literatura se o trabalho como vocação é um atributo de pessoas de maior renda

## 1.2. Justificativa

Segundo Wrzesniewski, et al. (1997), o trabalho constitui mais de um terço da vida da maioria dos humanos adultos, sendo algo de vital importância, especialmente no contexto do mundo ocidental.

Segundo Gun (2019) em um ano trabalha-se em média 1711 horas, e, considerando uma vida profissional de 40 anos, a pessoa terá dedicado 68.440 horas da vida ao trabalho.

O trabalho é um tema central e tem sofrido também mutações, tanto em sua forma quanto em seu conteúdo, trazendo a necessidade de cada vez mais estudar o significado do trabalho para o futuro.

*Work is, and always has been, one of the most defining aspects of our lives. It is where we meet our friends, excite ourselves and feel at our most creative and innovative. It can also be where we can feel our most frustrated,*

*exasperated and taken for granted. Work matters — to us as individuals, to our family and friends and also to the communities and societies in which we live. Many of the ways of working that we have taken for granted for 20 years are disappearing — working from nine-to-five, aligning with only one company, spending time with family, taking weekends off, working with people we have known well in offices we go to every day. And what’s coming in its place is much less knowable and less understandable — almost too fragile to grasp. (GRATTON, Lynda, 2010, p16)*

As questões acerca do sentido da vida são tão antigas quanto o homem. O significado do trabalho também é algo discutido há séculos, com suas raízes intrincadas com as próprias bases da civilização ocidental e suas religiões.

Diversos autores relacionam o significado do trabalho como uma vocação - o trabalho com significado - com resultados positivos, tanto para indivíduos quanto para organizações, o que torna o tema algo relevante a ser estudado (Wrzesniewski et al. 2010; Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990; Wrzesniewski et al., 1997; Berg et al., 2010; Bunderson & Thompson, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001; May et al., 2004; Spreitzer, 1996; Elangovan et al., 2010; Locke & Taylor, 1991; Pratt et al., 2006; Wrzesniewski, 2003; Kahn, 2007).

Apesar de ser um tema secular e já estudado, diversos autores concordam que é necessário maior definição e amadurecimento dos termos e construtos. O tema do significado do trabalho (*meaning of work*) é algo discutido há séculos com um viés religioso e filosófico, e na década de 80 teve seu trabalho de maior relevância (MOW, 1987), que inaugurou uma época de aumento dos estudos acadêmicos com o tema. Desde a década de 80 o assunto tem sido cada vez mais discutido, e nos últimos 15 anos intensificou-se o volume de publicações neste assunto. Segundo Rosso et al. (2010) a literatura ainda encontra-se em sua 'adolescência', havendo necessidade de estabelecer uma identidade coerente entre as linhas teóricas:

*“It appears that the meaning of work literature is still experiencing its adolescence, having undergone considerable growth and development in many academic disciplines over a number of years, but without yet establishing a coherent identity”- (ROSSO, Brent et al., 2010, p. 93)*

Diversos autores colocam a importância da definição e clareza dos termos. Morin et al. (2007) ao argumentar a necessidade de limitar a base conceitual da pesquisa realizada diz que “a análise dos sentidos do trabalho não é uma questão unânime”. Goulart (2009) na primeira linha do seu trabalho diz que “ o significado do trabalho abriga diversas possibilidades de análise e de compreensão. Enfatizamos duas teses que evidenciam a

controvérsia sobre o assunto”. Ardichvili & Kuchinke (2009) salientam que a revisão das definições relacionadas e *frameworks* conceituais sugere que os autores usam os termos “*meaning of work*” e “*meanings of working*” de forma intercambiável. Bendassolli et al. (2015) buscam compreender a terminologia das publicações brasileiras e chama atenção para a questão da tradução, fazendo uma contribuição teórica significativa ao distinguir alguns termos usados. O autor usa o termo “imprecisão conceitual” para se referir às diversas correntes e terminologias existentes.

Podolny et al. (2005) chamam atenção para a criação de sentido no trabalho (*meaningfulness in work*) como uma das pautas mais importantes para pesquisadores:

*“Its importance to individuals in organizations and to theories of organizational behavior have led scholars to claim that how individuals find meaningfulness in work ‘‘should arguably be one of the most important questions for organizational scholarship’’ - (PODOLNY, Joel, et al. 2005, p. 1).*

Segundo Geldenhuys et al. (2014) tem havido um contínuo crescimento em pesquisas sobre trabalho significativo e com sentido (*meaningful*), engajamento e comprometimento no trabalho (Dik & Duffy, 2009; Hult, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004).

Segundo King & Napa (1998) estudos sugerem que o trabalho com sentido e significado é um tema mais desejado do que felicidade e riqueza, e trabalhadores jovens “falam incessantemente sobre sentido”, citando que a falta de uma percepção de sentido como um fator chave para o *turnover* (Lancaster & Stillman, 2010, p. 86).

Portanto, o tema tem relevância para os estudos organizacionais e para indivíduos e, apesar de ser histórico, carece de mais estudos para evolução do campo.

### **1.3. Motivação pra escolha do tema**

A principal motivação para o tema foi o desejo do autor em unir conceitualmente dois campos da vida que se cruzaram, a formação como Arquiteto e Urbanista e a descoberta da gestão e inovação.

O currículo como Arquiteto Urbanista forma pessoas generalistas e multidisciplinares, permitindo atuar em diversos setores. Após alguns anos foi feita uma transição de carreira para a área de gestão e alguns questionamentos surgiram. Por que não se aprende sobre

esses temas mais cedo? Autoconhecimento, planejamento de vida e etc. Em geral entra-se na universidade muito cedo e com pouca bagagem de experiência para se saber da vida e o planejamento de carreira.

O desejo que moveu a presente pesquisa é que cada vez mais seja usual entre os jovens temas como o planejamento de vida, autoconhecimento, felicidade e definição de sucesso, para capacitar o aluno de forma integral e não apenas nas capacidades técnicas, estando pronto para o trabalho do futuro, que exige criatividade e reinvenção da própria carreira.

Esse desejo encontrou no mapeamento sistemático um assunto e um campo do conhecimento, o significado do trabalho, o qual é o terreno para o presente trabalho.

## 2. METODOLOGIA

*Se cheguei até aqui foi porque me apoiei no ombro dos gigantes. Isaac Newton*

O paradigma conceitual utilizado foram os estudos sobre o significado do trabalho, do inglês *Meaning of Work (MOW)*, principalmente os trabalhos após 1987. A pesquisa é de natureza empírica, utilizando dois questionários (n=82) validados na literatura<sup>1</sup> com a finalidade de replicação, visando validação interna. Os questionários foram aplicados de forma presencial e online, com ajuda de professores. Os dados estruturados coletados foram analisados de forma qualitativa. A seguir encontra-se um resumo dos objetivos da pesquisa e o método utilizado:

Tabela 2 – Objetivos do trabalho. Fonte: Autor

	O objetivo do estudo	Método e fonte
1	Principal	
1.1	Descrever o significado do trabalho para o grupo de participantes	Questionário estruturado (Wrzesniewski, et al., 1997 e MOW, 1987)
2	Secundários	
2.1	Descrever a conscientização para o tema e relevância percebida	Questionário estruturado
2.1.1	Descrever a presença de disciplinas acerca do tema nos cursos de Arquitetura do Rio e Niterói	Pesquisa documental online (Autor)
2.2	Descrever a relação do significado do trabalho e variáveis demográficas	Questionário estruturado
2.3	Descrever o significado do trabalho por meio do questionário <i>Work-Life Questionnaire (WLQ)</i>	Questionário estruturado (Wrzesniewski, et al., 1997)

### 2.1. Etapas da pesquisa

Foram realizadas as seguintes etapas principais:

- (i) Revisão de literatura e mapeamento sistemático
- (ii) Definição conceitual e dos questionários a serem utilizados
- (iii) Tradução dos questionários para o português (utilizando a tradução reversa para o *Work-Life Questionnaire*)
- (iv) Criação da primeira versão do questionário para testes

<sup>1</sup> O *Work-Life Questionnaire (WLQ)* e o utilizado pelo *Meaning of Working Research Team (MOW)*, detalhados na Parte II

- (v) Aplicação em uma amostra de alunos
- (vi) Revisão do questionário com os feedbacks
- (vii) Preparação da versão final
- (viii) Customização da ferramenta online para aplicação (Surveygizmo)
- (ix) Engajamento de professores nas principais universidades
- (x) Coleta dos dados via questionários presenciais e online
- (xi) Unificação das bases (online e off-line) em uma base única e exclusão de respostas inválidas
- (xii) Análise qualitativa dos dados

## **2.2. Fundamentação teórica: Mapeamento Sistemático de Literatura (MS)**

O objetivo principal deste item é demonstrar que o assunto “Significado do Trabalho” faz parte de uma discussão teórica existente, sendo uma pesquisa válida. Pretende-se também demonstrar a abordagem utilizada para localizar e selecionar as principais referências para o embasamento conceitual do assunto.

O conhecimento científico evolui quando se encontram assuntos para serem pesquisados e aprofundados mediante discussões acadêmicas. Segundo Silva & Proença Jr (2013) a repartição do conhecimento em assuntos é fruto de um processo histórico, e o assunto em si independe da vontade do pesquisador. No que tange à evolução do pensamento científico, Lakatos (1978) propõe que o conhecimento científico avança devido a existência e confrontação de programas de pesquisa científicos. Portanto, para a pesquisa se fazer relevante para a comunidade acadêmica e evolução do conhecimento, se faz necessário: (1) encontrar um assunto, que faça parte de um programa de pesquisa científico e (2) aprofundá-lo por meio de uma discussão que contribua com a evolução da ciência.

Para encontrar um assunto e se inserir na discussão se faz necessário uma revisão de literatura. Porém, com a evolução da ciência e das tecnologias da informação e comunicação aparece o desafio de como escolher e buscar da melhor maneira as fontes para o trabalho. A abordagem utilizada para localizar e selecionar os trabalhos a serem considerados seguiu o disposto por Silva & Proença Jr (2013), sendo feito um Mapeamento Sistemático de Literatura (MSL). Segundo Silva & Proença Jr (2013) o levantamento das fontes disponíveis em um assunto deve ter heurísticas defensáveis para

a busca e seleção dessas fontes, de forma a controlar os vieses (e por isso se chama “sistemático”).

Este item irá demonstrar os principais resultados em do MSL e da busca pelo assunto, defendendo a validade do assunto como um assunto de pesquisa e apresentando os principais congressos, livros, periódicos, autores e centros de pesquisa do mundo no tema “Significado do trabalho (Meaning of Work)”. No Apêndice B serão apresentadas em detalhes as heurísticas, questões e o processo utilizado para a localização e seleção dos trabalhos a serem considerados na pesquisa.

O assunto "Significado do trabalho" é uma ramificação da tradução do inglês *Meaning of Work*. Após o MSL<sup>2</sup> e análise das referências algumas conclusões foram tiradas acerca do assunto e a comunidade na qual ele está inserido, conforme resumidos a seguir e detalhado posteriormente:

1. O assunto existe e está atual
2. O campo evolui por meio de artigos
3. A literatura está fragmentada em diversas discussões
4. A literatura brasileira está desconectada da literatura internacional

Acerca do primeiro ponto (1 - O assunto existe e está atual), se pode defender a existência e atualidade do assunto *Meaning of Work* por algumas razões: (i) após a realização do MSL foram encontradas 908 referências que trabalham o tema, sendo 476 referências diretas com palavras-chave relevantes no título ou abstract.; (ii) O assunto surgiu na década de 80 com um estudo internacional envolvendo uma comunidade já formada para o tema (MOW, 1987); (iii) Existem centros de pesquisa e pesquisadores dedicados ao tema (Figura 1); e (iv) Existem congressos atuais acerca do assunto (Tabela 4). Para ver os resultados em detalhes do MSL, consultar o Apêndice B.

Para iniciar as buscar por referência foi realizada uma busca de escopo por título nas principais bases existentes (Tabela 3), sendo Amazon ([www.amazon.com](http://www.amazon.com)), Banco de Teses e Dissertações - BDTD, banco de teses americano ProQuest - UMI, e o banco de

---

<sup>2</sup> Para acessar a toda bibliografia utilizada (inclusive as excluídas), acessar a base em formato do software Sente (<https://drive.google.com/open?id=1gusmwapwLzPrTX8NzqYTvZsGeuO6yzBs>) e relatório extraído do Zotero (<https://drive.google.com/open?id=14QijziTanH6OGtFDktiAu6aqxKiE3ycm>)



dados da Web of Science (WOS). Com isso ficou demonstrada a existência do assunto e da comunidade (detalhado no Apêndice B).

Tabela 3 - Busca de escopo por palavras-chave

	Amazon	BDTD	UMI	WOS
TI="Meaning of work"	69	1	40	115
TI="sentido do trabalho"	10	73	0	0
TI="significado do trabalho"	6	57	0	0

A Figura 1 demonstra a existência de grupos de autores e volume de pesquisas no tema. A imagem mostra pesquisadores com no mínimo 2 documentos publicados, o tamanho dos círculos são número de documentos e a proximidade e links formam a conexão entre os pesquisadores. Acerca de centros de pesquisa, recentemente foi fundado o VU Center for Meaningful Work (Vrije Universiteit Amsterdam), um centro de pesquisa dedicado ao estudo destes temas.

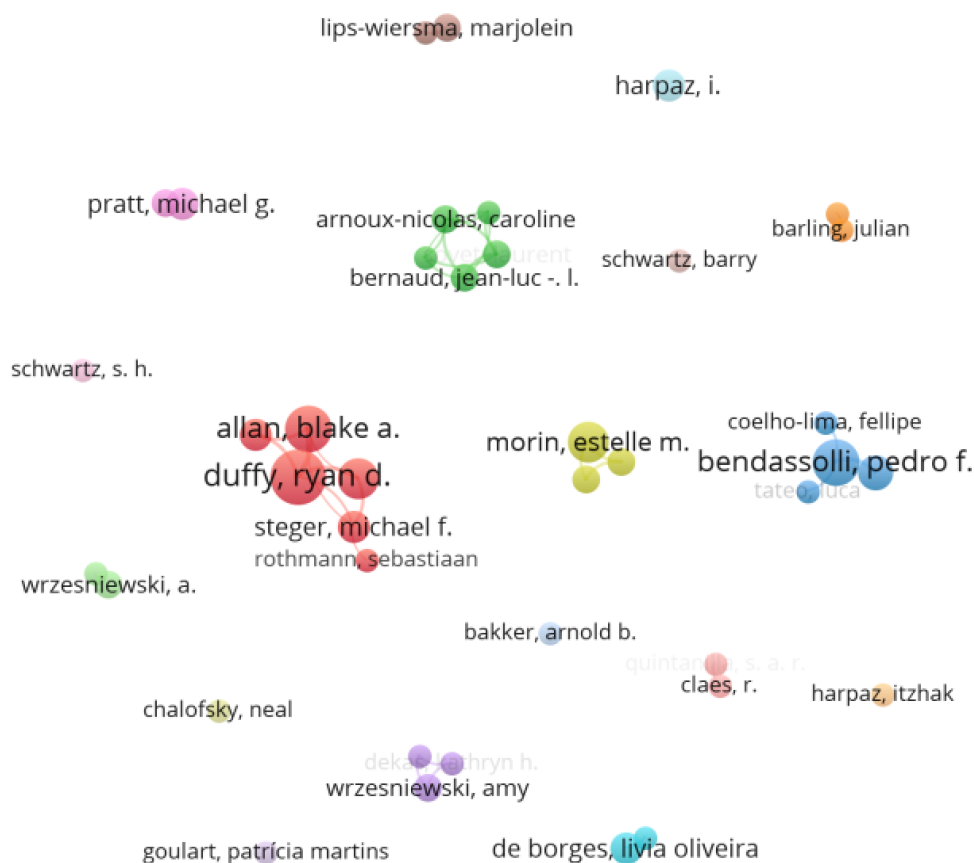


Figura 1 - Principais pesquisadores por número de publicações em coautoria (desenvolvido no software Vos Viewer a partir de dados do Sente). Fonte: Autor

Tabela 4 - Eventos atuais no assunto

Eventos e congressos acerca do tema	Criação
3rd International Symposium on Meaningful Work.	2016 - 2018
May Meaning Meeting - hosted by Yale University	2003 - 2018
10th International Meaning Conference	2000 - 2018

Os dados demonstram a existência e atualidade do campo e assunto "*Meaning of Work*" de forma geral, em especial a ramificação que pesquisa o tema "*Meaningful Work*". O assunto escolhido para a presente pesquisa "Significado do trabalho" faz parte destes, sendo mais específico.

Acerca do segundo ponto (2 - O campo evolui por meio de artigos), o campo teve seu início reconhecidamente com a publicação de um livro (MOW, 1987), porém o autor contactou um dos autores da pesquisa e foi obtida a resposta que o livro não se encontra mais disponível. A comunidade tem evoluído por meio de artigos publicados em revistas, como demonstrado pela Figura 2.

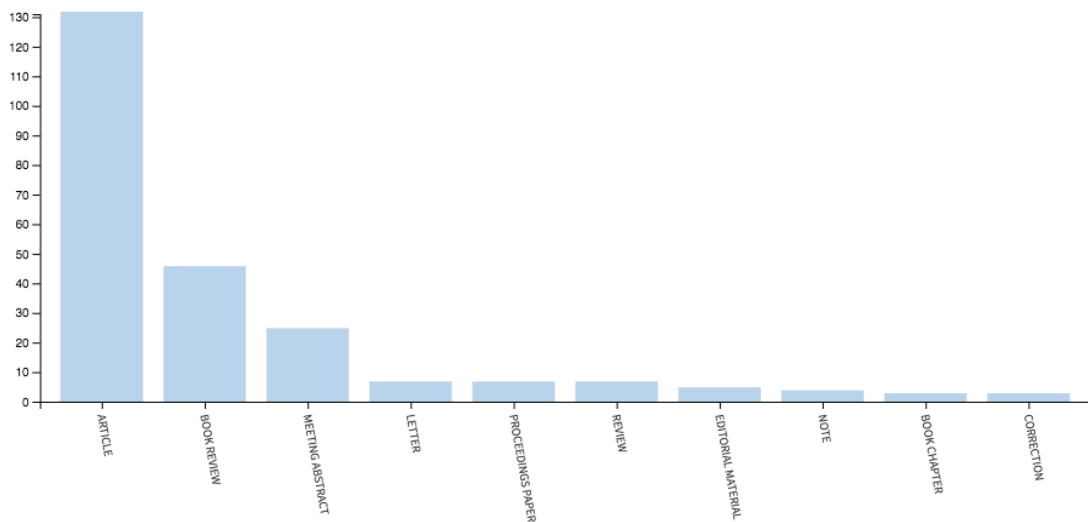


Figura 2 - Evolução do campo por meio de artigos (busca por título "Meaning of Work"). Fonte: Base Web of Science

Acerca do terceiro ponto (3 - A literatura está fragmentada em diversas discussões), o tema "Meaning of work" reflete muitas perspectivas e focos de pesquisa (este ponto será detalhado no item 3.2). A Figura 3 apresenta as principais linhas teóricas encontradas na revisão de literatura.

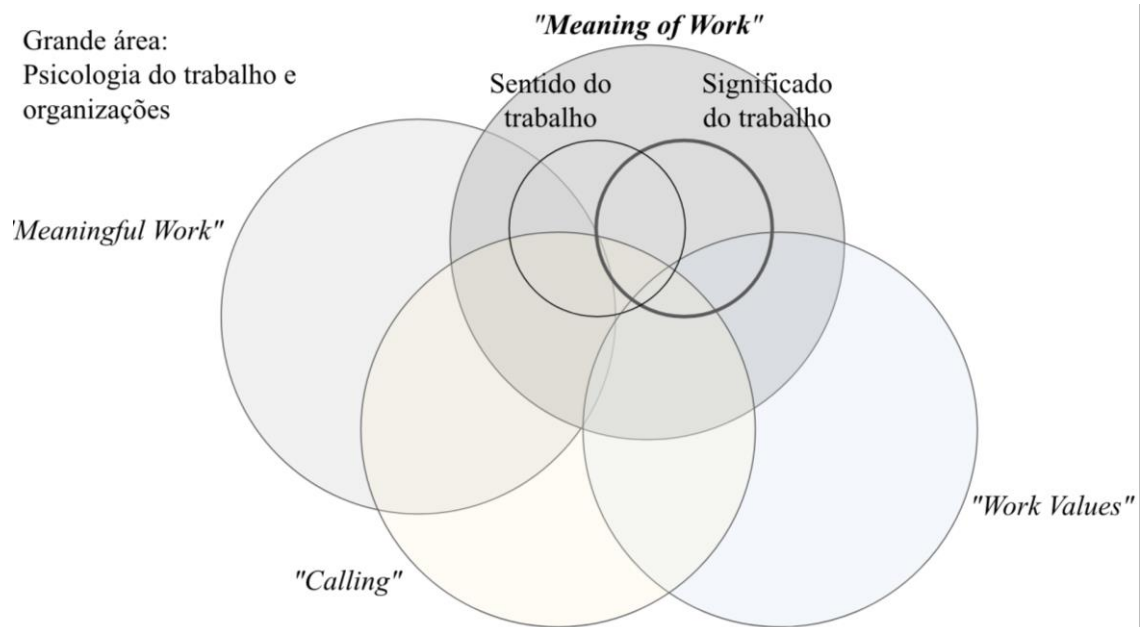


Figura 3 - Principais ramificações da literatura. Fonte: Autor

Acerca do quarto ponto (4 - A literatura brasileira está desconectada da literatura internacional), foi encontrada pouca aderência das principais publicações brasileiras com o cenário internacional, com exceção de alguns poucos autores, como Pedro Bendassolli, Livia Borges e Patricia Goulart. Muitos trabalhos brasileiros não apresentaram uma consistente busca por literatura, analisando as crescentes pesquisas feitas internacionalmente.

Com este item ficou demonstrado que o assunto "Significado do trabalho", uma ramificação do grande assunto "*Meaning of work*", é um assunto existente e atual, porém com uma literatura ainda fragmentada. No Apêndice B será detalhado o processo utilizado para controle de vieses e formação da base de dados (localização e seleção de fontes).

### 2.3. Coleta de dados e instrumentos

Para descrever o significado do trabalho usando essa base conceitual foram utilizados dois questionários em conjunto (Apêndice A). Durante o mapeamento sistemático da literatura foi feita uma análise de todos os trabalhos que utilizavam questionários para o tema. A partir do Filtro 2 (Figura 13), onde foram selecionados 887 trabalhos, foi feito um filtro para descobrir quantos utilizam questionários e *surveys* estruturadas. Chegou-se a um resultado de 142 trabalhos e, para chegar àqueles que são mais robustos e validados, buscou-se apenas aqueles que validam escalas e questionários e aqueles que

revisam literatura sobre questionários, chegando a 23 trabalhos. Destes foram escolhidos dois a serem replicados: o *Work-Life Questionnaire* (WLQ), devido à aderência conceitual, e o questionário utilizado pelo *Meaning of Working Research Team* (MOW), devido à sua história, relevância e representatividade no campo.

A justificativa para utilizar os dois de forma conjunta foi analisar a influência do WLQ no MOW, visto que nunca foram utilizados em conjunto, e a literatura corrobora a influência das crenças a respeito do trabalho em seu significado. Acredita-se que a aplicação conjunta destes questionários nunca foi feita, segundo mapeamento de literatura realizado, e pode ser de grande relevância para a comunidade. Por critérios de exequibilidade a análise foi restrita a estes dois instrumentos.

Para aplicação dos questionários foi realizada uma fase de engajamento para as partes interessadas (universidades) para conseguir a aproximação e aprovação para a pesquisa. Foi realizado também um estudo piloto para verificar *feedbacks* quanto ao questionário, onde foram aplicados em sua forma impressa durante os primeiros vinte minutos de uma aula, com a participação e supervisão do professor. Primeiro foi apresentada de forma geral a pesquisa e o caráter voluntário da resposta, bem como a confidencialidade dos dados. Após o questionário piloto foi feita a revisão dos itens considerados confusos, para aplicação final.

#### **2.4. Participantes e amostra**

Foram entrevistados 82 alunos e alunas no último ano de graduação em Arquitetura e Urbanismo nas três universidades onde o curso é ministrado em Niterói-RJ, especificamente aqueles que estão cursando a disciplina final, chamada Trabalho Final de Graduação. Niterói possuiu, em 2017, 974 pessoas matriculadas em cursos de Arquitetura e Urbanismo, com 56 concluintes neste ano (INEP, 2019). O número de estudantes analisados corresponde a cerca de 10% do total de matriculados em 2017, e responde de forma coerente aos números de concluintes no mesmo ano, representando a fatia de novos arquitetos e urbanistas entrando no mercado de trabalho.

A razão da escolha desse grupo (estudantes de arquitetura prestes a se formar) se deu por que (i) são profissionais prestes a entrar no mercado de trabalho, e em sua maioria já tem uma experiência em ambientes de trabalho. Também para ter uma amostra fechada e um critério de comunicação com a universidade; (ii) por ser área de formação do autor, foi

escolhido tanto por exequibilidade da pesquisa quanto inovação do tema para este setor, que não tem tradição de estudos em gestão e (iii) não há estudos usando esse questionário no Brasil, então segmentar e realizar com novos públicos é interessante para a comunidade acadêmica.

## **2.5. Análise dos dados**

A análise dos dados foi feita de forma qualitativa em cima dos dados estruturados, buscando padrões significativos frente às médias. A escolha do caráter qualitativo se deu pelo tamanho da amostra, entendendo que seria necessária uma base maior de respondentes para analisar de forma quantitativa e com base estatística. Entende-se que os resultados são válidos com essa abordagem, porém para dar precisão estatística serão necessários novos estudos com um público maior para ratificar e validar.

Os resultados dos questionários físicos em papel foram passados para a mesma base de dados em planilha dos questionários online. Foram excluídas respostas em branco ou mal preenchidas (ex. pergunta que deveria somar 100 ultrapassa o valor), porém foram mantidas as outras respostas do respondente.

Para a análise dos dados foi feito um cruzamento entre as variáveis estudadas e uma segmentação de subgrupos (variáveis de ajuste) para comparação, devido à relevância dos mesmos (Figura 13).

## **2.6. Limitações da pesquisa e estudos futuros**

O mérito principal da pesquisa científica está em buscar controlar os vieses. Controlar não significa eliminar, apenas mostrar a consciência de seus limites. Para o presente estudo alguns limites foram percebidos, bem como oportunidades para futuros estudos, como:

- (i) O tamanho da amostra e a análise qualitativa. A quantidade de respostas obtidas pode ser um limitador para a análise dos dados, pois pode não ser um número considerado consistente para análise quantitativa substantiva (estatística). Sugere-se, portanto, que futuros estudos utilizem análise dos dados com caráter estatístico;
- (ii) Utilização de respostas randômicas. Algumas respostas podem ter sido influenciadas pela ordem na qual as respostas apareciam. Como o questionário

- em sua maioria foi feito online, calibrar a ferramenta para embaralhar randomicamente as respostas pode ser uma solução útil para futuros estudos;
- (iii) Atualização dos termos e variáveis. Como grande parte das pesquisas utilizadas como base foi desenvolvida há mais de 20 anos, se faz necessário um novo olhar crítico para os temas. Por exemplo, em relação à centralidade relativa outros campos podem aparecer como importantes, os parágrafos utilizados para ranquear o significado do trabalho pode também ter algumas partes refeitas. Para o presente estudo foi escolhido replicar ferramentas validadas, devido ao tempo de execução, porém, para futuros estudos sugere-se uma visão crítica maior sobre os instrumentos, talvez uma revalidação utilizando por exemplo, a *Grounded Theory*;
  - (iv) Relação da identidade de carreira e significado do trabalho. O significado do trabalho sinalizou ser uma variável que impacta a identidade de carreira (ou é impactada por ela), o que abre espaço para futuras pesquisas endereçarem esta questão;
  - (v) Estudo sobre o significado do trabalho e a idade. Como já falado pela literatura, a idade do respondente pode influenciar no significado do trabalho, como por exemplo a visão do trabalho como uma carreira para os mais jovens. Sugere-se que sejam feitos estudos acompanhados por anos, para verificar mudanças do significado do trabalho ao longo do tempo e sua relação temporal;
  - (vi) Abordagem qualitativa. Uma oportunidade para melhor elucidar alguns pontos levantados aqui é a utilização de estudos qualitativos aliados aos questionários;
  - (vii) Estudo aprofundado sobre currículo e a visão dos alunos sobre o papel da faculdade na formação. A análise feita das disciplinas acerca do tema foi com base documentos disponíveis na internet, visando a exequibilidade do trabalho. Para futuros estudos sugere-se realizar entrevistas com docentes e discentes para esclarecer a questão de forma aprofundada;
  - (viii) Sugere-se para futuros usos do questionário incluir questões sobre satisfação com a vida e engajamento com o trabalho (ver Wrzesniewski et al., 1997);

Para futuros estudos o autor coloca sua base de respostas à disposição para outras análises.

Entrar em contato pelo email [grillo.pedro@gmail.com](mailto:grillo.pedro@gmail.com).

### 3. O SIGNIFICADO DO TRABALHO

*“Seeing is not believing; believing is seeing! You see things, not as they are, but as you are”. Eric Butterworth (LALOUX, Frederick, 2014, p43)*

#### 3.1. A história do assunto

O assunto do significado do trabalho é algo milenar, remontando aos gregos e à bíblia (tradição judaico-cristã), que são os pilares da sociedade ocidental atual.

*Os povos mais diversos cercaram o labor na agricultura de uma rica mitologia. E os mitos sobre o esforço dos homens em busca de seu sustento moldaram os preconceitos das diversas culturas em todas as épocas. Haveria, portanto, inúmeras maneiras de apresentar o conjunto de idéias ocorridas historicamente e que ainda podem estar influenciando nossos preconceitos sobre o trabalho. Qualquer apresentação, porém, por mais breve que seja da história dos preconceitos, ou idéias sobre determinada área da experiência humana em nossa cultura, deve procurar suas origens na Grécia, em Roma, e também na tradição judaico-cristã. (ALBORNOZ, Suzana, 2002, p43)*

Então, a busca por sentido no trabalho e o próprio pensar sobre o trabalho é algo tão antigo quanto as bases da sociedade. A partir da grécia antiga, passando Bíblia, diversos pensadores buscaram conceituar e entender a questão do trabalho, como Marx, Hume, São Francisco de Assis, Santo Agostinho, Hanna Arendt, Weber, Dejours, entre outros.

Porém, para o presente estudo será buscada a história recente do assunto e as suas raízes e discussões contemporâneas na literatura internacional, visando contribuir com o estado da arte e corpo de conhecimento e publicações contemporâneas.

Apesar das raízes históricas seculares, o assunto foi mais intensamente estudado academicamente no último século, com seu auge na década de 80. Segundo Goulart (2009), Morse & Weiss (1955) produziram um dos estudos pioneiros sobre o significado do trabalho nos Estados Unidos, conhecido como "estudos sobre loteria" com a pergunta fundamental: “Você continuaria trabalhando se ganhasse na loteria?”. Mais de 80% das respostas foram positivas. Na década de 60 o termo *meaning of work* aparece também em veículos de pesquisa, como em (Hoke, 1968).

Segundo Bendassolli & Bborges-Andrade (2011), o significado do trabalho apresenta-se como um tema de pesquisa há várias décadas e para várias disciplinas acadêmicas (Borges, 1997; Brief et al., 1995; Brief & Nord, 1990; Drenth, 1991; Fox, 1980; Meaning of Work International Research Team, 1987; Pryor & Davies, 1989; Quintanilla, 1991; Quintanilla & England, 1996; Weiss & Kahn, 1961). O termo ‘significado do trabalho’

institucionalizou-se na literatura acadêmica, na psicologia do trabalho em particular, no final dos anos de 1980 com a publicação de uma pesquisa conduzida por uma equipe internacional de pesquisa e que veio a ser conhecida como “Meaning of working team (MOW, 1987). Essa pesquisa constitui um marco nos estudos sobre significado do trabalho. Trata-se da mais ampla pesquisa realizada sobre esse constructo, envolvendo uma coleta de dados em oito países, com uma amostra total de 8.749 pessoas (Bendassolli, 2009).

Desde a década de 80 diversos estudos e linhas teóricas foram desenvolvidos, com diversas edições de revista dedicadas. Em 2010 houve um marco teórico importante, com a publicação da mais abrangente revisão de literatura do assunto, por (Rosso et al., 2010). Nos últimos anos houve também três congressos anuais dissertando sobre o tema e diversas pesquisas continuam surgindo, o que mostra que há ainda um campo fértil para pesquisas na área.

### **3.2. Correntes teóricas**

Bendassolli & Borges-Andrade (2015) descreve de forma sucinta algumas correntes teóricas do campo, dividindo em dois grandes eixos, sendo (3.2.1) "significado do trabalho" (*meaning of work*) e (3.2.2) "sentido do trabalho" (*meaningfulness of work*). Segundo o autor, essa distinção é considerada plausível por motivos já citados por outros autores, como Lips-Wiersma & Morris (2009), Pratt & Ashforth (2003), Rosso et al. (2010).

#### **3.2.1. O significado do trabalho (*meaning of work*)**

O eixo dos estudos sobre o significado do trabalho é o mais tradicional na literatura de campo e tende a enfatizar as dimensões cognitivas do significado (Rosso et al., 2010). Bendassolli & Borges-Andrade (2015) descreve que o eixo do significado do trabalho reúne estudos cujo objetivo é determinar qual o significado do trabalho - isto é, as representações cognitivas e os mapas cognitivos que organizam a experiência de uma pessoa com o trabalho. Segundo os autores pelo menos seis grandes tópicos de pesquisa foram inspirados por esse conceito.

O primeiro tópico, que remonta à década de 1950 e talvez à inauguração deste campo, diz respeito ao envolvimento e à projeção e centralidade do trabalho (Dubin, 1956; Harpaz



& Fu, 1997; Kanungo, 1982; MOW, 1987; Tomás, 1998). Essa linha de pesquisa busca determinar a importância do trabalho em comparação com outras esferas da vida.

O segundo tópico é orientação para o trabalho (Kaplan & Tausky, 1974; MOW, 1987; Wrzesniewski, A. et al., 1997), com pesquisadores investigando o tipo de orientação, seja instrumental ou expressiva, que as pessoas têm em relação ao seu trabalho, por exemplo, como emprego, carreira ou vocação. Essa será a principal linha orientadora do presente estudo, detalhada posteriormente.

O terceiro tópico inclui crenças e valores relacionados ao trabalho (Buchholz, 1977; Ros et al., 1999; Super & Šverko, 1995). Entre outras coisas, esta linha de pesquisa se concentra em identificar os objetivos que os indivíduos buscam alcançar através de seu trabalho (valores) e em determinar o que as pessoas entendem por trabalho, ou seja, quais representações cognitivas ou padrões de significado estão associados ao trabalho. como uma fonte de prazer, uma obrigação ou um direito. O quarto tópico reúne estudos sobre as causas e consequências da ausência prolongada de trabalho (Brief & Nord, 1990; Feather, 1990; Warr, 1987), incluindo análises de estratégias de enfrentamento (por exemplo, em relação à falta de significado implicado pela ausência de trabalho).

O quinto tópico, interdependente com os tópicos anteriores, envolve entender por que o trabalho tem significados muito diferentes para pessoas diferentes, pois as ocupações e culturas variam (Allende et al., 2003; Dakduk et al., 2008; Drenth, 1991; England & Harpaz, 1990; Gomez, 2004; Gracia & Martín, 2001; MOW, 1987). Esta pesquisa busca identificar padrões de significado e contextualizá-los.

Finalmente, o último tópico desta breve revisão inclui estudos sistemáticos das representações sociais do trabalho (Borges, 1996; Moliner et al., 2002; Suárez et al., 1998).

### 3.2.2. O sentido do trabalho (*meaningfulness of work*)

O sentido do trabalho está relacionado aos mecanismos psicológicos que permitem que os indivíduos considerem seu trabalho como tendo potencial para ser significativo (Rosso et al., 2010). Mas o que deve estar presente no trabalho - ou na pessoa - para que o significado seja identificado? Quais são os mecanismos psicológicos envolvidos na

experiência de significância no trabalho? Os estudos reunidos neste eixo ajudam a encontrar a resposta.

Um dos primeiros estudos é de Morin (1996; 1997; 2002) autor cuja influência pode ser vista em estudos brasileiros, por exemplo, Morin et al. (2007) e Tolfo & Piccinini (2007). Baseado em MOW (1987), no modelo teórico proposto por Hackman e Oldham (1976), e na perspectiva fenomenológico-existencial (Weisskopf-Joelson, 1968), Morin propôs que a significância do trabalho pode ser entendida em termos de três componentes: significado (representação cognitiva), orientação (direção, valores, crenças) e consistência entre o eu e o trabalho - a possibilidade de uma pessoa experimentar uma sensação de coerência entre os seus significados e orientações pessoais e a experiência de realizar o trabalho em condições específicas.

Esses três componentes da significância do trabalho combinam-se no que Morin (1996; 1997; 2002) chama de fatores do significativo, classificados em seis categorias. O trabalho deve 1) ser eficiente e produzir um resultado útil, 2) proporcionar prazer na sua execução, 3) permitir a autonomia do indivíduo, 4) ser uma fonte de relações humanas satisfatórias, 5) manter o indivíduo ocupado e 6) ser moralmente aceitável.

Outros autores utilizaram conceitos similares de consistência e autenticidade para explicar a significância no trabalho. Por exemplo, Ryan e Deci (2001) discutiram a importância da consistência ou alinhamento entre o comportamento e as percepções do próprio eu. Por sua vez, Pratt & Ashforth (2003) sugeriram que a significância é alcançada quando os indivíduos experimentam uma consistência entre sua identidade pessoal e a atividade que realizam. Alguns desses autores utilizaram conceitos da teoria da identidade (Stryker, 1987) e da teoria da identidade social (Tajfel, 1981) para construir um modelo em que o significativo é um produto da gestão contínua dos indivíduos dos papéis sociais que desempenham e com os quais identificam (autopercepção ou identidade pessoal), por um lado, e os compromissos e exigências decorrentes de pertencer a grupos sociais / ocupacionais específicos (identidades atribuídas ou sociais), por outro.

Em suma, os eixos de significado e sentido refletem uma diversidade de perspectivas. O fato de terem sido discutidos separadamente não significa que sejam independentes uns dos outros, embora possa haver diferenças entre eles. Alguns autores relataram os dois eixos ou admitem a influência de ambos os eixos em seus estudos - por exemplo, Morin (1996; 1997).

### **3.3. Discussões atuais no campo**

Segundo Rosso et al. (2010) alguns padrões podem ser desenhados na literatura, como (i) a divisão da literatura em pequenos silos e fontes de significado e sentido (como o indivíduo, os outros, o contexto do trabalho e a vida espiritual); (ii) alguns mecanismos de construção de sentido tem sido mais desenvolvidos que outros; (iii) a maioria da literatura se baseia no fato de as pessoas receberem do ambiente de forma passiva; (iv) narrativas únicas sobre o desenvolvimento histórico do assunto; (v) pouca distinção sobre diferenças de classes e o significado do trabalho.

Rosso et al. (2010) também descreve direções para futuras pesquisas, como: (i) levar em consideração novas fontes de sentido para o trabalho, com variáveis mais amplas em termos psicológicos; (ii) também levar em consideração os processos sociais de construção de significado; (iii) usar modelos mais dinâmicos e integrativos, como a visão das redes (*web of meaning*); (iv) utilizar uma visão mais coerente com o mundo oriental, com menor separação entre eu e o outro; (v) buscar ampliar a visão para entender como o ambiente organizacional pode influenciar profundamente o sentido e significado do trabalho.

Estas visões discutidas por Rosso et al. (2010) são visões possibilitadoras para o futuro do campo. Para a presente pesquisa houve a escolha de replicar estudos já existentes para uma primeira aproximação com o assunto e também validação de construtos no contexto brasileiro.

Discussões atuais no campo também tem relação com as correntes teóricas e formas pela qual se deve acessar o significado do trabalho. Uma tendência proeminente encontrada na literatura durante a revisão foram os estudos sobre vocação (*calling*) (Dik et al., 2009; Duffy & Dik, 2013; Hirschi, 2012; Lee et al., 2018; Thompson & Christensen, 2018; Zoradi & Beaty, 2018) e a construção de instrumentos para acessar essa variável.

### **3.4. Definição conceitual e escolha das variáveis**

Com base nas discussões acima, a definição utilizada para a presente pesquisa é: O significado do trabalho é aquilo que o trabalho representa para a pessoa em termos gerais, podendo ser um emprego, uma carreira ou uma vocação. Portanto, não será analisado o

que dá sentido ao trabalho, por ser entendido que o significado do trabalho atua em um nível mais profundo, que impacta o que dá sentido ao trabalho para cada um destes subgrupos.

O resumo conceitual utilizado e dos construtos e suas variáveis encontra-se exemplificado na Figura 4, e detalhado nos itens a seguir. Foram utilizadas duas principais referências conceituais e questionários, segundo Wrzesniewski et al. (1997) e MOW (1987).

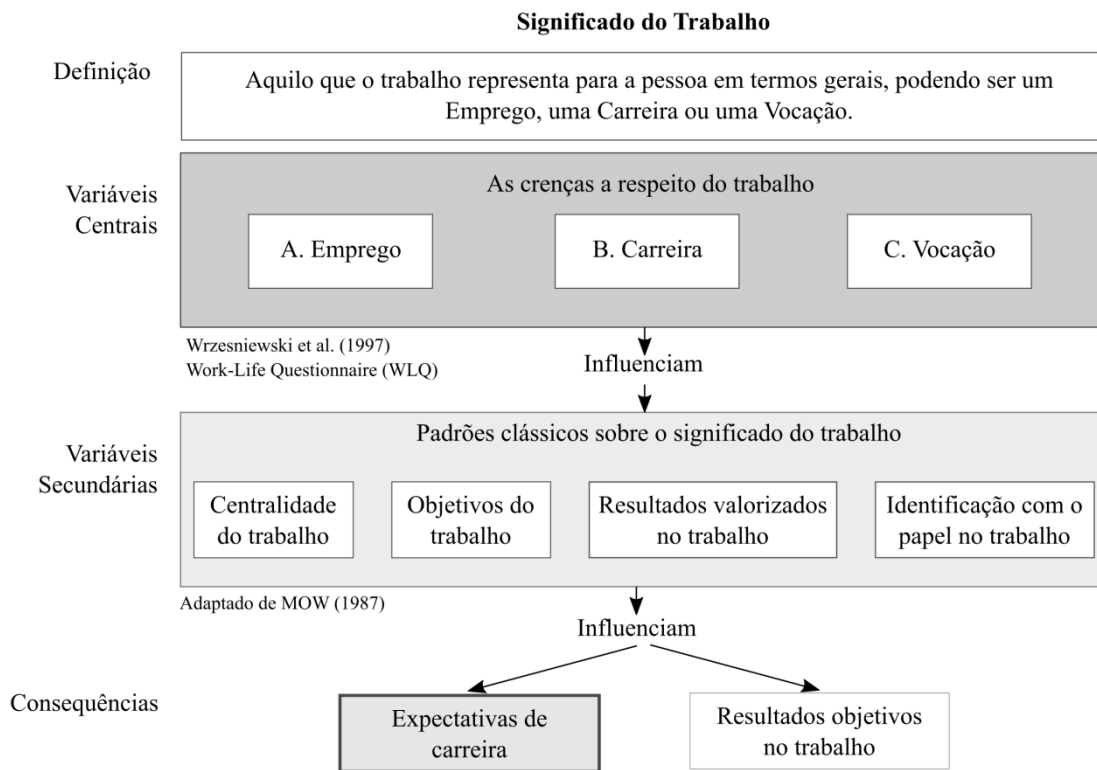


Figura 4 - Definição conceitual, variáveis e fontes utilizadas. Fonte: Autor

### 3.4.1. Emprego, carreira ou vocação: *Work-Life Questionnaire* (WLQ)

A principal base teórica deste trabalho foi a divisão do significado do trabalho como um Emprego, uma Carreira ou uma Vocação, proposto por Wrzesniewski, et al. (1997):

*"People who have **Jobs** are only interested in the material benefits from work and do not seek or receive any other type of reward from it. The work is not an end in itself, but instead is a means that allows individuals to acquire the resources needed to enjoy their time away from the Job. The major interests and ambitions of Job holders are not expressed through their work.*

*In contrast, people who have **Careers** have a deeper personal investment in their work and mark their achievements not only through monetary gain, but through advancement within the occupational structure. This advancement often brings higher social standing, increased power within the scope of one's*

*occupation, and higher self-esteem for the worker (BELLAH et al., 2007, p. 66).*

*Finally, people with **Callings** find that their work is inseparable from their life. A person with a Calling works not for financial gain or Career advancement, but instead for the fulfillment that doing the work brings to the individual." - (WRZESNIEWSKI, Amy. et al., 1997, p. 22).*

Segundo Rosso et al. (2010) essa linha teórica refere-se às crenças relacionadas ao indivíduo ao trabalho em geral, não a um em específico:

*"Research on work orientation goes broader than job involvement or work centrality, however, by **considering people's beliefs about the activity of work in general, as opposed to beliefs about their current work**. The work orientation construct therefore provides a way of characterizing the primary types of meanings people see in the activity of work, supported by the assumption that people can derive different meanings from most any job or occupation, but that these meanings are shaped or determined by the individual's orientation to (i.e., beliefs about) work in general. A person's work orientation therefore offers a window into how they understand what their work means, how they are likely to carry out their jobs in accordance with these meanings, and why they work in the first place (Morton & Podolny (2002); Peterson et al. (2009); Wrzesniewski & Dutton, 2001)" (ROSSO, Brent, et al., 2010 p. 98)*

Essa linha de pesquisa é chamada na literatura de "orientação principal", ou "*Work Orientation*". Foi escolhida esta definição pois está alinhada com o pressuposto conceitual de analisar o significado do trabalho (o que o trabalho representa para a pessoa em termos gerais).

Este ramo da literatura é ainda pouco desenvolvido, comparadamente aos outros. A maioria dos pesquisadores, por exemplo, tem realizado discussões sobre "*calling*" – vocação. É um tema em franca expansão, seguindo tendências de mercado em discutir o propósito no trabalho, entre outros. Um dos questionários mais utilizados é o *Work as Meaning Inventory* (WAMI) (Steger et al., 2012), porém esta escala avalia apenas o quanto a pessoa enxerga o trabalho como uma vocação ou não, podendo ter um viés de confirmação ao responder.

Apesar de pouco desenvolvido comparativamente e nunca utilizado no Brasil, foi escolhido o *Work-Life Questionnaire* (WLQ), pois foi considerado mais abrangente sobre as possibilidades de significado do trabalho, sendo uma boa classificação para criar uma subdivisão de análise consistente.

O *Work-Life Questionnaire* (WLQ) é composto por duas partes, a primeira consiste em três parágrafos onde a pessoa lê o parágrafo e escolha em uma escala likert de 0 a 3 o

quanto se vê em um desses cenários (Ver Apêndice A, questão 17<sup>3</sup>), sendo um Emprego (Pessoa A), uma Carreira (Pessoa B) ou uma Vocação (Pessoa C). A segunda parte contém dezoito afirmações de verdadeiro ou falso, que tem afirmações parecidas com as dos parágrafos e foram utilizadas para validar o questionário. Para o presente estudo foram usados apenas os três parágrafos, devido à exequibilidade e tamanho final do questionário.

O *Work-Life Questionnaire* (WLQ) foi desenvolvido por Wrzesniewski, et al. (1997) inspirado em trabalhos anteriores (Bellah et al. 2007; Schwartz 1986; 1994), e usado por outros autores, que corroboraram a validade estatística e coerência dos dados (Crom & Rothmann 2018; Davidson & Caddell, 1994; Mckevitt et al, 2017; Rijavec et al., 2016; Ward & King, 2017); Wrzesniewski et al., 1997). Além dos artigos acadêmicos, o questionário também está presente no ambiente profissional. Um relatório chamado 2016 *Workforce Purpose Index* (Hurst et al., 2016) realizado pelo LinkedIn, em parceria com a empresa Imperative, também utilizou o construto como base para o que, segundo os autores, é o maior estudo global sobre propósito no ambiente de trabalho.

A seguir serão apresentados resultados encontrados na literatura, utilizando o questionário para discussão:

Tabela 5 - Resumo de aplicação do Work-Life Questionnaire (WLQ). Fonte: Autor, com base no mapeamento sistemático

Título	Autor e ano	Público analisado
Jobs, Careers and Callings: People's relations to their work	Wrzesniewski et al. (1997)	Trabalhadores de universidade e de uma escola de arte (n=196)
Money and Career or Calling? Intrinsic vs Extrinsic Work Orientations and Job Satisfaction of Croatian and Slovenian Teachers	Rijavec et al. (2015)	Professores de escolas primárias (n=345)
A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management	McKevitt et al. (2017)	Gerente de projetos de TI (n=207)

<sup>3</sup> A tradução foi feita utilizando tradução reversa, conforme consta nas boas práticas da literatura. Foram utilizados dois tradutores para o processo. É a primeira vez que o questionário foi traduzido para português.

Demands-abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based Jobs	Crom & Rothman (2018)	Trabalhadores ao ar livre (n=168)
--	-----------------------	-----------------------------------

Wrzesniewski et al. (1997) foi o primeiro trabalho a utilizar a metodologia desta forma, inicialmente apresentado como “*University of Pennsylvania Work-Life Questionnaire*”. Algumas discussões e achados foram: (i) Segundo os autores foi fácil para os respondentes expressarem sua visão a respeito do trabalho por meio dos parágrafos; (ii) Houve divisão igualitária entre os subgrupos (Tabela 6); (iii) Emprego e Vocação são vieses opostos, e a Carreira tem aspectos de ambos; (iv) Satisfação com a vida e com o trabalho pode ter mais a ver com como a pessoa enxerga o trabalho do que o salário que ela recebe ou o reconhecimento do trabalho: “*we presented evidence indicating highest life and work satisfaction for respondentes who see their work as a Calling – even when income, education and occupation are at least roughly controlled (the administrative assistants)*”(p31); (v) Houve uma relação de pessoas em níveis mais baixos em termos de hierarquia e a visão como Emprego e Carreira. Assim como houve relação de pessoas mais jovens terem maior visão do trabalho como carreira, talvez pela fase da vida, de querer crescer profissionalmente.

Tabela 6 - Resultado encontrado por Wrzesniewski et al. (1997). Fonte: Retirado de Wrzesniewski et al. (1997), Tabela 3, p27.

	Job (n = 44)	Career (n = 43)	Calling (n = 48)
Paragraph ratings			
JOB	2.5 (0.7)	0.7 (0.6)	0.2 (0.4)
CAREER	0.5 (0.7)	2.4 (0.6)	0.5 (0.7)
CALLING	0.2 (0.4)	0.6 (0.7)	2.4 (0.6)

Rijavec et al. (2015) estudou a relação do significado do trabalho como Emprego, Carreira e Vocação com a teoria da autodeterminação (*Self-determination theory SDT*) (Tabela 7). A teoria da autodeterminação, segundo os autores, se distingue entre aspirações intrínsecas e extrínsecas. As intrínsecas envolvem intimidade emocional, serviço comunitário e crescimento pessoal, enquanto as extrínsecas incluem sucesso financeiro, atração física e status social. As metas intrínsecas são aquelas que naturalmente valem mais a pena possuir, pois satisfazem necessidades psicológicas básicas. O estudo demonstrou que pessoas que enxergam o trabalho como um Emprego ou Carreira são

mais relacionadas às aspirações extrínsecas e aquelas que enxergam o trabalho como uma Vocação tem maior relação com as aspirações intrínsecas.

Tabela 7 - Comparação do significado do trabalho com a teoria da autodeterminação.  
Fonte: Rijavec et al. (2015)

*Scores for the work orientation profile groups on the job, career and calling subscales (standardized data in parentheses)*

	Groups				<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
	intrinsically oriented teachers		extrinsically oriented teachers				
	<i>M</i>	<i>z</i>	<i>M</i>	<i>z</i>			
job orientation	1.30	(-.44)	2.40	(.97)	231.26 (256.37)	.000 (.000)	.40 .40
career orientation	1.90	(-.23)	2.70	(.54)	85.30 (50.30)	.000 (.000)	.20 .25
calling orientation	3.30	(.43)	2.30	(-.91)	179.84 (228.90)	.000 (.000)	.34 .34
N	242	(240)	103	(105)			
%	70.1%	(69.6%)	29.9%	(30.4%)			

McKevitt et al. (2017) analisou o significado do trabalho como Emprego, Carreira ou Vocação e identidade profissional e satisfação de carreira com gerentes de projeto de TI. Os resultados demonstraram que os gerentes estão alinhados com as três dimensões do significado do trabalho, o que se traduz que nem todos os profissionais da área tem uma relação positiva com o trabalho, segundo o autor, pois a visão do trabalho como um Emprego significa colocar os benefícios materiais em detrimento de todos os outros. O resultado também demonstrou relação entre satisfação no trabalho, identidade profissional e o significado do trabalho (Figura 5).



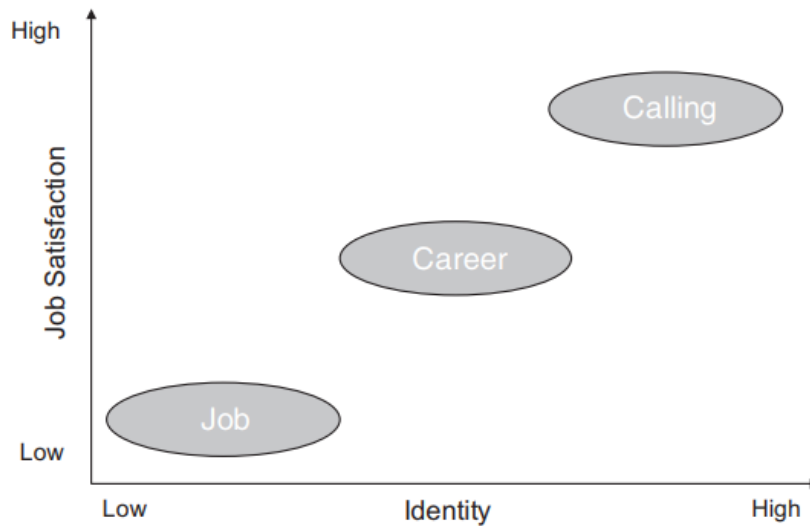


Figura 5 - Relação da satisfação com o trabalho, identidade de carreira e significado do trabalho. Fonte: McKevitt et al. (2017)

Crom & Rothman (2018) estudaram a relação entre habilidades e demandas profissionais, crenças em relação ao trabalho, significado do trabalho e engajamento. Os resultados demonstraram que a visão do trabalho como uma vocação está relacionada com um grande percentual de variância em relação à percepção de um trabalho significativo e engajamento no trabalho. A visão do trabalho como uma vocação foi, segundo os autores, de longe a variável que mais teve relação com a criação de sentido no trabalho.

#### 3.4.2. Visão clássica: Meaning of working international research team (MOW)

Além da visão do trabalho como emprego, carreira ou vocação, foram utilizadas questões retiradas do estudo clássico do campo, o *Meaning of Working International Research Team (MOW)*. Esse estudo foi de longe o mais replicado internacionalmente e é uma referência no assunto, sendo muito utilizado também no Brasil.

*O termo 'significado do trabalho' institucionalizou-se na literatura acadêmica, na psicologia do trabalho em particular, no final dos anos de 1980 com a publicação de uma pesquisa conduzida por uma equipe internacional de pesquisa e que veio a ser conhecida como "Meaning of working team (MOW, 1987). Essa pesquisa constitui um marco nos estudos sobre significado do trabalho. Trata-se da mais ampla pesquisa realizada sobre esse constructo, envolvendo uma coleta de dados em oito países, com uma amostra total de 8.749 pessoas (BENDASSOLLI, Pedro, 2009, p13).*

Por sua relevância e histórico, foram utilizadas variáveis deste estudo para complementar as características do significado do trabalho, visando analisar se a visão do trabalho como

Emprego, Carreira ou Vocação influencia o significado do trabalho segundo o construto clássico.

Segundo Bendassolli (2009) o modelo heurístico proposto pelo MOW (1987) possui três dimensões. A primeira envolve as “variáveis condicionais” do significado do trabalho, e incluem: a situação pessoal e familiar; o trabalho atual e a história de trabalho do indivíduo; e o ambiente macro socioeconômico. A segunda dimensão compreende as “variáveis centrais” do modelo, sendo: centralidade do trabalho como um papel de vida; normas sociais sobre o trabalho; resultados valorizados do trabalho; importância dos objetivos de trabalho; e identificação com o trabalho como um papel. Essas variáveis condicionam os padrões de significado do trabalho. Por fim, a última dimensão diz respeito às “consequências”, com dois elementos: expectativas subjetivas sobre as condições futuras de trabalho; e resultados objetivos do trabalho. Uma imagem representativa do conceito pode ser visualizada conforme abaixo.

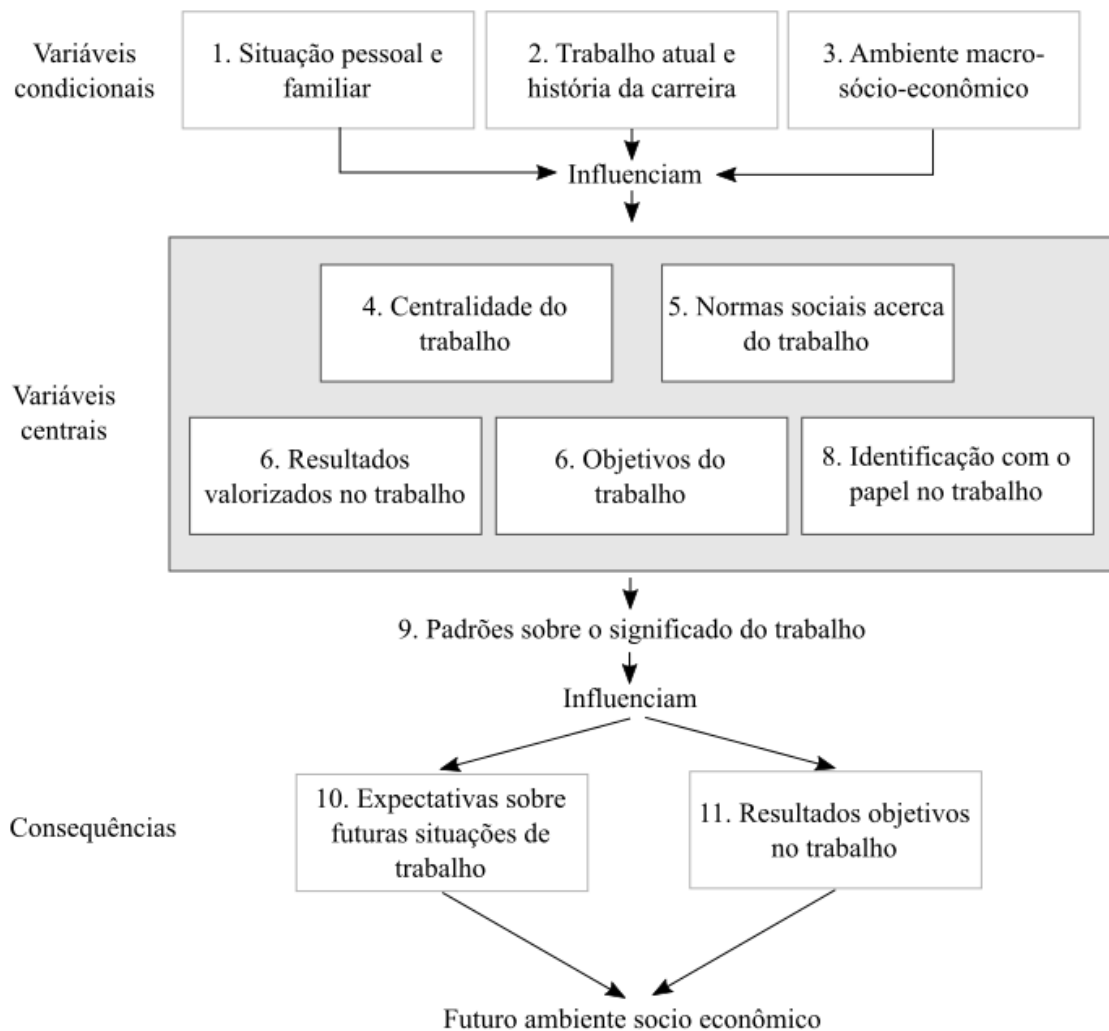


Figura 6 - Conceito de Meaning of Work. Fonte: Autor, adaptado de Harpaz (1986)

Harpaz (1986) em seu trabalho detalha as variáveis centrais e as fontes de cada uma delas, resumidas conforme a seguir:

1. Centralidade do trabalho - *centrality of work life role*: O quão significativo é o papel do trabalho comparado com outros da vida, e também em termos absolutos;
2. Normas sociais relativas ao trabalho - *societal norms about working*: O que a pessoa deveria esperar do trabalho (direitos) e, em contrapartida, o que deveria contribuir (deveres);
3. Resultados valorizados no trabalho - *Valued work outcomes*: Os resultados gerais esperados que uma pessoa esperaria obter pelo trabalho e a importância relativa entre eles;
4. Objetivos priorizados no trabalho - *Importance of work goals*: A importância relativa dos diversos objetivos que ou aspectos do trabalho;
5. Identificação com o papel no trabalho - *Work role identification*: Mede a importância em cada um dos papéis;

Outros trabalhos realizaram estudos empíricos e análise do construto (Claes & Quintanilla, 1995; Claes & Quinitanilla, 2011; Harpaz et al., 2002; Quinitanilla, 1994), porém o modelo apresentado por Harpaz (1986) oferece uma visão global coerente. No Brasil o construto também foi largamente utilizado, e serão apresentados alguns resultados a seguir. Para o questionário final foi suprimido o item “Normas sociais relativas ao trabalho”, visando exequibilidade do questionário, e devido às necessidades de atualização deste item frente ao trabalho contemporâneo.

A centralidade do trabalho é uma variável-chave, havendo duas dimensões, a absoluta e a relativa. A centralidade absoluta pergunta sobre a importância do trabalho na vida como um todo, e a relativa em relação à algumas áreas. Em relação à centralidade do trabalho relativa aos outros aspectos da vida, Oliveira (2001), ao analisar empregados do Banco Central do Rio de Janeiro, reportou os resultados comparativamente a estudos anteriores (Tabela 8).

		Lazer	Comunidade	Trabalho	Religião	Família	Total
<i>Boomers</i> (2001)	Média	18,6	6,2	28,3	7,0	39,8	100
	Desvio Padrão	8,6	4,7	12,0	7,11	12,4	
BACEN (1995)	Média	17	11	28	10	34	100
Brasília	Média	16	7	28	12	37	100
Bahia	Média	15,9	9,8	29,5	10,2	34,1	
Bélgica	Média	24,6	6,0	29,9	4,9	34,7	100
	Desvio Padrão	16,3	8,2	16,6	6,8	17,7	
Grã-Bretanha	Média	22,3	7,8	21,5	8,6	40,1	100
	Desvio Padrão	12,8	6,0	10,0	8,6	14,9	
Alemanha	Média	22,7	7,3	28,0	5,2	35,7	99
	Desvio Padrão	15,9	8,9	16,4	7,0	18,6	
Israel	Média	18,2	4,5	28,3	4,9	43,9	100
	Desvio Padrão	15,6	8,9	18,6	11,6	20,5	
Japão	Média	19,7	5,3	36,1	3,7	35,1	100
	Desvio Padrão	15,8	8,0	20,1	8,3	19,8	
Holanda	Média	24,2	7,5	29,6	4,9	33,7	100
	Desvio Padrão	15,9	9,8	16,6	8,7	18,6	
E.U.A.	Média	18,1	9,9	24,5	14,0	33,6	100
	Desvio Padrão	12,2	6,9	13,3	12,0	15,6	
Iugoslávia		19,5	7,5	36,7	1,1	35,3	100
		16,4	8,9	18,6	3,3	18,9	

Tabela 8 - Centralidade relativa do trabalho em outras amostras. Fonte: Oliveira (2001), baseado em outros autores<sup>4</sup>.

Paula (1998) estudou o significado do trabalho para um grupo de formandos de uma pós-graduação, com os resultados para a centralidade relativa do trabalho segundo o Gráfico 1.

<sup>4</sup> Fontes, segundo autor, para: Dados BACEN (1995): SILVA, Luciana M. Cerqueira e (1996). Dados de Brasília: SOARES, Célia R. Vasconcelos (1992). Dados da Bahia: BASTOS, Antonio V. Bittencourt; PINHO, Ana P. Moreno e COSTA, Clériston A. (1995). Dados dos diversos países: MOW International Research Team (1987).

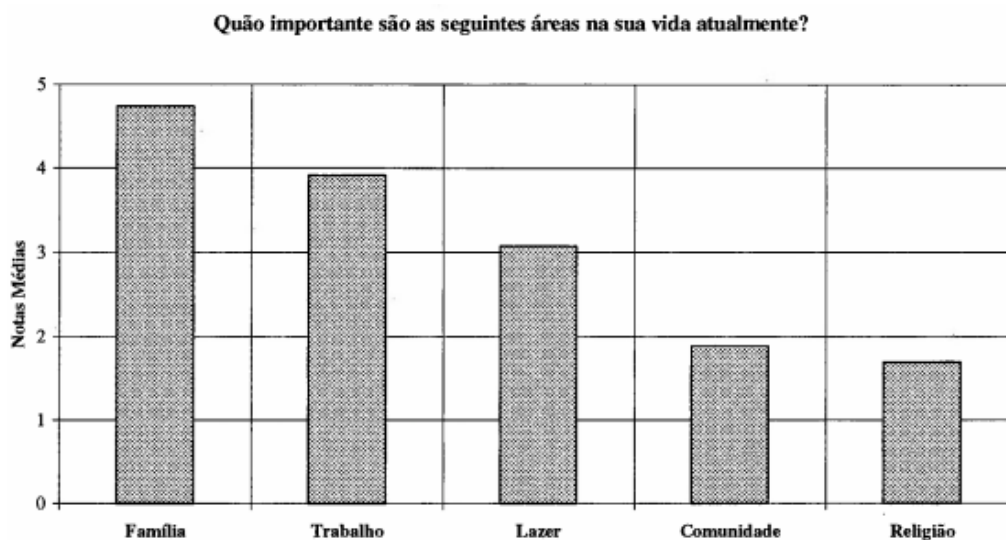


Gráfico 1- Centralidade relativa do trabalho. Fonte: Paula (1998)

Vilela (2006) analisou uma amostra de estudantes universitários em seu primeiro ano, em relação à centralidade relativa e absoluta:

Tabela 9- Centralidade absoluta e relativa do trabalho. Fonte: Vilela (2006)

Esferas	Mínimo	Máximo	Média	DP
Família	0	90	35,65	12,92
Trabalho	0	100	23,59	11,58
Lazer	0	100	20,18	11,27
Religião	0	80	12,79	9,58
Comunidade	0	30	7,74	5,90
<b>Centralidade Absoluta do Trabalho</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5,38</b>	<b>1,12</b>

Um estudo internacional feito por Quintanilla (1992) traz resultados para fins comparativos na Tabela 10:

Tabela 10- Centralidade relativa do trabalho para poloneses e americanos. Fonte: Quintanilla. (1992)

Q68 Points given to life areas to express their importance at the present time

	P total Sample	O working one job	L working two jobs	A working two jobs	N un- employed	D un- employed	U.S.A total Sample
N	1085	596	121	94			1002
Percentage of Sample	100%	54.9%	10.9%	8.5%			100%
<b>FAMILY</b>	38.7	39.6	36.9	38.0	35.9		
<b>WORK</b>	27.2	29.8	30.8	30.5	21.7		
<b>LEISURE</b>	17.4	16.5	17.6	16.7	15.2		
<b>RELIGION</b>	12.9	11.0	11.0	9.8	15.1		
<b>COMMUNITY</b>	4.1	3.2	3.5	5.1	8.6		

Em todos os estudos acima realizados foi possível identificar a família como algo mais central na vida das pessoas. Paula (1988) identifica que “os valores às vezes tão questionados sobre a manutenção da família nesse fim de milênio ainda não atingiram nossos entrevistados. Essa é a forma nuclear que dá sentido às suas vidas e harmoniza o relacionamento com todas as outras esferas sociais”.

Em relação aos resultados valorizados no trabalho, Paula (1988) identificou a realização profissional como forma maior resultado valorizado (4,5 em média), seguido do dinheiro (3,59), contatos interessantes com outras pessoas (3,12), trabalho útil e serviço à sociedade (2,16) e, por último, status e prestígio (1,93).

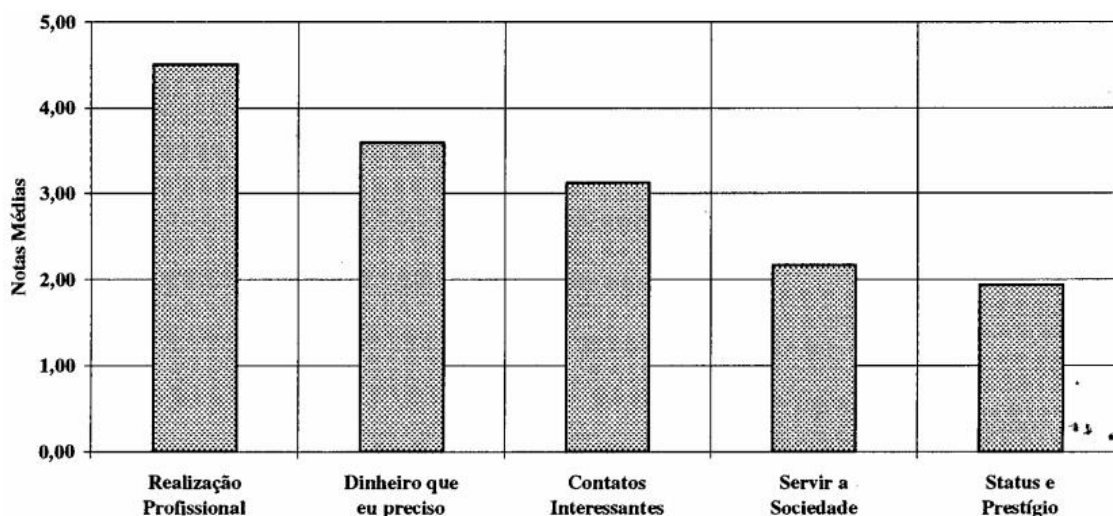


Gráfico 2 - Resultados valorizados no trabalho. Fonte: Paula (1998)

Em relação aos objetivos priorizados no trabalho, são 15 itens que devem ser ranqueados do mais importante ao menos importante. A pesquisa de Paula (1998) identificou cinco hierarquias de respostas, sendo respostas consideradas “extremamente importantes” (respostas entre 12 e 15), “muito importante” (respostas entre 12 e 9), “importante” (respostas entre 9 e 6), “de alguma importância” (respostas de 6 a 3) e “pouco importante” (respostas de 3 a 1).

Segundo o Gráfico 3 foram considerados “extremamente importantes”: trabalho interessante e aprendizado. Como “muito importantes” foram classificados: autonomia, salário, relações interpessoais e variedade. Como “importantes” foram classificados: Uma boa relação entre os requisitos do trabalho e sua competência/experiência, crescimento, treinamento, segurança no emprego e condições físicas ambientais. Como de “alguma importância” foi colocado apenas o horário. Não foram encontradas respostas de “pouca importância”.

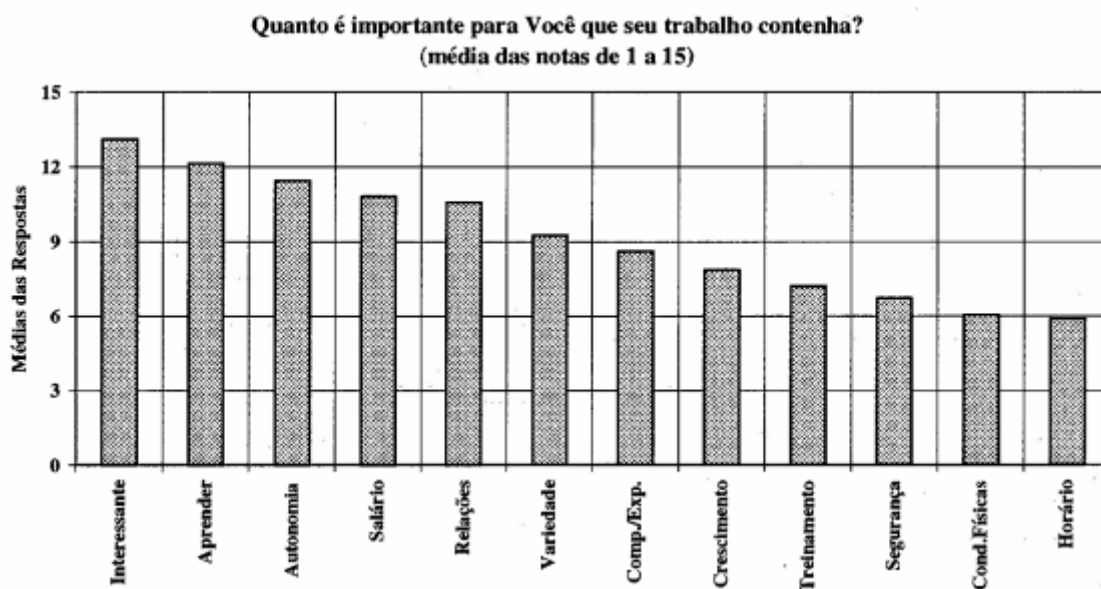


Gráfico 3 - Objetivos priorizados no trabalho. Fonte: Paula (1998)

Identificação com o papel no trabalho é a última variável do MOW Research Team. Paula (1988) identificou pouca variação entre as variáveis, tendo todas as opções importância relativamente alta (Gráfico 4), sendo “o tipo de profissão que exerço” (3,24), “o produto ou serviço que ofereço” (3,12), “a empresa ou organização onde trabalho” (3,07), “o dinheiro que recebo pelo meu trabalho” (3,05) e “o tipo de pessoa com quem trabalho” (2,86).

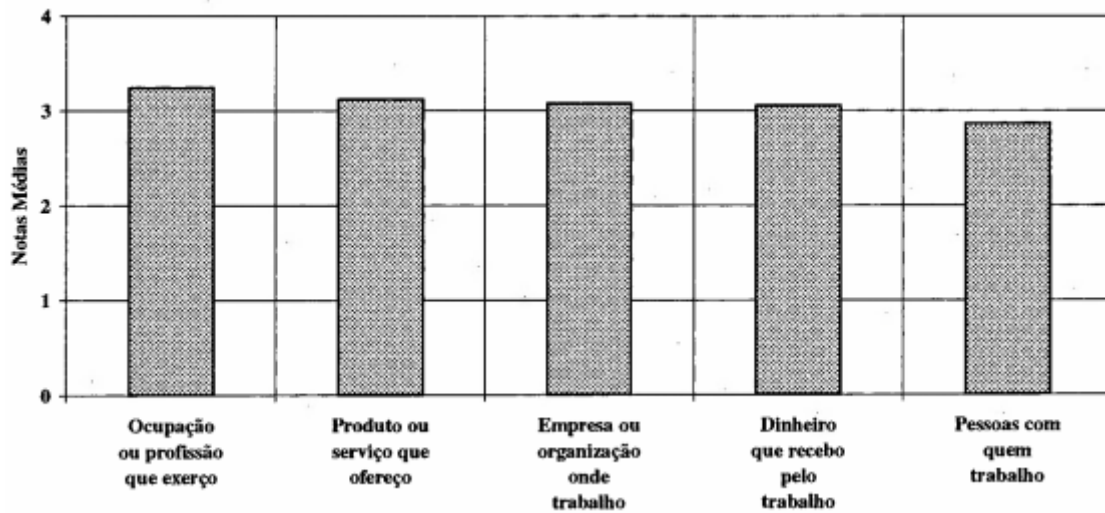


Gráfico 4 - Identificação com o papel no trabalho. Fonte: Paula (1998)



## 4. O FUTURO DO TRABALHO E O PAPEL DA UNIVERSIDADE

*“jobs are not going away, they are just changing” (DELOITTE, 2018, p21)*

*“The most exciting breakthroughs of the twenty-first century will not occur because of technology, but because of an expanding concept of what means to be human – John Naisbitt” (LALOUX, Frederick, 2014, p43)*

Com o capítulo anterior foi visto em detalhes o que é o significado do trabalho. Neste capítulo será apresentada a evolução do conceito e significado do trabalho, enfatizando os benefícios do trabalho como uma vocação. Serão colocados aspectos acerca das mudanças em curso atualmente e para o futuro do trabalho, bem como a relevância dessa discussão para jovens em início de carreira.

### 4.1. As raízes do que se entende como trabalho

Para discutir o significado do trabalho se faz necessário olhar historicamente esse conceito. Vários autores relacionam o nascimento do significado do trabalho a algo penoso, pesado e voltado às pessoas de baixo status social. Segundo Cortella (2007) a palavra “trabalho” tem origem no vocábulo *tripalium*, que era um instrumento de tortura, complementando que nas sociedades escravocratas (das quais a brasileira também se originou), a ideia de trabalho remeta à escravidão. Trabalho, portanto, era coisa menor, indecente, imoral ou de gente que está sendo punida. Segundo Masi (2000), para os gregos, por exemplo, tinha uma conotação estritamente física: “trabalho” era tudo aquilo que fazia suar, com exceção do esporte. Quem trabalhava, isto é, suava, ou era um escravo ou era um cidadão de segunda classe. Segundo Decca (1982):

*“até a época Moderna sempre foi sinônimo de penalização e de cansaços insuportáveis, de dor e de esforço extremo, de tal modo que a sua origem só poderia estar ligada a um estado extremo de miséria e pobreza. Seja a palavra latina e inglesa labor, ou a francesa travail, ou grega ponos ou a alemã Arbeit, todas elas, sem exceção, assinalam a dor e o esforço inerentes à condição do homem, e algumas como ponos e Arbeit têm a mesma raiz etnológica que pobreza (penia e Armut em grego e alemão, respectivamente).” (DECCA, Edgar de, 1982, p8)*

Segundo Albornoz (2002) explica que trabalho tem diversos significados dependendo do contexto, mas concorda na raiz etimológica:

*Isto se compreende melhor ao descobrir que em nossa língua a palavra trabalho se origina do latim tripalium, embora outras hipóteses a associem a trabaculum. Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-los e esfiapá-los. A*

*maioria dos dicionários, contudo, registra tripalium apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A tripalium se liga o verbo do latim vulgar tripaliare, que significa justamente torturar. Ainda que originalmente o tripalium fosse usado no trabalho do agricultor, no trato do cereal, é do uso deste instrumento como meio de tortura que a palavra trabalho significou por muito tempo - e ainda conota - algo como padecimento e cativo. Deste conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforçar-se, laborar e obrar. O primeiro sentido teria perdurado até inícios do século XV; esta evolução de sentido se teria dado ao mesmo tempo em outras línguas latinas, como trabajo em espanhol, traballo em catalão, travail em francês e travaglio em italiano. (ALBORNOZ, Suzana, 2002, p11)*

A autora também coloca a influência da religião judaico-cristã (bases do pensamento ocidental) para entender o trabalho como algo penoso:

*“Na tradição judaica o trabalho também é encarado como uma labuta penosa, à qual o homem está condenado pelo pecado. A Bíblia o apresenta como castigo, um meio de expiação do pecado original. Por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto. . Nos primeiros tempos do cristianismo o trabalho era visto como punição para o pecado, que também servia aos fins últimos da caridade, para a saúde do corpo e da alma, e para afastar os maus pensamentos provocados pela preguiça e a ociosidade. Mas como o trabalho era desse mundo: mortal e imperfeito, não era digno por si mesmo.” (ALBORNOZ, Suzana, 2002, p51)*

Dentre as três classificações acerca do significado do trabalho utilizadas neste estudo, como um emprego, uma carreira ou vocação (Wrzesniewski et al., 1997), essa visão penosa do trabalho se encaixa melhor na primeira definição, do trabalho como um emprego, sendo apenas para conseguir o sustento material necessário. Para essas pessoas o trabalho não é um fim em si mesmo, apenas um meio para conseguir as recompensas e poder viver as coisas boas da vida longe do emprego.

Segundo Simoni (1996) uma alteração significativa no significado do trabalho teve seu início com a ascensão da burguesia na Europa, pouco antes da Revolução Industrial. Antes disso ainda havia, com os artesãos, uma visão tradicional do trabalho.

*“O advento da burguesia e do sistema de mercado traz consigo o paulatino abandono dos valores artesanais associados ao trabalho. Assim, a partir dessa época, o aprendizado do trabalho e a sua inserção num modo de vida mais harmônico são trocados por outros valores. O aprendizado não é mais dentro da família, nem mais relacionado a um mestre. O patrão passa a ser o centro do controle do trabalho e o aprendizado não é mais pensado como um instrumento de crescimento pessoal, mas como uma forma de aumento da produtividade do trabalho, com consequente perda de autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras.*

*Além disso, o trabalho passa a ser apenas fonte de recursos para a manutenção da vida material. Ele perde sua característica de transcendência, de instrumento de aproximação com o próximo e da devoção*

*de Deus. O trabalho perde sua característica de sacralidade.” (SIMONI, Miguel, 1997, p6)*

Com a sociedade industrial essa visão do trabalho-emprego ganhou força total. Como poderia ver sentido no trabalho se a pessoa era vista como um recurso, com tarefas repetitivas e pouco criativas?

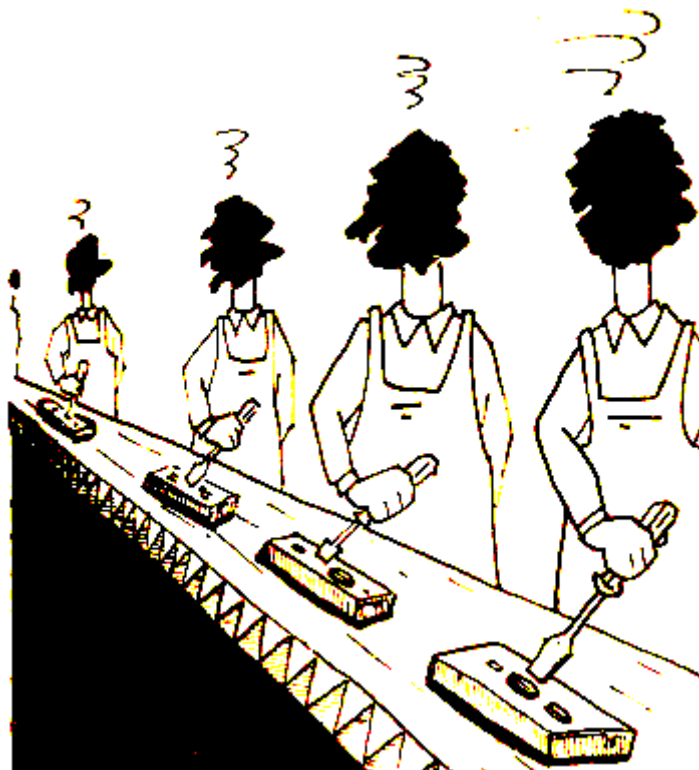


Figura 7 - Linha de montagem: a alienação do processo de produção. Fonte: Albornoz (2002) p33

A visão de mundo industrial levou a uma visão deturpada da própria natureza humana, que culminou em um entendimento estreito do trabalho humano, apenas para satisfazer as necessidades materiais, em detrimento das mais intangíveis:

*Com a visão industrial para o trabalho o ser humano é pensado apenas em termos de sua anatomia e fisiologia, funcionando como uma fábrica. O trabalho humano é visto, então, apenas como uma atividade econômica, inserida numa determinada estrutura social, com características tipicamente utilitaristas. (...) Assim, o mundo do trabalho atual reduziu drasticamente o espaço para o exercício da meditação. **A falta deste espaço, paradoxalmente, cria um vazio: o vazio ético.** E o vazio ético abre um novo espaço. O espaço para a ação egoísta. O mundo do trabalho passa a ser inimigo da solidariedade e fraternidade. Deixa de ser o espaço de uma experiência pessoal e coletiva, onde se compartilha um tempo carregado de conhecimentos (inclusive sobre a técnica) dentro de um universo de vivências e linguagens comuns e passa a ser o espaço da vida individual, empobrecedora, cerceada e avessa a vida humana associada (SIMONI, M, 1996, p85).*

Diversos autores colocam um problema causado por esse trabalho como um emprego, que é a alienação da pessoa. Se alienar significa não se reconhecer, estar distante de si, alheio a algo. Quando o trabalho é visto como um emprego, segundo Cortella (2007) a pessoa pode não se reconhece no que faz, e ocorre o que Marx chamou de alienação: “todas as vezes que eu olho o que fiz como não sendo eu ou não me pertencendo, eu me alieno. Fico alheio. Portanto, eu não tenho reconhecimento.” Segundo o autor esse é um dos traumas mais fortes que se tem atualmente.

Segundo Simoni (1996), além dos danosos efeitos ao planeta, um dos principais foi aos homens e mulheres que trabalham:

*Porém, mais do que esses efeitos danosos, a principal perda que se deu foi a do próprio homem e da própria mulher. O mundo do trabalho moderno é um espaço afastado da vida, porque pensado para ser uma relação entre coisas. Para se trabalhar eficientemente, hoje, é necessário despersonalizar-se, perder uma característica humana básica: a possibilidade de se encontrar na busca do outro. Como os atuais processos de trabalho são projetados para serem operados por seres humanos reduzidos a complementos da técnica e da máquina, o trabalho passa a ser não um meio de preservar a vida, mas sim um desvio da rota da existência humana associada. O mundo do trabalho moderno produz a condição para o surgimento da doença essencial da nossa época: a perda da integridade do homem e da mulher. Integridade entendida como inteireza, qualidade daquilo que é inteiro, e que assim consegue se manter dentro multiplicidade de apelos externos que o mundo oferece. (SIMONI, Miguel de, 1996, p39).*

Segundo Scharmer (2014), a cadeia global da indústria atual reforça a pouca visão do todo do trabalhador, causando essa alienação e conseqüente perda de significado:

*O que se perde no decorrer dessa jornada para uma divisão do trabalho global é o significado. O significado resulta de ver a própria conexão e contribuição com o todo. No entanto, se eu for um operário asiático mal remunerado montando um produto para a cadeia de suprimentos global de, digamos, o Ipad...que senso de significado e propósito posso obter do meu trabalho? Muito pouco. O desafio atual de reinventar o trabalho não diz respeito apenas a questões de empregos e salários dignos, mas também engloba a questão do significado, isto é, de reconectar o trabalho (empregos) com o Trabalho (paixão e propósito) (SCHARMER, Otto, 2014, p90)*

Com o declínio da sociedade industrial e ascensão da economia do conhecimento, as tarefas cada vez mais requerem motivação intrínseca (Masi, 2000). A pessoa não pode ser alienada, como então fazer? Pink (2011) discute a ascensão da sociedade do conhecimento e como motivar as pessoas, colocando como necessários três elementos: (1) autonomia, sendo a necessidade de se autodirigir; (2) maestria, a necessidade de ser e

se tornar melhor naquilo que se faz e (3) propósito, a busca inata em se ver em algo maior do que a si próprio.

Todas essas características, relacionadas ao trabalho da sociedade pós-industrial, são opostas à visão do emprego, pois não teria principalmente o senso de propósito, pois o trabalho não é um fim em si mesmo, mas algo secundário e sem objetivo claro. Segundo Cortella (2007), o trabalho como um emprego, sem um propósito, é concreto e até legítimo, porém pouco recomendável:

*“se eu faço só por fazer (o trabalho), porque não há outro modo, não deixa de ser uma razão, mas é a pior. Porque é a mais óbvia, mais básica, e é a que nos aproxima de outras formas de vida. Outros animais fazem o que fazem porque não tem como não o fazer. Portanto, é uma vida automática, robótica, já determinada. Se eu desejo uma vida com consciência, com a recusa à alienação, se quero algo que me leve ao pertencimento de mim mesmo e daquilo que faço, preciso ter razões que sejam mais sólidas do que apenas argumentar a necessidade de sobrevivência. (CORTELLA, Mario Sergio, 2017, p74)*

Portanto, e para ratificar a questão, **se deve buscar um trabalho para além do emprego.**

## **4.2. O trabalho para além do emprego**

### 4.2.1. Qual é a sua obra?

O oposto do trabalho como um emprego é o trabalho como uma Vocação (Wrzesniewski et al., 1997), onde segundo os autores a pessoa vê o trabalho integrado à vida, não apenas por dinheiro <sup>5</sup>ou crescimento profissional, mas pelo prazer que o trabalho traz para a pessoa.

Diversos autores defendem como positiva essa ressignificação do trabalho. Segundo Scharmer (2014) deve-se buscar reconectar o trabalho (emprego) com o Trabalho (paixão e propósito). O autor defende ser necessário reconectar o trabalho e o empreendedorismo, unindo a jornada interior de cada pessoa à conexão em rede com outras que possam ajudar. Cortella (2007) instiga com o título do livro “Qual é a tua obra?”, onde defende que o trabalho deve ser visto como uma obra, uma criação:

*“Mas a gente tem de substituir isso (o trabalho como castigo) pela ideia de obra, que os gregos chamavam de **poiesis**, que significa **minha obra, aquilo***

---

<sup>5</sup> Esse significado do trabalho não quer dizer abrir mão do dinheiro, apenas não ser esse o único motivo para sua realização.

*que faço, que construo, que me vejo. A minha criação, na qual crio a mim mesmo na medida em que crio no mundo.”- (CORTELLA, Mario Sergio, p21)*

Simoni (1996) defende que o trabalho deve ser um caminho para transcendência da pessoa e que um dos grandes problemas atuais é achar que dinheiro e o sentido da vida caminham juntos, se faz necessário olhar o trabalho para além do dinheiro:

*“Assim, desse ponto de vista o trabalho humano ganha aspectos novos. Não é visto apenas como uma relação do homem e da mulher com a natureza. Não é visto apenas como um espaço de relação entre mulheres e homens que trabalham. O trabalho passa a ser, também, um instrumento de transcendência, um instrumento de busca e espera para cada pessoa, da realidade última, anteriormente citada. Essa busca (que inclui a espera) intenta a realização de cada pessoa com sua origem divina. O trabalho passa então a suprir necessidades, não só desse mundo, mas do mundo originário da espécie humana*

*Assim, o trabalho deixa de ser algo separado da vida, algo que atende aspectos utilitários da existência e passa a ser parte inseparável da essência humana. O trabalho não é apenas um meio de ganhar a vida, de mantê-la, mas sim **um caminho de transcendência.**”- (SIMONI, Miguel de, 1996, p43)*

Segundo o dicionário Oxford (2019), transcendência – em inglês “*transcendence*” – é “*existence or experience beyond the normal or physical level*”, ou seja, algo além daquilo que é tangível ou experienciável pelos sentidos. O trabalho então é visto como algo no campo espiritual, relacionado ao caminho de desenvolvimento humano.

Simoni (1996) chama essa visão de visão Tradicional, em oposição às visões modernas (fins monetários apenas, desconectado da natureza, de si e dos outros, etc.), e utiliza a vida de São Francisco de Assis como exemplo. Nessa visão Tradicional o trabalho é visto como uma *vocação*, como uma busca de cada pessoa com sua origem divina. O trabalho passa então a suprir necessidades não só desse mundo, mas do mundo originário da espécie humana.

O trabalho visto dessa forma Tradicional tem suas raízes lá no Século XII com São Francisco de Assis, e passa por uma mudança importante com a Reforma Protestante. Segundo Albornoz (2002), o trabalho sofre uma reavaliação dentro do cristianismo. Para Lutero, o trabalho aparece como a base e a chave para a vida, e defende que toda pessoa capacitada para trabalhar devia fazê-lo, manter-se pelo trabalho é um modo de servir a Deus. A profissão torna-se vocação e o trabalho é o caminho religioso para a salvação. “A vocação para o trabalho secular aparece como expressão de amor ao próximo (Albornoz, 2002, p54)”.

Segundo Simoni (1996), o trabalho como vocação aparece como uma oração, oração mesmo: "A verdadeira prece do coração traz consigo o trabalho autêntico. Por fim, o próprio trabalho torna-se prece." (Gandhi, 1948, p.81)

Apesar das raízes seculares atualmente o tema da vocação e o propósito no trabalho tem ganhado força. Uma definição mais recente e discutida na literatura é a de Wrzesniewski et al. (1997) que define vocação ("*Calling*") como uma das três grandes categorias sobre o significado do trabalho (além de um emprego e uma carreira):

*Finally, people with **Callings** find that their work is inseparable from their life. A person with a Calling works not for financial gain or Career advancement, but instead for the fulfillment that doing the work brings to the individual (WRZESNIEWSKI, A. et al., 1997, p. 22)*

Davidson & Caddell (1994) definem como:

*"Work as a calling: My work has special meaning because I have been called to do what I'm doing regardless of how much time it takes or how little money I earn; I was put on this earth to do what I am doing. (DAVIDSON, James C., CADELL, David P., p 138)"*

Segundo Simoni (1996)<sup>6</sup> a palavra vocação deriva do latim *vocatio*, que significa chamado, um chamado divino, uma voz da alma que nos chama ao exercício de determinada atividade, e não cessa de chamar até que respondamos com a ação positiva dos sacrifícios necessários para vencer os obstáculos que impedem a resposta ao chamado.

Simoni (1996) aponta que o exercício da vocação é uma mistura de amor, fé e esperança. Amor, pois toda a força básica do exercício da vocação seria a força amorosa. Fé, pois a fé permite que a pessoa entre no significado do que o trabalho é, o que ele pode ser, e talvez o que tenha de ser. A esperança o autor coloca como:

*"A esperança. Que sentimento é este que faz a pessoa não viver apenas o aqui e agora, mas que permite sentir, aqui e agora, a possibilidade de um viver melhor, de atendimento de intenções mais equilibradas e energeticamente carregadas de solidariedade? A etimologia da palavra esperança vem de esperar - ter confiança em - e pode apontar para uma característica inerente deste sentimento: o seu fundamento de realidade, de consecução, de construção, de criação mesmo." (SIMONI, Miguel de, 1996, p51)*

---

<sup>6</sup> SIMONI, M. (1996) dá ao trecho a autoria a "Atilio Brucheti in MALPIQUE, 1952, p74". Porém, não foi encontrado nas referências do trabalho.

Segundo o autor, ser esperançoso, porém, não seria ter uma atitude passiva, fruto da sorte ou acaso, nem implica em um agir apressado e ansioso. A esperança é a seiva que alimenta quem exerce sua vocação:

*"A esperança é paradoxal. Não é nem uma espera passiva nem um forçar irreal de circunstâncias que não podem ocorrer. Ter esperança significa estar pronto a todo momento para aquilo que ainda não nasceu e todavia não se desesperar se não ocorrer nascimento algum durante nossa existência." (FROMM, 1968, p.27).*

Para exercer sua vocação, o homem ou a mulher precisam abrir mão de seu ego e sua personalidade, fazendo escolhas conscientes do caminho a ser tomado, desapegando um pouco dos rumos e do resultado. São pessoas um pouco distantes do mundo e das pressões sociais usuais.

*"Os esperançosos se tornam "menores" no seu trabalho. O trabalho é um instrumento de retração do ego quando movido pela esperança. Quem bem trabalha vê a verdadeira dimensão do mundo e do universo: a bela obra da Criação, que provoca temor e respeito." (SIMONI, Miguel de, 1996, p52)*

Aqueles a aquelas que buscam olhar o trabalho e seu significado como uma vocação estão, portanto, trazendo algo milenar para a discussão. Um conceito que durante a sociedade industrial teve pouco espaço nas fábricas, porém ressurgiu atualmente como discussão no mundo e na academia.

Os adjetivos colocados pelos autores são carregados de significados pouco tangíveis aos olhos do "trabalho industrial", como amor, fé e esperança. Segundo Simoni (1996), falar em vocação é algo tão pouco usual que parece uma atitude saudosista e antiquada. O autor vai além, colocando que, como a medida do sucesso hoje é o dinheiro, falar em exercício de vocação é hoje um ato provocador e insano.

Atualmente ainda é um ato insano, mas não incomum, cada vez mais as pessoas estão falando nesse assunto (o significado do trabalho, o propósito, etc) e há diversos exemplos de empresas buscando fazer negócios e enxergar o trabalho com outras lentes. O assunto vocação na literatura (do inglês "calling") é algo muito estudado atualmente, sendo um dos ramos mais crescentes da literatura.



#### 4.2.2. Por que um trabalho significativo é benéfico para pessoas e organizações?

O que dá sentido ao trabalho? Por que o trabalho significa algo tão diferente para tantas pessoas? As questões sobre como os empregados adquirem sentido no trabalho estão diretamente relacionadas em como os mesmos agem, se comportam e experienciam o trabalho e o ambiente de trabalho (Brief & Nord, 1990; MOW, 1987; Super & Sverko, 1995; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Diversos estudos e pesquisadores demonstram que, quando uma pessoa enxerga sentido naquilo que faz e vê o trabalho como algo além de um emprego, os resultados são benéficos para a pessoa e também para a organização.

O trabalho para além de um emprego – a percepção de um trabalho com sentido – é chamado na literatura internacional de *meaningful work* e serão apresentados alguns argumentos de autores que concordam dos benefícios e crescente relevância do tema.

Podolny et al. (2005) chamam atenção para a criação de sentido no trabalho (*meaningfulness in work*) como uma das pautas mais importantes para pesquisadores:

*“Its importance to individuals in organizations and to theories of organizational behavior have led scholars to claim that how individuals find meaningfulness in work ‘should arguably be one of the most important questions for organizational scholarship’” - (PODOLNY, Joel, et al., 2005, p. 1).*

Segundo Geldenhuys et al (2014) tem havido um contínuo crescimento em pesquisas sobre trabalho significativo e com sentido (*meaningful*), engajamento e comprometimento no trabalho (Dik & Duffy, 2009; Hult, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004). Acrescenta, também, que há evidências sugerindo que o dinheiro está perdendo lugar como um motivador central, parcialmente devido às pessoas perceberem que acima do mínimo necessário para sobreviver, o dinheiro adiciona pouco para o bem estar<sup>7</sup> (Seligman, 2002).

Segundo King & Napa (1998) estudos sugerem que o trabalho com sentido e significado é um tema mais desejado do que felicidade e riqueza, e trabalhadores jovens “falam incessantemente sobre sentido”, citando que a falta de uma percepção de sentido como um fator chave para o *turnover* (Lancaster & Stillman, 2010, p. 86).

---

<sup>7</sup> Essa e outras premissas de estudos exteriores citados aqui precisam ser testadas para o contexto brasileiro

Lepisto & Pratt (2017) acrescentam um exemplo dizendo mais de 50% dos jovens trabalhadores aceitariam receber menos ou diminuir seu cargo se o trabalho realizado contribuísse para algo “mais importante e significativo”. Gladwell (2011) diz que “um trabalho significativo é uma das coisas mais importantes que podemos transmitir para nossas crianças” e Erickson (2011) sugere que “o sentido é o novo dinheiro”.

Acerca dos benefícios sobre o significado do trabalho para além de um emprego, segundo o recente trabalho de Ward & King (2017), encontrar um trabalho significativo exerce grande influência na motivação das pessoas no trabalho, entre outros:

***Finding work meaningful exerts a sizeable influence on people’s motivation at the workplace.** Several studies in diverse occupational settings have demonstrated a link between work engagement and perceptions of meaningful work (e.g., Fairlie, 2011; Geldenhuys et al., 2014; LipsWiersma & Wright, 2012; May et al., 2004; Steger, LittmanOvadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013). In addition to better work engagement, meaningful work was also associated with higher commitment to one’s career and organization as well as higher job satisfaction (e.g., Fairlie, 2011; Steger et al., 2012). Meaningful work may also facilitate improved social functioning at the workplace, including better relationships with coworkers and supervisors (May et al., 2004), as well as a higher incidence of organizational citizenship behaviors (Steger et al., 2012). Meaningful work is also linked to fewer negative outcomes in life and in the workplace, including lower depressive symptoms, hostility, burnout, exhaustion, absenteeism, and intentions to leave one’s organization (Fairlie, 2011; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Steger et al., 2012). (WARD, Sarah; KING, Laura, 2017, p 65)*

Segundo Crom & Rothman (2018) a visão do trabalho como uma vocação está relacionada com um grande percentual de variância em relação à percepção de um trabalho significativo e engajamento no trabalho. A visão do trabalho como uma vocação foi, segundo os autores, de longe a variável que mais teve relação com a criação de sentido no trabalho.

Ainda nesta linha, segundo a revisão de literatura de Rosso et al. (2010) o sentido e significado do trabalho tem mostrado influencia sobre importantes assuntos relacionados aos estudos organizacionais, como a motivação (Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990), absenteísmo (Wrzesniewski et al., 1997), comportamento organizacional (Berg et al., 2010; Bunderson & Thompson, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001), engajamento (May et al., 2004), satisfação no trabalho (Wrzesniewski et al., 1997), empoderamento (Spreitzer, 1996), estresse (Elangovan et al., 2010; Locke & Taylor, 1991), identificação organizacional (Pratt et al., 2006) desenvolvimento de carreira (Dik & Duffy, 2009;

Dobrow, 2006), performance individual (Hackman & Oldham, 1980; Wrzesniewski, 2003) e realização pessoal (Kahn, 2007).

Neck & Milliman (1994) explicam que, quando os trabalhadores experienciam sentido em seu trabalho, há uma melhoria na performance organizacional (produtividade), retenção dos melhores talentos, gestão efetiva de mudanças e maior comprometimento e engajamento (Holbeche & Springett, 2004; Milliman et al., 2003).

Portanto, há elementos significativos na literatura sobre os benefícios e relevância em enxergar o trabalho para além de um emprego, buscando um trabalho significativo (*meaningful work*).

#### 4.2.3. Trabalho significativo para quem?

Apesar de demonstrar os benefícios do trabalho para além do emprego e a busca por significado no trabalho, se faz necessário colocar alguns limites e outras visões para esta visão do trabalho para além do emprego: (i) Trabalho com significado não é sinônimo de trabalho extenuante; (ii) Pessoas que não tem a escolha de pensar no assunto por dificuldades socioeconômicas e (iii) Pessoas de diferentes culturas e que não estão no circuito ocidental e acadêmico de discussão.

O primeiro limite a ser colocado é sobre a qualidade de vida no trabalho. A busca pela transcendência e o significado do trabalho é algo que aumenta o bem estar geral e percepção de felicidade, identidade e pertencimento, não é algo que diminui alguma outra esfera da vida. Atualmente parte das pessoas que defende essa visão do trabalho para além de um emprego (com um propósito, engajado em uma vocação, etc) acaba entendendo a centralidade do trabalho como algo a ser puxado por todos os limites, trabalhando por mais horas, sem descanso, tudo em nome da produtividade acima de tudo (Griffith, 2019). A visão colocada aqui discorda dessa visão, colocando o trabalho como uma vocação aliado à contemplação, à qualidade de vida e ao ócio criativo, como posto por Domenico de Masi (2000) e Miguel de Simoni (1996). Portanto, buscar significado no trabalho não é idêntico a trabalhar mais e viver menos, mas sim trabalhar melhor e viver bem.

Sobre o segundo ponto, não é algo claramente debatido na literatura, porém em um país como o Brasil é fundamental levantar essa questão. O sentido no trabalho e trabalho com propósito tem sido é algo apenas para círculos privilegiados da sociedade? Não há

pesquisas nesse sentido ainda, sendo necessários estudos especificamente neste tema para elucidar essa hipótese. É possível, porém, assegurar que pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza e em situações de vulnerabilidade social não tem inicialmente nem a escolha sobre o trabalho, se – e aqui grifa-se o “se” – aparecer ou conseguir um emprego, é esse que vai ser, com significado ou não. Como coloca Domenico de Masi:

*Para os trabalhadores de muitos países permanecem válidas as observações feitas por Schulz há um século e meio: "Milhões de homens conseguem obter os meios de subsistência estritamente necessários somente por meio de um trabalho cansativo, fisicamente desgastante, moral e espiritualmente deturpante. Eles são obrigados até a considerar como uma sorte a desgraça de ter achado um tal trabalho."*(MASI, Domenico de, 2000, p109)

Suzana Albornoz (2002) também reflete sobre esse privilégio do trabalho criativo:

*A alegria com o trabalho criador é cada vez mais restrita a uma pequena minoria. Para as massas dos empregados de escritório e para os operários, o trabalho não é um meio de servir a seu Deus, nem a qualquer coisa de divino que possam sentir em si mesmos. Neles não há nenhuma vontade obstinada de trabalhar, e sua rotina cotidiana traz poucas satisfações positivas.*(ALBORNOZ, Suzana, 2002, p74)

Para esclarecer mais a hipótese levantada se pode olhar a pirâmide de necessidades de Maslow (Figura 8). A teoria indica que há várias fontes de motivação e insatisfação e que é necessário atingir as mais básicas (abaixo) para as mais altas, havendo uma hierarquia.

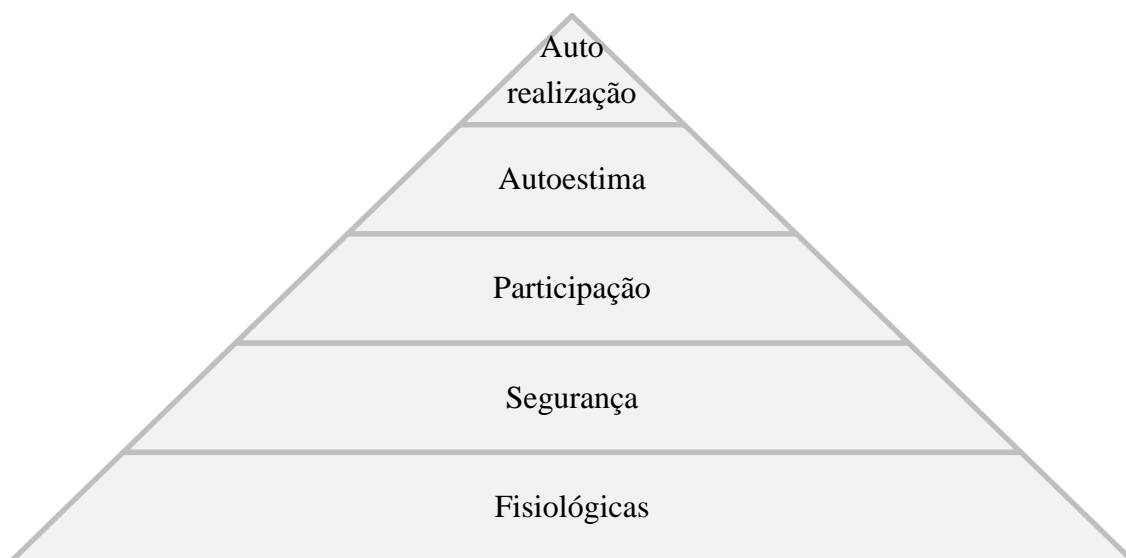


Figura 8 - Pirâmide de necessidades de Maslow. Fonte: Gavioli & Galeale (2007)

Se pode inferir que a busca por significado no trabalho é algo voltado à auto realização, sendo a mais alta camada de necessidades<sup>8</sup>. Portanto, em um país desigual como o Brasil,

---

<sup>8</sup> A comparação é uma hipótese, sendo necessário estudos aprofundados para certificar

onde saneamento básico, violência, entre outros, são questões ainda muito fortes, se pode inferir que há muitas barreiras para o tema do trabalho para além do emprego ser algo passível de generalização. No presente trabalho será analisado o perfil socioeconômico dos respondentes, visando apontar alguns caminhos, porém a relação da classe social e a busca por significado no trabalho é algo para além do escopo desta pesquisa.

Alguns autores descreveram pessoas em posições de baixo status social e que conseguiram olhar o trabalho para além de um emprego, porém essa relação de renda e significado do trabalho é ainda inconclusiva. Wrzesniewski. et al. (1997) analisaram um subgrupo de 24 assistentes administrativos e parte dos respondentes se colocou entendendo o trabalho como vocação, porém levanta a hipótese ao final de pessoas em cargos de menor status serem mais propensas a ver o trabalho como um emprego ou como uma carreira. Em outro trabalho, Wrzesniewski et al (2003) analisaram casos de pessoas que trabalham limpando hospitais, e alguns conseguiam sim ver sentido naquilo que fazem. Miguel de Simoni (1997) indica que os trabalhadores, mesmo em cargos como mestre de obras ou operador naval, veem sentido no trabalho além da sua manutenção física, colocando aspectos ético-valorativos no discurso. Apesar disso, se faz necessário ter a ressalva ao generalizar o significado do trabalho frente a tantos desafios sociais.

O terceiro ponto a ser colocado diz respeito a diferenças culturais. Pessoas de culturas orientais ou com outra relação com o trabalho podem pensar de forma diferente e buscar significado em outros aspectos da vida mais do que o trabalho. Segundo Ward & King (2017), a priorização do trabalho e buscar sentido no trabalho é algo típico da cultura ocidental contemporânea, e pode não ser generalizável a outras culturas:

*Although all people strive for a meaningful life, not all people expect to find this meaning through their work. There are cultural and historical differences in the extent to which work is expected to provide individuals with meaning. Contemporary Western culture emphasizes that people should seek personal fulfillment and happiness through their work, and it is often socially normative for people to prioritize career goals over social or leisurely pursuits. Much of these attitudes about the importance of devotion to work stem from what Weber described as the “Protestant Work Ethic” (1958),*

*However, in many cultures, people are expected to find meaning through their families, friendships, and hobbies rather than through work, potentially viewing their work with a “job” orientation that emphasizes financial compensation but not a broader purpose of the work”.( WARD, Sarah; KING, Laura, 2017 ,p74 ),*

Portanto, se faz necessário pontuar que, apesar do exposto na presente pesquisa, (i) o tema do trabalho para além do emprego pode não ser algo aplicável a alguns grupos, notadamente os mais vulneráveis socialmente e (ii) que em outras culturas pessoas podem ter visões bem distintas em relação ao tema. Para confirmação de ambos se faz necessário pesquisa aprofundada e novos estudos, que não são foco da presente pesquisa.

### **4.3. O futuro do trabalho e o papel da universidade na formação do indivíduo**

O mundo passa por mudanças disruptivas, que influenciarão o mundo do trabalho. A universidade é o espaço de formação e preparo dos jovens para lidar com o mundo, e precisam estar alinhadas com as mudanças do mundo do trabalho para oferecer projetos pedagógicos coerentes e motivadores.

#### 4.3.1. Mudança de era

O trabalho – e seu significado - não é algo desconectado do mundo e do pensamento econômico predominante, pelo contrário, ele é também criado por este. Para entender as mudanças no mundo do trabalho se faz necessário ampliar um pouco o horizonte e compreender as mudanças que o mundo passa atualmente e a mudança de mentalidade em curso.

Nas últimas décadas diversos autores têm alertado para crises disruptivas nos sistemas sociais e econômicos. Segundo Scharmer (2014), o mundo entrou na Era da Desestabilização, com exemplos de crises diversas envolvendo os indivíduos, as organizações e o planeta. O autor quer dizer que essas desestabilizações decorrem de uma desconexão em alguns níveis, e alguns sintomas são visíveis. No nível individual as pessoas desconectadas delas mesmas e seus aspectos espirituais, no nível coletivo as pessoas desconectadas umas das outras e da sociedade, e no nível planetário as pessoas desconectadas do planeta.

Capra (1982) afirma que a sociedade passa por transformações profundas nas próprias bases dos valores e visão de mundo. Essas mudanças acontecem historicamente de forma cíclica no mundo, e o autor coloca no título do seu livro o argumento, que a sociedade passa por um Ponto de Mutação (Figura 9).

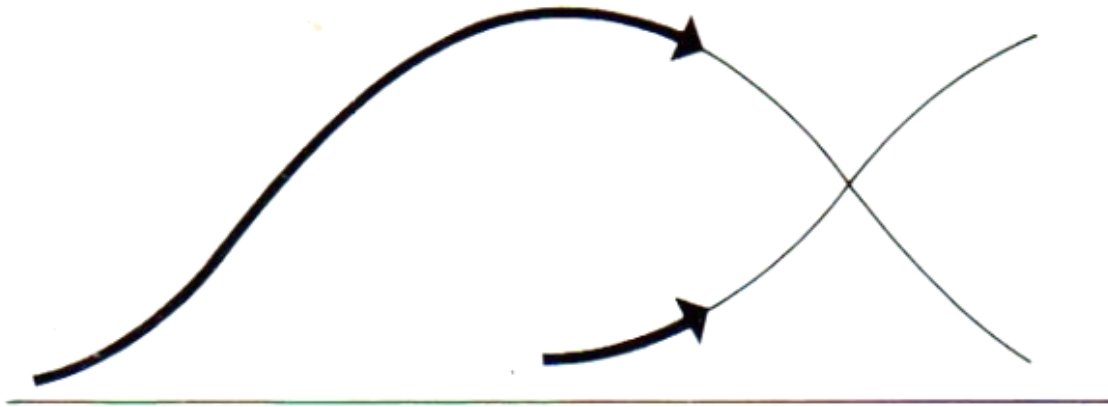


Figura 9 - O Ponto de Mutação. Fonte: Capra (1982)

Outros autores também apontam essa mudança de valores da sociedade, que dá o pano de fundo para mudanças de crenças a respeito do trabalho e o próprio futuro do trabalho.

Segundo Hock (2000):

*(...)“Estamos num momento em que uma era de quatrocentos anos está estertorando em seu leito de morte e outra está lutando para nascer. Uma mudança de cultura, de ciência, de sociedade e de instituições muito maior e muito mais rápida do que o mundo já experimentou. À frente, está a possibilidade, maior do que o mundo jamais sonhou, de regeneração da individualidade, da liberdade, da comunidade e da ética – e de harmonia com a natureza, com a inteligência divina e com o resto da humanidade. Esse é o caminho para um futuro vivível nos séculos que virão, enquanto a sociedade evolui para uma diversidade e uma complexidade sempre maiores.” (HOCK, Dee, 2000, p286)*

Segundo Scharmer (2014):

*“Este nosso momento de desestabilização implica morte e renascimento. O que está morrendo é uma antiga civilização e uma mentalidade do “eu” maximizado – o máximo consumo material, a noção de que quanto maior, melhor e um processo decisório orientado por grupos de interesse que nos levou a um estado de irresponsabilidade organizada, **criando coletivamente resultados que ninguém quer**”. (SCHARMER, Otto, 2014, p 1)*

Segundo Capra (1997):

*“O paradigma que está agora retrocedendo dominou a nossa cultura por várias centenas de anos, durante as quais modelou nossa moderna sociedade ocidental e influenciou significativamente o restante do mundo. Esse paradigma consiste em várias ideias e valores entrincheirados, entre os quais a visão do universo como um sistema mecânico composto de blocos de construção elementares, a visão do corpo humano como uma máquina, a visão da vida em sociedade como uma luta competitiva pela existência, a crença no progresso material ilimitado, a ser obtido por intermédio de crescimento econômico e tecnológico, e – por fim, mas não menos importante – a crença em que uma sociedade na qual a mulher é, por toda parte, classificada em posição inferior à do homem é uma sociedade que segue uma lei básica da natureza. Todas essas suposições têm sido decisivamente desafiadas por*

*eventos recentes. E, na verdade, está ocorrendo, na atualidade, uma revisão radical dessas suposições.” (CAPRA Fritjof, 1997, p25)*

Os autores apontam uma mudança em um nível que é pouco tangível, no campo dos valores e crenças, e aí se insere a discussão sobre o significado do trabalho, pois, ao haver mudanças substanciais sobre valores e crenças no mundo, também são colocados em cheque os valores e crenças a respeito do significado do trabalho.

Conforme explicado anteriormente, há uma transição de uma sociedade industrial para a pós-industrial, podendo ser chamada de sociedade do conhecimento (Cavalcanti & Gomes, 2000).

A sociedade industrial trouxe o pensamento do ser humano e da empresa como uma máquina. Essa visão é claramente limitada, influenciada pelo racionalismo e cientificismo também dominantes na época. A visão do corpo e empresa como máquina trouxe a rigidez, a visão da pessoa como recurso, compartimentalização, frieza e eficiência, afastando as emoções, o tempo livre, a flexibilidade, entre outros.

Essa fase da história humana durou pouco (aproximadamente 200 anos), mas deixou muito legado em termos de valores e crenças (as bases epistemológicas), as quais precisam ser revistas, principalmente sobre o significado do trabalho. Segundo Masi (2000) comparada à anterior revolução agrícola a revolução industrial foi um lapso na história, e já ficou para trás:

*Só na segunda metade do século XIX se tomará consciência da totalidade da mudança: não apenas dos códigos, dos modos de produzir, ou da maneira de iluminar as cidades. Hoje nós somos igualmente lentos para compreender. Até porque a sociedade industrial veio depois de uma sociedade rural, que durou milênios, enquanto a sociedade pós-industrial chega somente depois de duzentos anos. É difícil acreditar que toda uma época histórica tenha se exaurido em apenas dois séculos. Alguns como Alvin Toffler, se arriscam a considerar a sociedade industrial como um simples e breve parêntese entre os milênios do mundo agrícola que a precederam e os milênios do mundo pós-industrial que a sucederão. (MASI, Domenico de, 2000, p72)*

Diversos autores corroboram a transição para a sociedade pós-industrial. Segundo Cavalcanti & Gomes (2001) os fatores de produção também mudaram. Nas sociedades de natureza agrícola a terra e a mão-de-obra eram os fatores críticos para determinar o sucesso econômico. Com a Revolução Industrial a tecnologia ganha importância, mas capital e trabalho passam a ser as forças motrizes do desenvolvimento. Porém, a sociedade pós-industrial é baseada em conhecimento, sendo um fator de produção decisivo.



Masi (2000), diz que na sociedade pós-industrial será retomada a importância da subjetividade. O autor, baseado no trabalho de Daniel Bell, coloca cinco princípios da sociedade pós-industrial<sup>9</sup>: (1) a passagem da produção de bens à produção de serviços; (2) a crescente importância da classe de profissionais liberais e técnicos em relação à classe operária; (3) o papel central do saber teórico (o conhecimento); (4) o problema relativo à gestão do desenvolvimento técnico: a tecnologia tornou-se tão poderosa e importante, que não pode mais ser administrada por indivíduos isolados e, em alguns casos-limite, nem mesmo por um só Estado; (5) a criação de uma nova tecnologia intelectual, ou seja, o advento das máquinas inteligentes.

Alguns dados corroboram essas visões. Segundo Masi (2000), ainda baseado no trabalho de Daniel Bell, a sociedade pós-industrial pode ser datada com seu início em 1956, que foi quando pela primeira vez no mundo o número de trabalhadores do setor terciário (de serviços) superou a soma do número de trabalhadores da indústria e do campo. Segundo Cavalcanti & Gomes (2001), baseado em um relatório da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), em 1998 mais de 50% do PIB (Produto Interno Bruto) dos países desenvolvidos eram devidos ao uso do conhecimento.

O mundo passa por uma mudança de era, um Ponto de Mutação. Autores já dataram o fim da era industrial, mas poucas pessoas e organizações tem consciência completamente e ainda pensam com a visão industrial do mundo. Faz-se necessário preparar os jovens com um projeto pedagógico para o trabalho do presente e o futuro do trabalho.

#### 4.3.2. O futuro do trabalho

A era industrial já está em declínio, e muitos sinais florescem da ascensão da sociedade pós-industrial, assim como as novas visões acerca do trabalho. E quais seriam essas visões?

As projeções sobre o futuro do trabalho influenciam campos interdisciplinares, segundo Barbosa et al (2017), em uma pesquisa analisando o trabalho em 2050 identificou as seguintes principais tendências:

- (i) Automação crescente irá impactar a vida das pessoas

---

<sup>9</sup> O autor chama de pós-industrial propositalmente sem colocar um rótulo, pois diz que ainda não há clareza dos impactos

- (ii) O emprego continuará continuamente mudando
- (iii) A educação precisará ser atualizada
- (iv) Lentamente os estados passarão para um estado de bem estar social
- (v) A economia crescerá mais rapidamente

Para a presente pesquisa, serão apresentados os pontos (ii) O emprego continuará continuamente mudando e (iii) a educação precisará ser atualizada.

#### 4.3.2.1. O emprego continuará continuamente mudando

Com a ascensão da quarta revolução industrial, diversos impactos serão sentidos na sociedade, afetando a educação, o emprego e habilidades necessárias, sendo necessária a realização de parcerias entre governo, educadores, treinadores e trabalhadores. Os maiores drivers de mudança são a inteligência artificial, *Machine Learning*, nanotecnologia, impressoras 3D, robótica, biotecnologia e genética, cada um interagindo em múltiplas direções e se intensificando mutuamente. Porém, enquanto novas tecnologias devem promover uma melhoria na sociedade, podem também representar ameaças aos trabalhos e sociedade, governo, empresas e pessoas devem se antecipar a isso (World Economic Forum, 2016).

Sobre a percepção do que impacta a mudança no mundo do trabalho, o fator que mais impacta atualmente são as mudanças sobre a natureza do trabalho e o trabalho flexível (Gráfico 5), o que demonstra a necessidade de analisar as questões acerca do significado do trabalho e o futuro do trabalho. Para o Brasil, aparece em segundo lugar, atrás da emergência da classe média, mas continua com 42% de relevância.

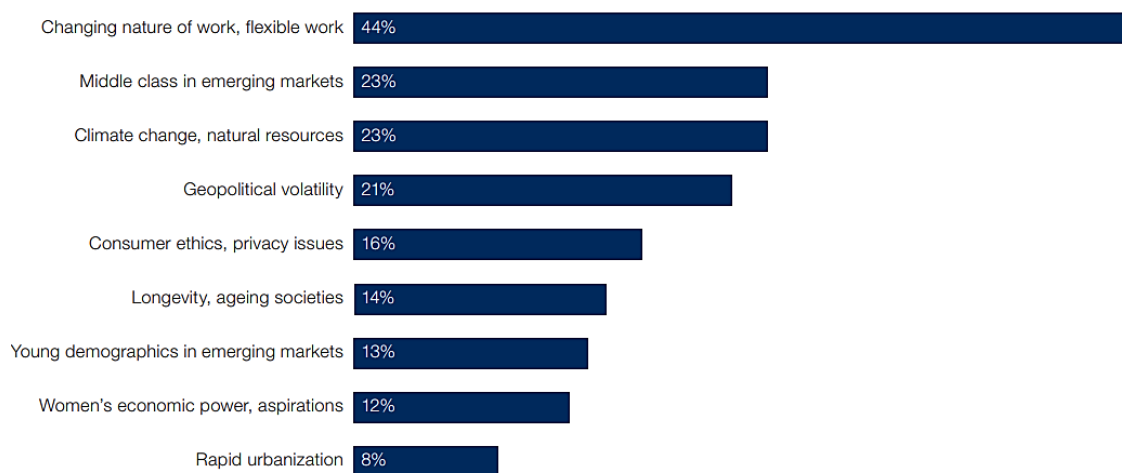


Gráfico 5- Drivers de mudança para o futuro do trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016)

Para Arquitetos e Urbanistas especificamente, alguns fatores irão impactar o setor, e a natureza do trabalho é uma delas (Tabela 11). A tendência é de crescimento das vagas para arquitetos e engenheiros, especialmente nas áreas de tecnologia da informação e comunicação e mobilidade (WEF, 2016).

Tabela 11 - Efeitos e drivers de mudança sobre emprego para Arquitetos e Engenheiros (crescimento percentual entre 2015 e 2020). Fonte: Future of Jobs Survey, World Economic Forum (2016)

<b>Architecture and Engineering</b>	<b>2.71%</b>
Middle class in emerging markets	5.88%
Robotics, autonomous transport	4.49%
Climate change, natural resources	3.68%
Internet of Things	3.54%
Adv. manufacturing, 3D printing	3.33%
Changing nature of work, flexible work	3.18%
New energy supplies and technologies	2.25%
Geopolitical volatility	1.33%

Segundo a Deloitte (2018), “*jobs are not going away, they are just changing* (p21)”. A arquitetura é uma profissão que envolve criatividade e está totalmente segura de ser substituída por robôs, tendo apenas 2% de chance de isso acontecer, muito pouco, em comparação com operadores de rádio (98%) (Frey & Osborne, 2013). Porém, isso significa apenas que não irá desaparecer, mas irá ser modificada, devido às mudanças em curso.

Parte das mudanças envolve o próprio significado e consciência sobre o trabalho, que precisará ser atualizada:

*“It is not just our day-to-day working conditions and habits that will change dramatically. What will also change is our working consciousness, just as the industrial age changed the working consciousness of our predecessors. The industrial revolution introduced a mass market for goods and with it a rewiring of the human brain towards an increasing desire for consumption and the acquisition of wealth and property. The question we face now is how the working consciousness of current and future employees will be further transformed in the age of technology and globalisation we are entering. What is inevitable is that, for younger people like my two sons, work will change dramatically — and those of us already in the workforce will be employed in ways we can hardly imagine.”(GRATTON, Lynda, 2010, p18)*

Em uma sociedade baseada em conhecimento e não mais nos “tempos e movimentos” da sociedade industrial o trabalhador precisa usar não só o cérebro, mas é convidado a trazer para o trabalho seu coração e sua alma, aquilo que motiva à ação. Para um trabalhador na linha de produção da fábrica que conta os segundos apertando parafusos a ideia de trabalho para além de um emprego pode parecer esdrúxula, mas para a sociedade pós-industrial parece fazer sentido.

O trabalho criativo ou do conhecimento precisa ser motivado, não pode ser algo doloroso ou pesado (física e mentalmente). Segundo Masi (2000) a motivação é a mola que impulsiona a produção em uma sociedade pós-industrial:

*“Também este princípio se inverte na sociedade pós-industrial, onde a mola que impulsiona a produção é a motivação. A motivação que prevalece na micro ou na pequena empresa incrementa a criatividade, enquanto a burocracia da grande empresa, ao contrário, a sufoca”. (MASI, Domenico de, 2000, p66)*

Apesar da sociedade ainda mal perceber a saída da sociedade industrial, a pós-industrial já é realidade e modificou completamente as bases do trabalho. Cada vez mais o trabalho será intensivo em conhecimento e criatividade, e isso exige uma motivação intrínseca.

Motivação intrínseca - aquela que vem de dentro - não se consegue com um emprego, onde se está apenas pelo dinheiro, mas sim buscando o trabalho como uma vocação, de acordo com a teoria da autodeterminação (Rijavec, 2013).

Portanto, há uma mudança de era em curso que está mexendo as bases das crenças e valores, também a respeito do trabalho. Para se preparar para as mudanças em curso, esse tema deve ser pauta nas universidades e no mercado de trabalho.

#### 4.3.2.2. A educação precisará ser atualizada

Haverá mudanças na própria natureza do que é uma carreira e o que está por vir ainda é pouco conhecido, o que se sabe é que será diferente (Gratton, 2010). A redefinição do que é carreira, e a habilidade de *hackear* a carreira é uma das cinco forças que organizações estão passando para se transformar (Bersin, 2017).

*“The concept of a “career” is being shaken to its core, driving companies toward “Always-on” learning experiences that allow employees to build skills quickly, easily, and on their own term. (...) New learning models both challenge the idea of a static career and reflect the declining half-life of skills critical to the 21<sup>st</sup>-century organization.” (DELOITTE, 2017, p6)*

Segundo a Deloitte (2018), 65% dos estudantes do ensino fundamental terão trabalhos que ainda serão inventados, e as empresas acreditam (83%) que terão “carreiras abertas e flexíveis” em três anos e apenas 19% acreditam em carreiras “estruturadas”. Segundo outro relatório da Bersin (2017), 67% dos trabalhadores acreditam que devem continuamente aprender novas habilidades para se manter na carreira e 58% acreditam que terão novas carreiras em cinco anos. ANZ (2016) afirma que 60% das pessoas entrevistadas pensam em mudar de indústria, papel ou ambos nos próximos dez anos.

Antigamente a carreira era algo previsível. A pessoa estudava, trabalhava e se aposentava de uma forma linear e com poucas mudanças substanciais. Com o século XXI, essa linearidade foi perturbada. Atualmente é necessário aumentar os feedbacks entre estudo, carreira e aposentadoria, sendo necessário reexaminar educação e carreira a todo momento, e cada vez mais rápido (International Leadership Institute, 2009). Segundo a ANZ (2016), uma chamada à ação importante para indivíduos é pensar quantas carreiras a pessoa vai ter durante a vida:

## CALL TO ACTION

---

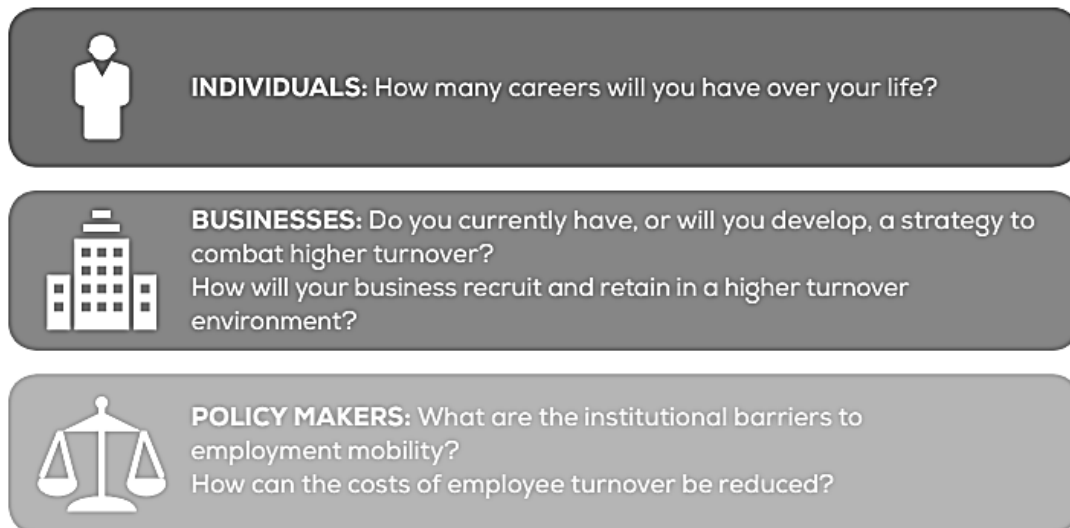


Figura 10 - Chamadas para ação sobre o futuro do trabalho e carreira. Fonte: ANZ (2016)

Com todas as grandes mudanças em curso, o sistema educacional deverá estar preparado para atender a essas expectativas por uma força de trabalho melhor treinada (Barbosa et al, 2017).

Para o Brasil, a maior barreira relacionada ao preparo e planejamento para o futuro frente às disrupções no mundo do trabalho é o pouco entendimento dessas mudanças, tornando essencial trazer essas discussões à tona (Tabela 12). Segundo o WEF (2016) 69% dos executivos brasileiros acreditam que o tema do planejamento para o futuro ambiente de trabalho é uma prioridade para líderes.

Tabela 12 - Gestão da mudança e planejamento do futuro ambiente de trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016)

### Barriers

Insufficient understanding of disruptive changes.....	55%
Workforce strategy not aligned to innovation strategy .....	48%
Pressure from shareholders, short-term profitability .....	48%
Resource constraints.....	34%
Insufficient priority by top management.....	28%

Quando perguntados sobre as estratégias para realizar as mudanças necessárias, a maioria citou o treinamento dos trabalhadores atuais. A colaboração com instituições de ensino

também foi um caminho apontado (Gráfico 6). Estes dados indicam a necessidade de investir em educação mais alinhada ao futuro do trabalho e a possibilidade de apoio por parte das universidades.

### Strategies

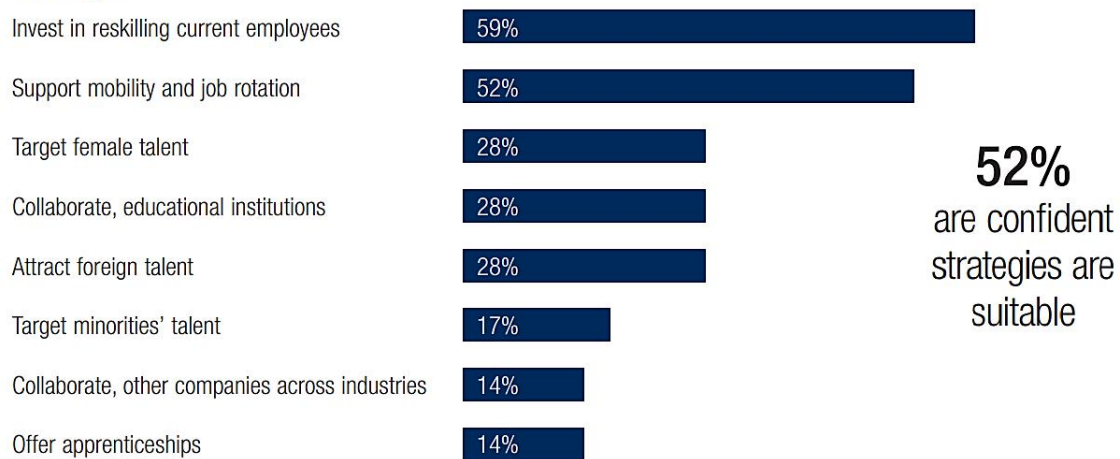


Gráfico 6 - Estratégias para mudança em relação ao futuro do trabalho. Fonte: World Economic Forum (2016)

As mudanças sobre o contexto e a natureza do trabalho e carreira, aliado ao pouco conhecimento acerca dos drivers de mudança para o futuro do trabalho tornam fundamentais as discussões sobre identidade de carreira e planejamento de vida para as universidades. O estudante passa cinco anos da sua vida na universidade e vai passar talvez mais cinquenta anos no mercado de trabalho. Faz-se necessário preparar o estudante para aprender a aprender cada vez mais, sobre si, sobre a carreira e sobre o mercado.

Segundo Bersin et al. (2018), para um modelo de carreira bem sucedida é necessário criar um plano de desenvolvimento individual, unindo os desejos da pessoa com as necessidades da organização (Figura 11).

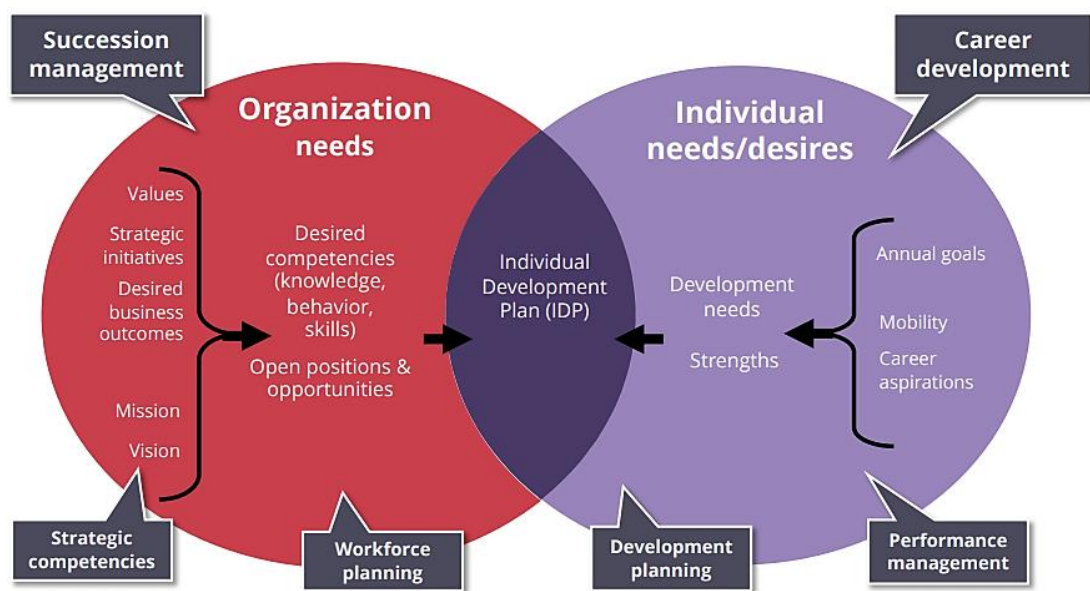


Figura 11 - Esquema para um modelo de carreira de sucesso. Fonte: Bersin et al. (2018)

Esse modelo prevê uma relação do indivíduo e a empresa. Há, porém, um importante stakeholder nesse esquema, em se tratando da formação de jovens para o mercado, que são as universidades.

#### 4.3.1. O papel da universidade e o projeto pedagógico para o futuro do trabalho

As universidades estão preparando os jovens para o futuro do trabalho e planejamento de carreira? A hipótese levantada é que não, ainda não é um tema parte das discussões nos currículos brasileiros, e faz-se necessário incorporar esse tema como parte obrigatória dos cursos. Segundo Garcia (2012), a universidade deve apoiar o aluno na criação de sua identidade profissional:

*“A flexibilização produtiva, em ambientes profissionais cada vez mais horizontais e perfis cada vez mais abstratos, criou certa perda de identidade do que seriam as tarefas inerentes de determinada profissão. Ao mesmo tempo, aumentaram as influências da educação informal e não-formal na futura empregabilidade do discente. Neste vazio de auto-identificação por parte do futuro profissional, a representação gráfica curricular deve assumir o papel de nortear o que se espera dele – a fim de que o estudante possa canalizar o mais cedo possível suas atenções nos aspectos relevantes a sua futura profissão.” (GARCIA, Euler de Vilhena, 2012, p 6)*

Segundo Monteiro & Leite (2019), o planejamento de carreira para universitários é algo vantajoso:

*“É relevante economicamente, pois tratar sobre o planejamento de carreira pessoal é vantajoso para que os jovens consigam traçar sua carreira de modo*



*adequado, sendo que ao saírem da universidade não focalizem esforços em atividades das quais não vislumbrem ganhos econômicos a longo prazo ou mesmo “percam tempo” em carreiras que não promovam a sua autorrealização, o que poderia ser evitado com o planejamento. Esse planejamento quando traçado dá visão de futuro e faz com que os profissionais estejam mais bem preparados para escolher onde e quando atuar, bem como alcançar objetivos financeiros. Além de tudo isso, é pertinente academicamente porque visa incrementar um assunto importante, além de permitir identificar como a relação aluno-universidade pode ser melhorada em termos de planejamento de carreira.” (MONTEIRO, Mariana & LEITE, Diogo, 2019, p88)*

Para responder se as universidades estão preparando os jovens para o futuro do trabalho e planejamento de carreira foi feito um levantamento, com caráter exploratório, analisando as matrizes curriculares de todos os cursos superiores de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia de Produção do Rio de Janeiro e Niterói (n=54), com o objetivo de verificar se as instituições oferecem aos alunos disciplinas, obrigatórias ou não, voltadas para o planejamento de carreira ou similar (ver item resultados).

As disciplinas são o aspecto tangível onde se dá o aprendizado. Cada disciplina é feita com uma ementa, contendo em detalhes o que deve ser passado pelo professor. A matriz curricular de disciplinas, bem como diretrizes pedagógicas para cada instituição de ensino são feitas com base no Projeto Pedagógico do curso, que deve estar de acordo com as Diretrizes Curriculares.

Para o curso de Arquitetura e Urbanismo as Diretrizes Curriculares encontram-se na Resolução Nº 2 (17 de junho de 2010) do Conselho Nacional de Educação (CNE/MEC, 2010). O Artigo 4º da resolução é o único em todo o documento que contém brechas para incluir a discussão sobre o planejamento de carreira e o futuro do trabalho, ainda assim muito vagamente, quando coloca que deve ter “sólida formação profissional generalista” (Item I):

*Art. 4º O curso de Arquitetura e Urbanismo deverá ensejar condições para que o futuro egresso tenha como perfil: I - sólida formação de profissional generalista; II - aptidão de compreender e traduzir as necessidades de indivíduos, grupos sociais e comunidade, com relação à concepção, organização e construção do espaço interior e exterior, abrangendo o urbanismo, a edificação e o paisagismo; III - conservação e valorização do patrimônio construído; IV - proteção do equilíbrio do ambiente natural e utilização racional dos recursos disponíveis.*

O Artigo 5º da resolução dispõe sobre as competências e habilidades necessárias para a formação profissional, e nenhuma delas diz respeito ao autoconhecimento, planejamento de carreira e entendimento de mercado. Também não faz menção às habilidades para o

trabalho do futuro, como habilidades interpessoais, criatividade e resolução de problemas complexos.

Como preparar os alunos para o futuro do trabalho oferecendo as mesmas disciplinas de anos atrás? Faz-se necessário inovar e oferecer disciplinas mais conectadas com o futuro do trabalho.

Segundo Anderson (2018) algumas das melhores universidades do mundo, como Stanford e Yale, estão oferecendo disciplinas “não-técnicas”, que ajudam a ter uma vida mais balanceada e feliz. A disciplina mais popular da história da faculdade de Yale se chama “Psychology and the Good Life”, com mais de 1200 alunos (25% de toda a faculdade) inscritos em 2018. Durante o curso o professor reflete sobre aspectos da carreira e satisfação de vida e a felicidade (Shimer, 2018). Segundo Peter Salovey, presidente de Yale, “os estudantes estão buscando um significado”. A faculdade de Stanford tem uma disciplina chamada “Designing your life”, que busca responder à pergunta: “o que você planeja fazer com a sua selvagem e preciosa vida?”. Essa disciplina tem feito tanto sucesso que os fundadores agora ajudam outras universidades a criar seus próprios cursos, que agora chegam a Northwestern, Universidade de Vermont, Dartmouth, Universidade de Michigan e no MIT (Anderson, 2018). Esses exemplos podem ser uma inspiração para universidades brasileiras pensarem modelos curriculares que preparem para a vida e para o mercado de trabalho do futuro, que inevitavelmente carregará essas reflexões.

No Brasil a UNB (Universidade de Brasília) seguiu o exemplo e em 2018 também ofereceu uma disciplina para os alunos de engenharia, sendo a primeira universidade pública brasileira a aderir (Maia, 2018), chamada “Tópicos Especiais em Engenharias: Felicidade” (UNB, 2018). A Unicesumar criou uma disciplina chamada “Projeto Go”, um projeto de educação à distância lançado em 2017 e já virou disciplina, passando a integrar a grade curricular de todos os cursos da faculdade no primeiro ano de graduação.

*“com o objetivo de contribuir para que os acadêmicos realizem seus sonhos de vida, o Projeto Go! tem a intenção de servir como um treinamento para que os alunos aprendam a se organizar e traçar metas a serem cumpridas, seja nos estudos, na vida pessoal ou no trabalho.(UNICESUMAR, 2017, p4)”*

A Uniamérica (centro universitário em Foz do Iguaçu) em seu Guia Acadêmico coloca um modelo acadêmico que envolve questões para além das competências técnicas:

*Além do conteúdo específico, presente em cada curso, o aluno da UNIAMÉRICA também estuda diversos temas importantes para o desenvolvimento das competências, que farão dele um profissional mais preparado e completo. Projeto de vida e carreira; Habilidades socioemocionais; Ética e valores evolutivos; Pensamento crítico; Inteligência evolutiva; Educação financeira; • Princípios de gestão; Criatividade e Inovação; Liderança; Empreendedorismo; Raciocínio lógico; Solução de conflitos; Desenvolvimento humano; Democracia pura; (UNIAMÉRICA, 2018, p5)*

A PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) também oferece uma disciplina (optativa) para os alunos do curso de administração de empresas chamada “Planejamento e Gestão de Carreira”, com a ementa:

*“As mudanças significativas e muito rápidas na estrutura social se refletem no mundo do trabalho, que está vivendo um momento de extrema flexibilidade e pouc*

*a estabilidade, tornando as relações de trabalho mais complexas e ambíguas. Neste cenário surge um novo conceito de carreira, onde o indivíduo passa a ter um papel determinante na construção de sua trajetória profissional, antes delegado às organizações. Nesta disciplina os alunos terão consolidados os conhecimentos relacionados ao novo contexto e suas implicações no planejamento de ações que ajudem na preparação e facilitem a construção do seu projeto de carreira” (PUC-SP, 2013, p1)*

Pesquisadores demonstraram a eficácia de desenvolver Planos de Desenvolvimento Pessoal (*Personal Development Planning – PDP*) com estudantes universitários. Baker et al. (2014) identificou benefícios percebidos como aumento de empregabilidade, habilidades flexíveis e autoconhecimento. Monks et al. (2006) também identificou um aumento percebido de autoconhecimento e capacidade de reflexão, o que pode levar a uma melhoria da motivação durante a faculdade.

Com este item foi demonstrada a evolução do conceito de trabalho, desde suas raízes históricas como um fardo até a possibilidade de ser visto como uma vocação. Foi demonstrado que o futuro do trabalho irá demandar das universidades uma atualização curricular para preparar os profissionais do futuro, incluindo aspectos sobre o autoconhecimento e planejamento de carreira em suas ementas.

## 5. RESULTADOS

O presente capítulo irá apresentar a análise e o resultado dos questionários aplicados. Apesar da metodologia utilizada ser baseada em um questionário quantitativo estruturado, a análise dos dados será qualitativa (n=82).

Para a análise dos dados foi feito um cruzamento entre as variáveis estudadas e uma segmentação de subgrupos (variáveis de ajuste) para comparação, devido à relevância dos mesmos, sendo:

Tabela 13 - Estrutura de análise e variáveis analisadas

Fatores analisados	Estrutura de análise
<ul style="list-style-type: none"><li>• O perfil dos estudantes<ul style="list-style-type: none"><li>○ Demográfico</li><li>○ Experiência com o trabalho</li><li>○ Identidade de carreira</li></ul></li><li>• O significado do trabalho</li><li>• Conscientização para o tema</li><li>• Relevância do tema</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Total geral (A amostra total)</li><li>• Tipo de faculdade (divisão de respostas entre universidades públicas vs privadas)<ul style="list-style-type: none"><li>○ Pública</li><li>○ Privada</li></ul></li><li>• Idade<ul style="list-style-type: none"><li>○ Menor do que 30 anos</li><li>○ Maior do que 30 anos</li></ul></li><li>• Renda familiar<ul style="list-style-type: none"><li>○ Renda menor do que 3 salários</li><li>○ Renda maior do que 12 salários</li></ul></li><li>• Total do grupo sobre significado do trabalho<ul style="list-style-type: none"><li>○ Emprego</li><li>○ Carreira</li><li>○ Vocação</li></ul></li></ul>

### 5.1. O perfil dos respondentes

#### 5.1.1. Perfil demográfico

Em relação à distribuição geográfica das respostas, conforme a Tabela 14, metade das pessoas reside em Niterói (local onde a faculdade é situada), 17% no município do Rio de Janeiro, 12% em São Gonçalo, 6% em Maricá, 5% em Itaboraí, 2% em São João de Meriti e 6% em outros municípios (inclusive uma pessoa disse residir em São Paulo).

Tabela 14 - Percentual de respostas por município

Quantidade de respostas (n=82)	Município
41 (50%)	Niterói
14 (17%)	Rio de Janeiro
10 (12%)	São Gonçalo
5 (6%)	Maricá
4 (5%)	Itaboraí
2 (2%)	São João de Meriti
6 (6%)	Outros (Magé, Nova Iguaçu, Rio Bonito, Petrópolis, Paraty e Guarulhos (SP))

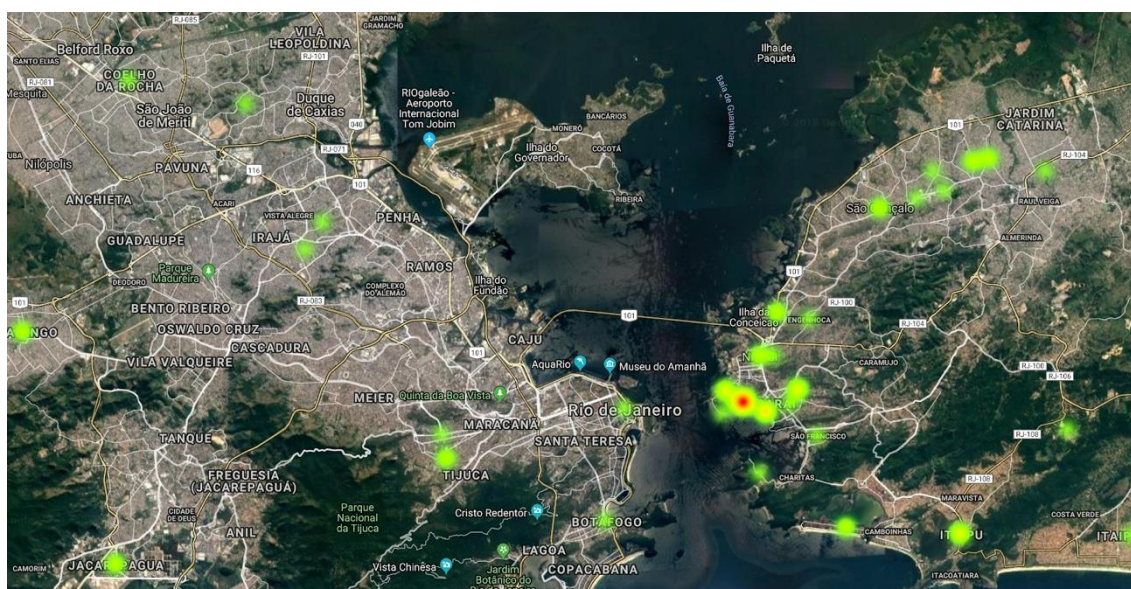


Figura 12 - Distribuição geográfica das respostas. Fonte: Autor

Houve respostas de toda a região metropolitana, inclusive em locais onde há faculdades de Arquitetura e Urbanismo, o que levanta a dúvida de porque essas pessoas escolheram a cidade de Niterói, a ser analisada por futuras pesquisas.

Em relação ao sexo dos participantes, 62,2% são do sexo feminino e 37,8% do sexo masculino, sem diferença significativa entre tipo de faculdade ou faixa etária.

A segmentação por tipo faculdade e tipo de faculdade identificou 48% sendo das universidades privadas e 52% das públicas. A pesquisa foi feita com estudantes no último ano de graduação que estão cursando a disciplina final de graduação (TFG).

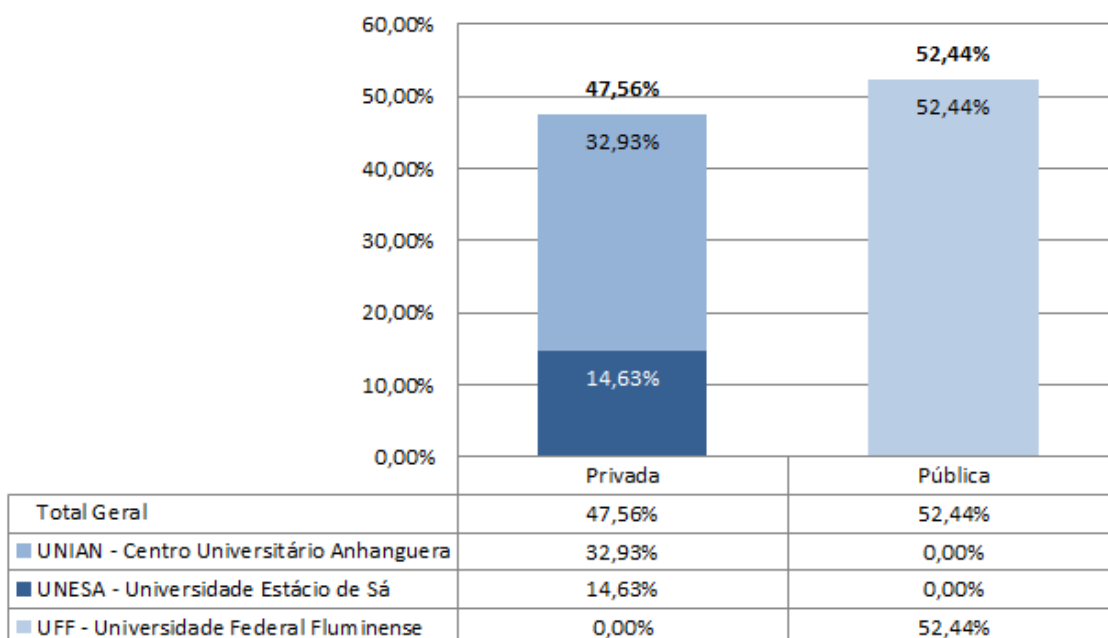


Gráfico 7 - Percentual de respondentes por universidade e tipo. Fonte: Autor

A faixa etária predominante foi de pessoas entre 18 a 27 anos, e, as pessoas de mais idade são aquelas que estudam em universidades privadas.



Gráfico 8 - Faixa etária dos respondentes por tipo de universidade. Fonte: Autor

Analisando a renda familiar (rendas das pessoas com as quais moram), não houve diferença significativa entre tipo de universidade Gráfico 8.

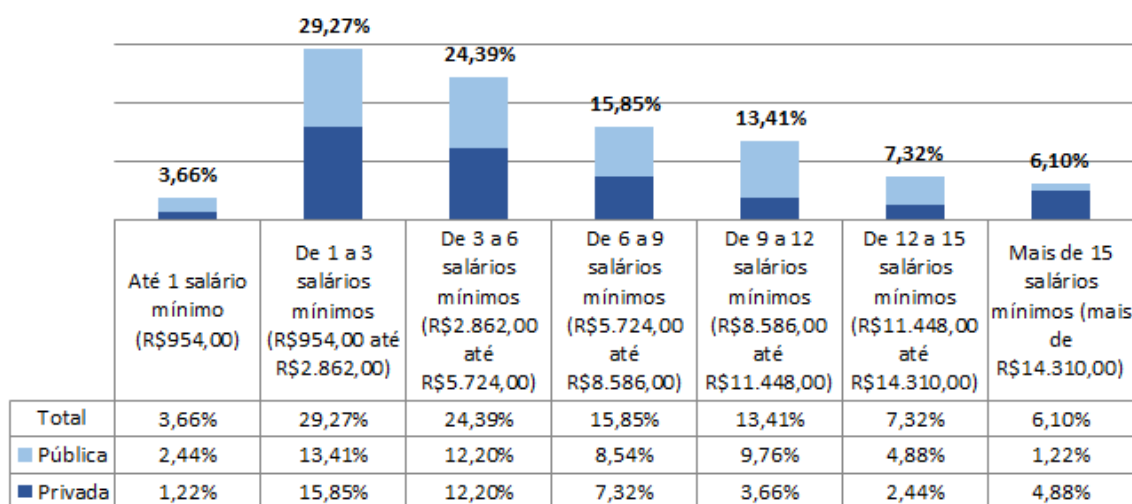


Gráfico 9 - Renda familiar por tipo de universidade. Fonte: Autor

A análise demográfica demonstrou um público de maioria do sexo feminino, jovem, diverso e pouco homogêneo quanto à renda e local de residência.

#### 5.1.2. Experiência com o trabalho

Para analisar o significado do trabalho, é importante saber que nem todo trabalho é igual, e nem toda pessoa tem experiência similar com o trabalho e sua natureza, principalmente em se tratando de jovens. Portanto, se faz necessário analisar o contexto de trabalho e experiência de trabalho no qual estão inseridos.

Analisando a experiência com o trabalho, a média de anos trabalhados ficou em 3,8 anos, sendo que 12% relataram nunca ter trabalhado ou estagiado (todos na faixa entre 18 e 27 anos).

Em relação à ocupação na qual está atualmente, mais de 60% ou estão estagiando ou não estão em atividade alguma (Gráfico 10).

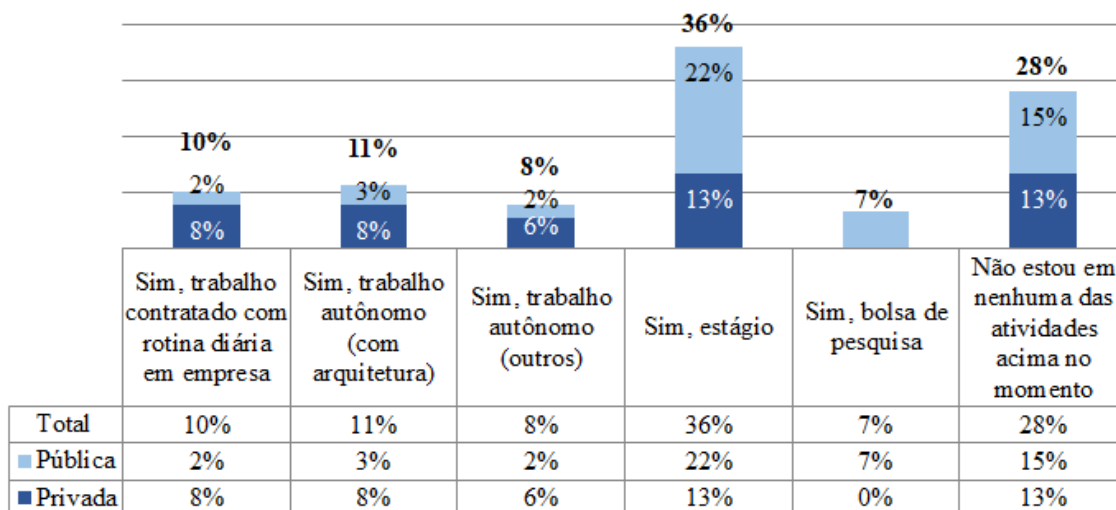


Gráfico 10 - Ocupação e experiência com o trabalho atual por tipo de universidade.  
Fonte: Autor

Além da experiência com o trabalho e anos trabalhados, outro fator de contorno importante para entender o contexto deste grupo é analisando o porte das empresas (Gráfico 11). A grande maioria (mais de 65%) relatou trabalhar em microempresas<sup>10</sup> até 9 funcionários.

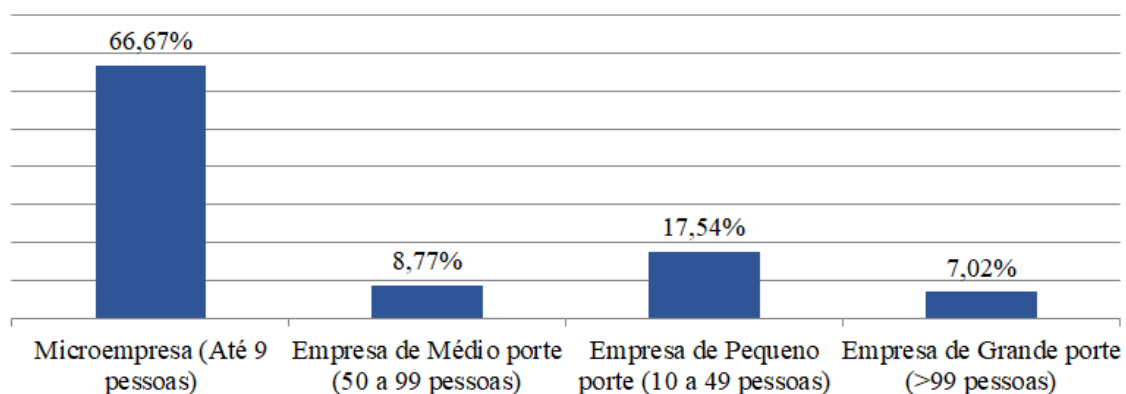


Gráfico 11 - Porte de empresa e experiência com o trabalho. Fonte: Autor

Em relação à experiência com o trabalho, o grupo em sua maioria trabalha em microempresas, e demonstrou diferenças significativas entre faculdades públicas e privadas em relação à ocupação atual, sendo nas públicas maior número de pessoas estagiando e com bolsa de pesquisa e nas privadas mais pessoas trabalhando com arquitetura ou até fora da área.

<sup>10</sup> Classificação segundo diretrizes do Sebrae



## 5.2. O significado do trabalho para os participantes

### 5.2.1. Emprego, carreira ou vocação? *Work-Life Questionnaire (WLQ)*

A segmentação nos três grupos (emprego, carreira ou vocação) seguiu a literatura (Wrzesniewski, et al., 1997), onde foram incluídos apenas os resultados que tinham um grupo apenas na frente dos demais. Aqueles que preencheram em primeiro lugar dois ou mais ou não preencheram algum não foram categorizados. Do total geral (n=82), 28% não se enquadraram nos grupos de análise.

Segundo as respostas, a maioria das pessoas enxerga o trabalho como uma carreira (61%), e a minoria como um emprego (10%), sendo que 29% classificaram como uma vocação (Gráfico 12).

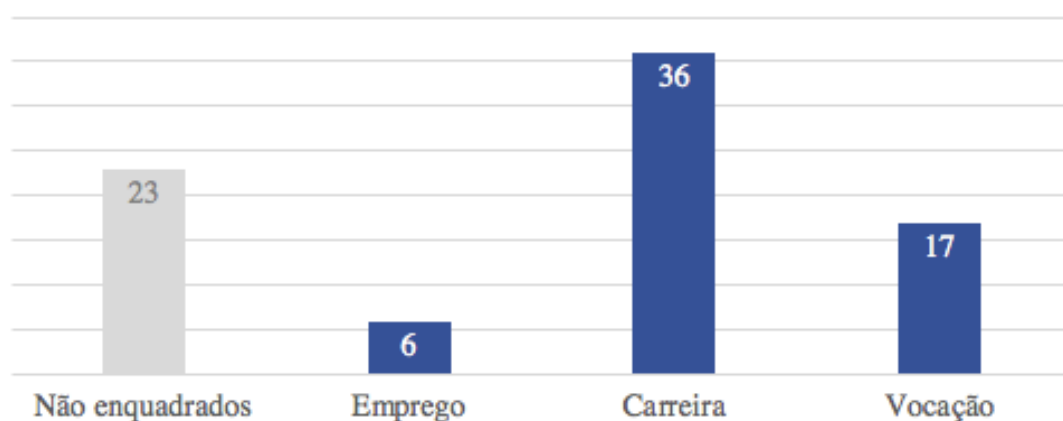


Gráfico 12 - Número de respondentes e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Wrzesniewski et al. (1997)

Tabela 15 - Média das respostas sobre o significado do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor

Classificação por grupo	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
	10%	61%	29%
Emprego	2,2 (0,9)	1,0 (0,6)	0,3 (0,4)
Carreira	0,5 (0,6)	2,6 (1,2)	0,8 (0,7)
Vocação	0,2 (0,5)	0,5 (0,8)	2,2 (1,1)

A maior parte (90%) não enxerga o trabalho como um emprego. Ao analisar os subgrupos alguns padrões apareceram (Tabela 16): (i) Houve grande diferença entre as universidades públicas e as privadas, onde nas privadas, assim como as pessoas de menor

renda, veem de forma mais acentuada o trabalho como uma carreira, e nas públicas quase três vezes mais percentualmente enxerga como uma vocação; (ii) A maior parte das pessoas de maior renda enxerga o trabalho como um emprego, em comparação aos outros. O mesmo subgrupo, junto com os alunos de escolas privadas teve o menor percentual de pessoas enxergando o trabalho como uma vocação.

Tabela 16 - Significado do trabalho e análise de subgrupos. Fonte: Autor

	Geral (n=59)	Pública (n=29)	Privada (n=30)	Idade <30 (n=52)	Idade >30 (n=7)	Renda < 3 (n=18)	Renda >12 (n=11)
Emprego (n=6)	👉 10%	👎 7%	👉 13%	👉 10%	👉 14%	👎 11%	👍 18%
Carreira (n=36)	👉 61%	👎 52%	👍 70%	👉 62%	👎 57%	👍 67%	👉 64%
Vocação (n=17)	👉 29%	👍 41%	👎 17%	👉 29%	👉 29%	👎 22%	👎 18%

A seguir serão apresentados os resultados pelas variáveis consideradas pelo *Meaning of Working Research Team* (MOW, 1987).

## 5.2.2. Questionário Meaning of Working Research Team (MOW)

### 5.2.2.1. Centralidade do trabalho (absoluta e relativa) - *Work centrality*

A centralidade do trabalho reflete o peso que o trabalho tem em relação à vida e aos outros aspectos da vida.

#### **Centralidade absoluta**

A centralidade absoluta busca responder a “quão importante e significativo é o trabalho na vida da pessoa como um todo”, classificando entre 1 a 7. A média geral foi de 5,7 e com pouca diferença entre os subgrupos. Diferenças sutis foram percebidas em relação à renda, onde pessoas de baixa renda tendem a classificar como maior em relação às de maior renda. Nas faculdades públicas foi percebido um percentual de notas máximas, mas com média geral parecida (Tabela 17 e Tabela 18).

Tabela 17 - Centralidade absoluta do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

Escala	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
1 (menor)	2,2%	0,0%	4,5%	0,5%	0,0%	3,3%	0,0%
2	1,1%	0,0%	2,3%	0,0%	3,6%	3,3%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4 (media)	13,3%	15,2%	11,4%	9,7%	7,1%	6,7%	13,3%
5	15,6%	12,2%	15,9%	13,4%	17,9%	6,7%	26,7%
6	34,4%	50,0%	18,2%	40,8%	21,4%	40,0%	40,0%
7 (maior)	33,3%	19,6%	47,7%	35,7%	50,0%	40,0%	20,0%

Tabela 18 - Centralidade absoluta do trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

Escala	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
1 (menor)	0,0%	2,8%	5,9%
2	16,7%	0,0%	0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%
4 (media)	33,3%	5,6%	17,6%
5	0,0%	19,4%	5,9%
6	0,0%	38,9%	35,3%
7 (maior)	50,0%	33,3%	35,3%

### Centralidade relativa

A centralidade relativa propõe analisar o trabalho frente às outras dimensões da vida<sup>11</sup>: o tempo livre e *hobbys*, a comunidade, a religiosidade e a família. O resultado geral demonstrou uma centralidade alta do trabalho (Tabela 19), sendo a maior entre as outras, porém com média parecida.

Nos subgrupos foi possível verificar diferenças. Para os de maior renda e para os estudantes de universidades públicas a religião tem o menor peso (metade da média geral). Os mais novos valorizam mais a comunidade do que as pessoas mais velhas e de maior renda familiar, o que pode ser devido à ascendência de movimentos progressistas desde 2013.

Tabela 19 - Centralidade relativa do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

<sup>11</sup> O estudo foi realizado na década de 80, muitos conceitos sobre “o que são as dimensões da vida” certamente já mudaram, como religiosidade, família e etc, mas optou-se por utilizar a mesma escala para fins comparativos

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
Meu tempo livre	20,7	19,7	21,4	14,5	14,5	22,5	25,45
Minha comunidade	10,5	12,6	9,3	20	8,88	12	7,5
Meu trabalho	31	30,7	31,1	30,5	30,5	33,5	27,27
Minha religiosidade	12,8	9,1	15	15	15	15,3	8,4
Minha família	29,7	27,5	31	32	32	31,4	31,36

Em relação os subgrupos sobre o significado do trabalho, a média da centralidade também foi parecida, havendo poucas diferenças. O número de pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação teve maior média com relação à comunidade. Outro ponto foi em relação à centralidade do trabalho, onde, para pessoas que enxergam o trabalho como um emprego, o trabalho teve a maior média, e as que enxergam como uma carreira e de maior renda, menor.

Tabela 20 - Centralidade relativa do trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Meu tempo livre	20	20,9	18,3
Minha comunidade	6,3	9,1	14,6
Meu trabalho	37,5	28	33
Minha religiosidade	15	10,7	11,6
Minha família	21,3	31,3	23,9

#### 5.2.2.2. Identificação com o papel no trabalho - *Work role identification*

A identificação com o papel no trabalho busca entender a prioridade entre os aspectos a respeito do trabalho. Na análise por subgrupo os resultados foram aproximadamente homogêneos (Tabela 21).

Tabela 21 - Identificação com o papel no trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=11)
A tarefa que faço durante o trabalho	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1	↑ 1
O produto ou serviço ajudo a entregar	↑ 2	↑ 2	↑ 2	↑ 2	↑ 2	→ 3	↑ 2
O tipo de ocupação ou profissão estou inserido	↓ 3	↓ 3	↓ 3	↓ 3	↓ 3	→ 2	↓ 3
O tipo de pessoa com as quais eu trabalho	↑ 4	↑ 4	↓ 6	→ 5	↑ 4	→ 5	↑ 4
O dinheiro que recebo pelo meu trabalho	↓ 5	↓ 5	→ 4	→ 4	↓ 5	→ 4	↓ 5
Minha empresa ou organização	↓ 6	↓ 6	↑ 5	↓ 6	↓ 6	↓ 6	↓ 6

A análise comparativa entre os significados do trabalho obteve resultados diferentes. O grupo classificado como “Emprego” valorizou mais o tipo de ocupação e profissão, bem como o dinheiro, em comparação aos outros. Fato relevante para as empresas é que para praticamente todos os subgrupos a empresa ou organização é o último colocado na classificação.

Tabela 22 - Identificação com o papel no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
A tarefa que faço durante o trabalho	↓ 2	↑ 1	↑ 1
O produto ou serviço ajudo a entregar	↓ 4	↑ 2	↑ 2
O tipo de ocupação ou profissão estou inserido	↑ 1	↓ 3	↓ 3
O tipo de pessoa com as quais eu trabalho	→ 5	→ 5	↑ 4
O dinheiro que recebo pelo meu trabalho	↑ 3	→ 4	↓ 5
Minha empresa ou organização	↓ 6	↓ 6	↓ 6

Como sugestão para próximas pesquisas feitas online pode ser interessante colocar a ordem que aparecem de forma randômica, para não influenciar na experiência de resposta.

### 5.2.2.3. Resultados valorizados no trabalho - Valued work outcomes

Segundo a análise dos subgrupos (Tabela 23), o trabalho como um meio de realização pessoal foi um dos maiores fatores, e a importância do trabalho com outras pessoas um dos menores.

Para os estudantes de escola pública e para os mais velhos foi marcante a pouca importância do status e prestígio, em comparação às demais.

Tabela 23 - Resultados valorizados no trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
O trabalho dá status e prestígio	↗ 11,5	↗ 8,7	↕ 14,4	↗ 10,7	↘ 8,0	↕ 13,0	↕ 13,1
O trabalho me proporciona o dinheiro que eu preciso	↘ 27,3	↘ 25,0	↗ 29,7	↘ 25,8	↕ 33,5	↗ 30,0	↗ 30,9
O trabalho me permite ter contatos interessantes com outras pessoas	↗ 16,9	↗ 16,4	↗ 17,4	↗ 16,5	↗ 17,2	↕ 18,1	↘ 15,6
O trabalho é um meio útil de servir à sociedade	↗ 21,2	↕ 23,2	↘ 19,0	↗ 21,1	↘ 16,5	↕ 22,1	↘ 18,4
O trabalho é um meio de realização pessoal	↗ 27,9	↕ 28,3	↗ 27,6	↗ 27,6	↗ 26,5	↕ 28,7	↘ 21,9

Ao se analisar as divisões acerca do significado do trabalho (Tabela 24) fica clara a conexão entre pessoas que enxergam o trabalho como um emprego e o dinheiro (conforme apresentado no item anterior). Também para este subgrupo o status e prestígio foi algo de pouca importância (quase três vezes menos do que comparativamente com o subgrupo de escolas privadas, por exemplo).

Curiosamente o trabalho como um modo de servir à sociedade teve médias parecidas, e a hipótese teórica mais aceitável seria de ser mais alinhado com pessoas com uma orientação à Vocação. O trabalho como um meio de realização pessoal foi coerente, sendo o maior valor para o grupo que enxerga o trabalho como uma vocação.

Tabela 24 - Resultados valorizados no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
O trabalho dá status e prestígio	↘ 4,2	↗ 11,7	↘ 8,6
O trabalho me proporciona o dinheiro que eu preciso	↕ 35	↘ 24,6	↘ 25
O trabalho me permite ter contatos interessantes com outras pessoas	↕ 18,3	↗ 17,5	↘ 14,9
O trabalho é um meio útil de servir à sociedade	↕ 22,5	↘ 18,4	↕ 22,5
O trabalho é um meio de realização pessoal	↘ 20	↗ 27,8	↕ 30

#### 5.2.2.4. Objetivos priorizados no trabalho - *Importance of work goals*

Em relação aos objetivos priorizados no trabalho, a maioria definiu o “trabalho interessante” como mais prioritário e “muita variedade”<sup>12</sup> como menos prioritário (Tabela 25). Nos subgrupos não foram observadas diferenças significativas, a não ser sobre os mais velhos classificarem como menos prioritário o crescimento e promoção, o que pode ser algo em função da idade e posição de carreira, visto que o trabalho como uma carreira é usualmente para os mais jovens mesmo. Curiosamente os mais ricos tenderam a classificar o salário como algo mais importante.

Tabela 25 – Objetivos priorizados no trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
Trabalho interessante	↑ 1	↑ 1	↓ 2	↑ 1	↓ 2	↓ 2	↑ 1
Muitas oportunidades para aprender novas coisas	→ 2	→ 2	↑ 1	→ 2	↑ 1	↑ 1	↓ 3
Boas relações interpessoais	↑ 3	↑ 3	↑ 3	→ 4	→ 5	↑ 3	→ 4
Bom salário	↓ 4	↓ 4	↓ 4	→ 3	↓ 4	↓ 4	↑ 2
Boas oportunidades de crescimento e promoção	↑ 5	↑ 5	↑ 5	↑ 5	↓ 9	→ 6	↑ 5
Uma boa relação entre os requisitos do emprego e minhas habilidades e experiências	→ 6	→ 6	→ 6	→ 6	↑ 3	→ 7	↓ 9
Horário de trabalho conveniente	→ 7	→ 7	→ 7	→ 7	↓ 8	↑ 5	→ 7
Boas condições ambientais de trabalho	→ 8	→ 8	→ 9	↓ 10	↑ 6	→ 9	↑ 6
Segurança no emprego	→ 9	→ 9	↓ 10	↑ 8	↓ 10	↓ 10	↑ 8
Muita autonomia	↓ 10	↓ 10	→ 8	→ 9	→ 7	→ 8	↓ 10
Muita variedade	↑ 11	↑ 11	↑ 11	↑ 11	↑ 11	↑ 11	↑ 11

Analisando os subgrupos em relação ao significado do trabalho (Tabela 26) o grupo classificado por enxergar o trabalho como uma vocação priorizou mais do que a média a autonomia, conforme Paula (1988), porém com resultado baixo com relação às relações interpessoais.

Tabela 26 – Objetivos priorizados no trabalho e o significado do trabalho. Fonte: Autor, baseado em Meaning of Work International Research Team, MOW (1987)

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Trabalho interessante	2	1	1
Muitas oportunidades para aprender novas coisas	1	2	3
Boas relações interpessoais	3	4	6
Bom salário	4	3	2
Boas oportunidades de crescimento e promoção	8	5	9
Uma boa relação entre os requisitos do emprego e minhas habilidades e experiências	5	6	7
Horário de trabalho conveniente	7	7	5
Boas condições ambientais de trabalho	6	8	8
Segurança no emprego	9	9	10
Muita autonomia	11	10	4
Muita variedade	10	11	11

Assim como mencionado anteriormente, para futuros estudos sugere-se colocar as respostas de forma randômica.

### 5.3. Expectativas sobre o ambiente de trabalho ideal

Com a intenção de explicar a relação do significado do trabalho com as expectativas e motivações a respeito do trabalho, foi feita uma pergunta aberta: “Pense na empresa ou ambiente de trabalho ideal. Como seria essa empresa ou ambiente? Descreva até 3 (três) características ou comportamentos que definem esse ambiente de trabalho”. A seguir encontram-se as primeiras respostas, separadas por subgrupo a respeito do significado do trabalho.

#### 5.3.1. Emprego

A maioria das respostas estão relacionadas a aspectos já verificados anteriormente, principalmente em relação ao salário. Outros resultados falados foram o crescimento e a relação interpessoal.

Tabela 27 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como um Emprego.  
Fonte: Autor

Como seria uma empresa ideal?
Ambiente limpo e organizado
Bem remunerado
Ambiente saudável
Uma empresa que dê possibilidade de crescimento pessoal e profissional
Tem um ambiente de trabalho saudável, com boa interação e cooperação entre os integrantes
Eu teria um bom salário



### 5.3.2. Carreira

Nenhuma das respostas colocou o salário como fator-chave para a empresa ideal. Surgiram muitos aspectos em relação à coordenação do trabalho e aspectos interpessoais.

Tabela 28 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como uma Carreira.  
Fonte: Autor

Como seria uma empresa ideal?	
Comprometida	amizade,cumplicidade e sintonia com colegas de trabalho
Bom relacionamento interpessoal	Descontraído
"cuidaria" melhor de seus colaboradores	Teria a oportunidade de desenvolver minhas habilidades
Oportunidade de emprego para quem não tem experiência	O ambiente seria descontraído e amigável
Bons profissionais trabalhando juntos	Teria áreas de descompressão
Transparente	Seria aquela em que o ambiente de trabalho seja harmônico e aconchegante
Séria	Organização
Boa relação entre os funcionários	Os funcionários teriam um ambiente confortável e agradável
Cooperação	Seria um local descontraído
Boa relação entre os funcionários	Aceita novas idéias
Um lugar com oportunidade pra crescer	É organizada com relação a prazos e tarefas
Eu teria oportunidades claras de crescimento	Bom relacionamento
Equipe unida	Organização
Boa e unida equipe de trabalho	Ambiente agradável com boas condições de trabalho
ambiente de trabalho arejado, iluminado e confortável com pessoas que se comunicam	Consigo exercer um trabalho aliado às minhas convicções políticas
Da oportunidades iguais de crescimento para seus funcionários	Seriedade
Para mim, na empresa ideal os projetos deveriam ser levados mais a serio e menos focados nos rendimentos financeiros, considerando mais os princípios éticos	Um ambiente de trabalho no qual haja bastante comunicação e trabalho em equipe, com todos trabalhando com o seu próprio crescimento e o da empresa.

### 5.3.3. Vocação

Para as pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação apareceram respostas mais orientadas a valores (“justiça, respeito, liberdade”), relacionadas a engajamento, flexibilidade e um ideal.

Tabela 29 - Empresa ideal para as pessoas que veem o trabalho como uma Vocação.  
Fonte: Autor

Como seria uma empresa ideal?
Honesta
Liberdade de expressar e discutir as ideias
Organização
Reconhece meu trabalho
Engajado
Espaço que motive o trabalho, além de reconhecer a importância e a função exercida por cada um
o horário é flexível
Trabalho desenvolvido para servir à comunidade e ajudar o meio ambiente
Haveria horários de trabalho flexíveis
Não seria um ambiente machista, consideraria que suas funcionárias mulheres funcionam de modo cíclico
Ter boa relação com os parceiros de trabalho
Pessoas que respeitem seus colegas de trabalho e valorizem o que cada um está fazendo
Engajada
auto-gestão
o respeito e a justiça são priorizados, tanto para os funcionários, como para os cliente.

Portanto, as respostas abertas qualitativas foram simples, mas poderosas e consistentes. As pessoas que enxergam o trabalho como um emprego tem como ideal as questões mais relacionadas às necessidades materiais e de carreira. As pessoas que enxergam o trabalho como uma carreira tem como ideal questões relacionadas ao ambiente, equipe e aprendizado. Por outro lado, as pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação tem como ideal aspectos mais relacionados à motivação intrínseca e valores pessoais.

#### 5.4. Expectativa de curto prazo pós-formatura e o significado do trabalho

Quando perguntados como se veem em termos profissionais após a formatura (Tabela 30), o resultado que chama atenção é que as pessoas de maior renda mostram uma intenção muito menor de querer abrir um escritório (19%), em comparação com as de menor renda (47%). O grupo em sua maioria (mais de 50%) deseja buscar novos trabalhos dentro da área de arquitetura.

Tabela 30- Expectativa com futuro profissional de curto prazo. Fonte: Autor

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
Gostaria de abrir meu próprio escritório	39%	34%	42%	25%	31%	47%	19%
Gostaria de melhorar minha posição em meu trabalho atual em arquitetura	14%	9%	18%	12%	8%	11%	19%
Gostaria de buscar novas possibilidades de trabalho na minha área	57%	68%	47%	44%	46%	53%	56%
Gostaria de buscar opções fora da área de arquitetura	15%	26%	7%	14%	15%	21%	19%
Outro	6%	6%	5%	5%	0%	5%	13%

Em relação ao significado do trabalho houve diferenças significativas, com 53% das pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação querendo abrir um escritório e 0% no grupo do emprego. Em se tratando deste grupo (emprego), quase 70% quer buscar novas possibilidades na área.

Tabela 31 - Expectativa com futuro profissional de curto prazo e o significado do trabalho. Fonte: Autor

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Gostaria de abrir meu próprio escritório	0%	31%	53%
Gostaria de melhorar minha posição em meu trabalho atual em arquitetura	0%	20%	12%
Gostaria de buscar novas possibilidades de trabalho na minha área	67%	69%	35%
Gostaria de buscar opções fora da área de arquitetura	50%	14%	12%
Outro	0%	9%	6%

### 5.5. Conscientização e relevância percebida do tema

Com o intuito de revelar a relevância do tema para os participantes, foi perguntado acerca do quanto o tema é novo para a pessoa: “O quanto refletir sobre este assunto (significado do trabalho e carreira) é novo para você?”. Atualmente se fala muito sobre este assunto, e realmente parece um tema comum, onde mais de 70% classificaram como 4 ou 5, em uma escala de 1 a 5 (tema muito óbvio) (Tabela 32).

Em relação às diferenças entre os subgrupos houve pouca diferença, com ligeira diferença para os mais velhos (60% considera óbvio) e aqueles que enxergam o trabalho como um

emprego tiveram diferença para o subgrupo sobre vocação, sendo um pouco menos óbvio para o primeiro grupo (66% entre 4 e 5) e e mais óbvio para o segundo (81% entre 4 e 5).

Tabela 32 - Conscientização e novidade do tema para a pessoa por subgrupos. Fonte: Autor

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
1 (nunca pensou)	3%	2%	3%	3%	0%	0%	6%
2	11%	10%	13%	11%	10%	11%	13%
3	15%	12%	18%	17%	0%	26%	13%
4	35%	36%	33%	35%	30%	33%	31%
5 (acha óbvio)	37%	41%	33%	34%	60%	30%	31%

Tabela 33 - Conscientização e novidade do tema para a pessoa e o significado do trabalho. Fonte: Autor

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
1 (nunca pensou)	0%	3%	
2		17%	6%
3		17%	13%
4		33%	50%
5 (acha óbvio)		33%	31%

Na mesma linha sobre relevância e conscientização, foi perguntado “O quanto você acha que pensar mais nesse assunto pode ajudar na sua vida?”. O resultado foi muito expressivo com 90% das respostas gerais entre 4 e 5 em uma escala de 1 a 5, demonstrando ser um tema muito valorizado e relevante (Tabela 34). Entre as pessoas mais velhas apenas houve um percentual maior de respostas entre 1 e 3 (30%), o que pode ser em relação à alguma crença a respeito da idade.

Tabela 34 – Relevância do tema para a pessoa por subgrupos. Fonte: Autor

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
1 (mínimo)	1%	0%	3%	0%	10%	4%	0%
2	2%	5%	0%	3%	0%	0%	6%
3	6%	2%	10%	4%	20%	4%	0%
4	22%	26%	18%	24%	10%	30%	25%
5 (máximo)	68%	67%	69%	69%	60%	63%	69%

Em comparação em relação aos subgrupos a respeito do significado do trabalho, as pessoas que enxergam o trabalho como um emprego tiveram um resultado demonstrando uma relevância percebida um pouco menor, mas ainda assim alta.

Tabela 35 - Relevância do tema para a pessoa e o significado do trabalho. Fonte: Autor

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
1 (mínimo)	0%	0%	6%
2	17%	0%	6%
3	17%	6%	6%
4	17%	17%	12%
5 (máximo)	50%	78%	71%

Um último dado coletado e que serviu como informação a respeito do engajamento no tema foi a disposição da pessoa para um novo contato pessoal de trinta minutos sobre o tema. Em geral, 46% demonstrou interesse em conversar mais, com um percentual maior entre as pessoas mais velhas (70%).

Tabela 36 – Disponibilidade para conversa posterior. Fonte: Autor

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
Não	54%	62%	46%	58%	30%	59%	63%
Sim	46%	38%	54%	42%	70%	41%	38%

Em relação a essa pergunta e o significado do trabalho, as pessoas que enxergam o trabalho como um emprego demonstraram uma menor disponibilidade para conversar sobre o tema.

Tabela 37 - Disponibilidade para conversa posterior e o significado do trabalho. Fonte: Autor

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Não	67%	53%	56%
Sim	33%	47%	44%

## 5.6. A matriz curricular e a presença de disciplinas sobre o tema

Este item foi o único a utilizar outra fonte de dados, diferente dos questionários. Foram analisadas as grades curriculares disponíveis online de todos os cursos de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia de Produção no Rio de Janeiro e Niterói, com objetivo de verificar se as universidades estão preparando os jovens para o futuro do trabalho e planejamento de carreira.

A pesquisa foi de caráter exploratório, utilizando pesquisa documental, para as instituições cadastradas no Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Ensino Superior

(E-MEC, [s.d.]). A análise das instituições de Arquitetura e Urbanismo se deu pois é o mesmo público que respondeu ao questionário. A inclusão da Engenharia de Produção se deu para poder comparar os resultados.

Foram encontradas 17 faculdades de Arquitetura e Urbanismo, sendo 13 no Rio de Janeiro e 4 em Niterói-RJ e 37 faculdades de Engenharia de Produção, sendo 29 no Rio de Janeiro e 8 em Niterói-RJ. Foram incluídas na análise apenas aquelas onde foi possível analisar a matriz curricular online.

A análise dos dados foi feita utilizando uma classificação de três critérios. A partir da leitura do nome da disciplina, a mesma foi categorizada pela sua relação com o tema a ser pesquisado (planejamento de carreira, autoconhecimento, ou sucesso profissional), com três critérios: “relação forte”, quando o nome indicava diretamente discutir temas relacionados, “relação média”, quando o nome tinha relação, mas não direta, e “relação fraca”, quando a disciplina era generalista o suficiente que poderia ser tratado ou não o tema pelo professor (ex. filosofia). Não foram consideradas disciplinas generalistas, como “atividades complementares” ou “seminários”.

Foram encontradas 2 universidades de Arquitetura e Urbanismo que contemplam diretamente o tema (13%) e 5 para o curso de Engenharia de Produção (11%) (Tabela 38), o que comprova uma presença muito pequena do tema no ensino superior (ver Apêndice C).

Nas faculdades de Arquitetura e Urbanismo foi presente em 50% dos cursos disciplinas sobre a prática profissional, mas que não necessariamente fazem menção ao planejamento de carreira. O curso mais novo de Arquitetura e Urbanismo de Niterói, a Unilasalle, não tem nenhuma disciplina que contemple o tema, o que é algo a ser entendido, visto que deveria nascer com uma visão mais moderna de mundo.

Foi identificada pouca padronização entre os cursos sobre disciplinas, alguns não tem nenhuma disciplina “não-técnica”, outros tem várias, de acordo com o projeto pedagógico e diretrizes pedagógicas da instituição. Os cursos em geral tem muitas atividades complementares, não havendo eixo definido. Nas faculdades de Engenharia foram vistos alguns cursos oferecendo disciplinas sobre empreendedorismo e inovação.

Tabela 38 - Relação de universidades com disciplinas focadas em planejamento de carreira e discussões sobre desenvolvimento pessoal. Fonte: Autor

Arquitetura e Urbanismo			
Universidade	Local	Disciplina	Análise <sup>13</sup>
UNESA	Rio e Niterói	Planejamento de Carreira e Sucesso Profissional	Não foram achados documentos com descritivo da matéria
Anhanguera	Rio e Niterói	Empregabilidade	Não foram achados documentos com descritivo da matéria
Engenharia de Produção			
Universidade	Local	Disciplina	Análise
UNIVERITAS	Rio	Desenvolvimento Pessoal e Trabalhabilidade	Não foram achados documentos com descritivo da matéria
SIMONSEN	Rio	Trabalho no Mundo Contemporâneo	Não foram achados documentos com descritivo da matéria
UNIGRANRIO	Rio	CONHECIMENTO, TECNOLOGIA E CARREIRA	Não foram achados documentos com descritivo da matéria
UNESA	Rio e Niterói	PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONAL	Não foram achados documentos com descritivo da matéria

### 5.7. Identidade de carreira e o significado do trabalho

A identidade de carreira foi mapeada por meio de um teste validado na literatura (Dobrow & Higgins, 2005) de quatro itens, com respostas inversas entre a primeira e a terceira e a segunda e a quarta, para validação do resultado. O questionário consistia em quatro afirmações e a pessoa deveria responder entre 1 e 7 o quanto concorda com a frase mostrada.

Tabela 39 - Identidade de carreira. Fonte: Autor, baseado em Dobrow & Higgins (2005)

<sup>13</sup> Não foi possível apenas com pesquisa documental entender a fundo do que se tratam as disciplinas, pois as ementas em sua maioria não estão disponíveis online.

	Geral (n=82)	Pública (n=43)	Privada (n=39)	Idade <30 (n=72)	Idade >30 (n=10)	Renda < 3 (n=27)	Renda >12 (n=16)
Eu desenvolvi uma clara identidade de carreira e profissional '	→ 4,5	→ 4,4	↘ 4,7	→ 4,4	↑ 5,4	→ 4,3	→ 4,4
Eu ainda estou buscando pela minha identidade de carreira e profissional '	↘ 4,9	→ 5	↘ 4,7	→ 5	↓ 4	→ 5,2	→ 5,2
Eu sei quem eu sou, profissionalmente e na minha carreira'	→ 4,2	↘ 3,9	↘ 4,6	→ 4	↑ 5,8	→ 4,1	↘ 3,8
Eu ainda não sei o que minha carreira e identidade profissional são '	→ 3	→ 3,3	↘ 2,8	→ 3,2	↓ 1,8	↘ 2,9	↘ 3,7

A consistência esperada de respostas é de acordo com a ordem valorativa inversa das perguntas. Quando perguntados sobre identidade profissional, os resultados foram pouco consistentes (Tabela 39). O grupo que respondeu de forma mais consistente com o esperado foram os de idade mais avançada (maior do que 30 anos). Em geral, o resultado mais homogêneo foi que a resposta para “Eu ainda não sei o que minha carreira e identidade profissional são” foi a menor média, o que indica que a pessoa tem clareza da carreira.

A respeito da identidade de carreira e o significado do trabalho, o subgrupo que vê o trabalho como um emprego teve coerência interna sobre as respostas invertidas, demonstrando pouca clareza sobre a identidade de carreira. Em contraste, as pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação tiveram uma maior identidade de carreira. As pessoas que enxergam o trabalho como uma carreira tiveram um resultado homogêneo, apenas demonstram clareza sobre a carreira devido à última resposta.

Tabela 40 – Identidade de carreira e o significado do trabalho. Fonte, Autor, baseado em Dobrow & Higgins (2005)

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Eu desenvolvi uma clara identidade de carreira e profissional '	↓ 3,5	→ 4,6	↑ 5,3
Eu ainda estou buscando pela minha identidade de carreira e profissional '	↑ 6,3	↘ 4,6	↓ 4,2
Eu sei quem eu sou, profissionalmente e na minha carreira'	↓ 2,7	→ 4,4	↘ 4,9
Eu ainda não sei o que minha carreira e identidade profissional são '	↑ 4,8	↘ 2,6	↘ 2,9



## 6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

*“the meaning you give it will determine how you respond” (DILTS, Robert , 1990, p358<sup>14</sup>)*

*“It is not just our day-to-day working conditions and habits that will change dramatically. What will also change is our working consciousness, just as the industrial age changed the working consciousness of our predecessors” (GRATTON, Lynda, 2010, p18)*

Após apresentação dos resultados, serão resumidas as principais conclusões e discussões acerca das mesmas. Ao final do trabalho, é possível concluir alguns pontos, que serão resumidos abaixo e detalhados nos itens a seguir:

- (i) **O perfil dos respondentes e o significado do trabalho:** Foi demonstrado que não são apenas pessoas de renda alta que enxergam o trabalho como vocação, e que há relação direta da intenção em abrir um escritório com o trabalho como vocação. Houve diferença entre tipo de universidade (pública e privada) e a experiência com o trabalho;
- (ii) **O trabalho pode ser visto como um Emprego, Carreira ou Vocação:** Foi possível descrever o significado do trabalho como um Emprego, Carreira ou Vocação, segundo o *Work-Life Questionnaire (WLQ)*, proposto por Wrzesniewski et al. (1997a). Houve consistência interna nas respostas e foi considerado como positiva a utilização justaposta dos questionários;
- (iii) **O trabalho está sendo visto como mais do que um emprego:** A grande maioria das pessoas (90%) enxerga o trabalho como algo além de um emprego, sendo 61% como uma carreira e 29% como uma vocação;
- (iv) **O significado do trabalho influencia as expectativas de carreira:** O significado do trabalho para o estudante mostrou uma forte relação com as expectativas profissionais de curto prazo;
- (v) **O significado do trabalho é um tema muito relevante para os estudantes e deve ser incorporado nos currículos:** 90% das pessoas acredita que o tema

---

<sup>14</sup> Índice Kindle (Amazon)

é relevante e grande parte já tem conhecimento. As universidades em sua maioria não tem disciplinas para lidar com isso, sendo algo necessário.

### **6.1. O perfil dos respondentes e o significado do trabalho**

Em relação ao perfil do estudante, alguns aspectos chamaram atenção. Apenas 50% dos respondentes residem na cidade onde a universidade está localizada (Niterói-RJ). Alguns vem de municípios onde não há realmente cursos de Arquitetura e Urbanismo, porém 17% são pessoas que moram no Rio de Janeiro e vem para Niterói estudar. Uma hipótese seria que estes alunos seriam de universidades públicas, onde é mais difícil mudar ou escolher outra opção. Os resultados, no entanto, não confirmaram, pois há estudantes que moram no Rio e estudam em Niterói também em instituições privadas.

Em relação à faixa etária e sexo, os dados não mostraram pontos relevantes, apenas demonstrando que, os estudantes mais velhos são aqueles que estão nas universidades privadas. Esta relação pode ser devido às barreiras de entrada para o vestibular.

Ainda em relação à renda familiar, um dado relevante foi a relativa igualdade dos resultados em relação às universidades públicas e privadas, ou seja, independente da faixa de renda familiar, o resultado foi uma aparente igualdade entre alunos de universidades públicas e privadas. Este dado chama atenção, pois a hipótese talvez mais aceita fosse de que as pessoas de maior renda estão nas universidades privadas. A explicação para esta questão pode estar nas políticas afirmativas e de estímulo econômico utilizadas pelo governo federal nos últimos anos.

Em relação à experiência com o trabalho, alguns resultados chamaram atenção: (i) 12% das pessoas nunca teve contato algum com o mundo do trabalho, sendo todos da faixa etária entre 18 e 27 anos. Este dado chama atenção pois os alunos estão à beira do mercado de trabalho. Estudos qualitativos serão necessários para entender as causas ou motivações para isso. (ii) Todas as pessoas que estão fazendo bolsa de pesquisa estão nas públicas, o que pode demonstrar um maior interesse destas universidades para a pesquisa científica. Este ponto traz um debate importante, que é a importância da pesquisa e a sua presença no mercado das instituições privadas. Pesquisa normalmente é vista como algo que traz pouco retorno e toma tempo, e há outras atividades mais atrativas para o mercado. Há, portanto, um gap entre o mercado e o ensino de arquitetura na esfera privada e a pesquisa, que parece se encontrar na esfera pública; (iii) Nas faculdades públicas ainda o número

percentual de pessoas estagiando é duas vezes maior. Nas faculdades privadas o número percentual de pessoas que estão trabalhando (não estagiando) é mais de três vezes maior. Esta discrepância pode se dar devido à disponibilidade da grade horária noturna nas universidades privadas, que possibilitam o aluno a trabalhar (e nas públicas que tem horário integral não). Futuras pesquisas serão necessárias para melhor compreender este ponto, suas causas e motivações.

Ainda neste tema sobre expectativas profissionais, pessoas de maior renda mostram uma intenção muito menor de querer abrir um escritório (19%), em comparação com as de menor renda (47%). Se for considerado o risco inerente em iniciar um negócio, parece contraditório as pessoas que poderiam se expor menos ao risco terem essa vontade. Cruzando esta informação com a visão do trabalho como emprego, visto que há pessoas de maior renda neste grupo, se pode inferir que neste subgrupo há pessoas de maior renda e que veem o trabalho como um emprego, com menor intenção de empreender um escritório próprio.

## **6.2. O trabalho pode ser visto como um Emprego, Carreira ou Vocação**

Foi possível descrever o significado do trabalho como um Emprego, Carreira ou Vocação, segundo o *Work-Life Questionnaire (WLQ)*, proposto por Wrzesniewski et al. (1997a). Houve consistência interna nas respostas e foi considerado como positiva a utilização em conjunto com o questionário clássico do campo proposto pelo *Meaning of Working Research Team (MOW, 1987)*.,

Os resultados mostraram relativa consistência, comparando ao trabalho de referência (Wrzesniewski et al. 1997a), como demonstra a comparação da Tabela 41 com a Tabela 42, sendo possível identificar claramente os três subgrupos. O desvio padrão (entre parênteses) foi maior do que o estudo de referência, talvez pela amostra ter sido menor.

Tabela 41 - Média das respostas sobre o significado do trabalho por subgrupo. Fonte: Autor, baseado em Wrzesniewski et al. (1997a)

Classificação por grupo	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
	10%	61%	29%
Emprego	2,2 (0,9)	1,0 (0,6)	0,3 (0,4)
Carreira	0,5 (0,6)	2,6 (1,2)	0,8 (0,7)
Vocação	0,2 (0,5)	0,5 (0,8)	2,2 (1,1)

Tabela 42 - Resultado comparativo obtido por Wrzesniewski et al. (1997a)

	Job (n = 44)	Career (n = 43)	Calling (n = 48)
Paragraph ratings			
JOB	2.5 (0.7)	0.7 (0.6)	0.2 (0.4)
CAREER	0.5 (0.7)	2.4 (0.6)	0.5 (0.7)
CALLING	0.2 (0.4)	0.6 (0.7)	2.4 (0.6)

O fato de parte dos respondentes não conseguir ser classificado está coerente com a literatura. Uma diferença em relação à literatura foi o desequilíbrio percentual entre os três subgrupos. Wrzesniewski et al. (1997) identificou um padrão igualitário percentualmente, ou seja, aproximadamente 33% do total das pessoas se viram em uma das categorias, e esse padrão se repetiu mesmo ao fazer uma subdivisão de análise. Para a presente pesquisa os resultados foram bastante diferentes (a maioria 61% como carreira, seguido de vocação 29% e emprego 10%). A diferença maior está em um menor número de pessoas que veem o trabalho como um emprego e um maior número como carreira. Segundo Wrzesniewski et al. (1997), um maior percentual de pessoas como uma carreira pode ser devido à idade e, conseqüentemente, à vontade de crescer na vida e na carreira no início da vida. Como os respondentes eram em sua maioria entre 18 e 17 anos, esse resultado se confirmou.

*“The prevalence of Career in lower status occupations may be at least partially a function of age; Career respondents tend to be the youngest respondents. This interpretation implies that younger employees may be willing to work harder than their older counterparts, in order to advance within their organizations. If true, this would have important implications for managers trying to generate higher levels of productivity. (WRZESNIEWSKI, Amy, et al. 1997<sup>a</sup>, p 31)”*

Outro padrão verificado por Wrzesniewski et al. (1997) foi a as instâncias emprego e vocação serem inversamente proporcionais, o que se confirmou, pois tanto para as pessoas que veem o trabalho como um emprego ou vocação houve uma escala linear (Emprego>Carreira>Vocação, e o contrário também Vocação>Carreira>Emprego).

Um dado significativo é que a maior parte (90%) não enxerga o trabalho como um emprego. Isso se deu pela questão da idade, onde o peso das expectativas de carreira é maior? Ou é uma particularidade do Brasil ou dos tempos atuais? O estudo original foi feito há mais de 20 anos, pode ter havido alguma transição nesse sentido acerca do significado do trabalho, com a ascensão mais rápida da sociedade do conhecimento e pós-industrial. São necessários novos estudos usando o questionário no Brasil para expandir essas questões.

### 6.2.1. Emprego

*"People who have **Jobs** are only interested in the material benefits from work and do not seek or receive any other type of reward from it. The work is not an end in itself, but instead is a means that allows individuals to acquire the resources needed to enjoy their time away from the Job. The major interests and ambitions of Job holders are not expressed through their work."*  
(WRZESNIEWSKI, A. et al., 1997, p. 22)

O subgrupo que enxerga o trabalho como um emprego foi de longe o de menor expressão, pois 90% não enxerga o trabalho como um emprego. Os resultados mostraram que são pessoas que realmente valorizam aspectos matérias e salário, em detrimento de outros. Um resultado marcante foi a relação com expectativa pós-formatura, onde nenhum dos respondentes identificou querer abrir um escritório. Foi demonstrado também que não necessariamente o trabalho como um emprego é visto apenas pelas pessoas de menor renda, o oposto disso foi verificado, onde as pessoas de maior renda tiveram percentualmente uma presença maior neste grupo. Percentualmente também essa visão não é compartilhada entre os estudantes de escolas públicas.

O trabalho como um emprego é visto como o oposto do trabalho como uma vocação (Wrzesniewski et al. (1997), sendo algo focado nos benefícios materiais. Essa visão do trabalho pode ser relacionada com a literatura com as raízes do conceito de trabalho, sendo um meio apenas de obter benefícios materiais, um fardo a ser vencido o mais rápido possível, relacionado a estados psicológicos negativos (Decca (1982); Masi (2000); Albornoz (2002); Cortella (2007)).

Os resultados indicaram forte ligação do trabalho como um emprego aos benefícios materiais. Acerca das questões qualitativas acerca das expectativas quanto ao ambiente ideal (Tabela 27), foi o único dos subgrupos que mencionou a questão do salário como a

principal questão: um trabalho ideal onde seria “bem remunerado” e “teria um bom salário”. Sobre as variáveis “Identificação com o papel no trabalho” (Tabela 22) e “Resultados valorizados no trabalho” (Tabela 24), principalmente, os resultados confirmaram a tendência aos benefícios materiais, em detrimento do trabalho como um meio de realização pessoal. Acerca da centralidade do trabalho relativa, demonstraram a maior centralidade do trabalho em comparação aos outros subgrupos, o que pode ser devido à necessidade do dinheiro. Foi verificada também a pouca relação com atividades comunitárias (metade do grupo do trabalho como uma vocação), o que pode sugerir alguma desconexão com atividades sociais sem benefício próprio, como um individualismo.

Em relação ao perfil demográfico da pessoa, o fator mais significativo foi verificar que essa variável não está relacionada apenas às camadas mais ricas da população. Segundo Wrzesniewski et al. (1997) “*respondents in lower level occupations are likely to see themselves as having either a Job or a Career (p31)*”, o que confirmaria uma hipótese socialmente aceita que o tema do trabalho como vocação é apenas para pessoas privilegiadas e que tem acesso a recursos para pensar no assunto, e à maioria da população o trabalho como um emprego é a saída mais usual. Os resultados demonstraram o contrário ao relacionar o significado do trabalho com as variáveis demográficas, onde o grupo de pessoas mais ricas (acima de 12 salários mínimos de renda familiar) teve quase duas vezes mais pessoas que veem o trabalho como um emprego e quase duas vezes menos que veem como vocação (Tabela 16), ou seja, a relação com a renda parece ser inversa em relação ao preconizado pela literatura. Foi verificado também uma diferença grande no subgrupo das escolas públicas, onde percentualmente menos pessoas enxergam o trabalho como emprego.

Esse resultado, em relação ao significado do trabalho e a renda, vai de encontro ao levantado no item 4.2.3 ao analisar o trabalho significativo e privilégios frente à realidade brasileira. Como coloca Domenico de Masi (2000):

*Para os trabalhadores de muitos países permanecem válidas as observações feitas por Schulz há um século e meio: "Milhões de homens conseguem obter os meios de subsistência estritamente necessários somente por meio de um trabalho cansativo, fisicamente desgastante, moral e espiritualmente deturpante. Eles são obrigados até a considerar como uma sorte a desgraça de ter achado um tal trabalho." (MASI, Domenico de, 2000, p109)*

Albornoz (2002) também reflete sobre esse privilégio do trabalho criativo:

*A alegria com o trabalho criador é cada vez mais restrita a uma pequena minoria. Para as massas dos empregados de escritório e para os operários, o trabalho não é um meio de servir a seu Deus, nem a qualquer coisa de divino que possam sentir em si mesmos. Neles não há nenhum vontade obstinada de trabalhar, e sua rotina cotidiana traz poucas satisfações positivas.(ALBORNOZ, Suzana, 2002, p74)*

O significado do trabalho como um emprego não está, portanto, relacionado ao tipo do trabalho. Simoni (1997) indica que os trabalhadores, mesmo em cargos como mestre de obras ou operador naval, veem sentido no trabalho além da sua manutenção física, colocando aspectos ético-valorativos no discurso, corroborando o argumento da não relação do significado do trabalho com renda ou o tipo de trabalho.

Essa relação do trabalho como um emprego e as pessoas de maior renda pode ser explicada pela natureza do trabalho do Arquiteto Urbanista, que é por natureza um trabalho criativo, ou seja, aliado à sociedade pós-industrial e não ao trabalho como emprego. Se a natureza do trabalho criativo do Arquiteto por si for uma variável que não remeta ao trabalho como emprego (visto que 90% das pessoas não se viu nessa categoria), a pouca identificação com a carreira pode ser um aspecto a explicar essa relação com a renda. Ou seja, pessoas pouco identificadas com a carreira veem o trabalho como um emprego, e são as de maior renda. Essa suposição leva a uma correlação da renda com a identidade de carreira, onde os mais ricos estariam com menor identificação com a carreira. Mas serão necessários mais estudos para relacionar essas variáveis.

Um resultado muito significativo foi a relação deste subgrupo com as expectativas profissionais de curto prazo (Tabela 31). Nenhum dos respondentes (0%) identificou querer abrir um escritório. Esse dado é muito significativo, visto que poderiam escolher mais de uma opção, parecem estar convictos. Todas as respostas (100%) concentraram-se em “gostaria de buscar novas possibilidades de trabalho na minha área” e “gostaria de buscar opções fora da área de arquitetura (50%)”. Esse resultado alto em relação a buscar opções fora da área de arquitetura mostra uma insatisfação com a carreira, o que é corroborado pela baixa identidade com a carreira (Tabela 40). Principalmente para este subgrupo, que está buscando opções fora da área e tem pouca identidade com a carreira, se faz necessário promover ações de conscientização para ajuda-los, pois os anos de faculdade podem ser um desperdício de tempo e dinheiro. Podem estar desmotivados e com notas baixas, e altas taxas de evasão (hipóteses a serem confirmadas por futuros estudos).

As pessoas que veem o trabalho como um emprego acham o tema menos relevante do que os outros subgrupos (Tabela 35), também estiveram menos dispostas a colaborar com a pesquisa (Tabela 37). Esse resultado é coerente, pois se o trabalho é um fardo para a pessoa, o tema é menos relevante e tem menos motivação para falar sobre.

### 6.2.2. Carreira

*In contrast, people who have **Careers** have a deeper personal investment in their work and mark their achievements not only through monetary gain, but through advancement within the occupational structure. This advancement often brings higher social standing, increased power within the scope of one's occupation, and higher self-esteem for the worker (BELLAH et al., 2007, p. 66).*

O subgrupo que enxerga o trabalho como uma carreira foi expressivamente o maior (61%), o que pode se dar devido à idade. São pessoas jovens, que tem expectativa de melhoria profissional e com uma tendência a estar nas escolas privadas.

Conforme falado pela literatura, o trabalho como uma carreira é uma dimensão independente das outras (emprego e vocação, que são diametralmente opostas) (Wrzesniewski et al., 1997). Os resultados mostraram uma relação maior com emprego do que vocação, ou seja, as pessoas que classificaram em média o trabalho como uma carreira colocaram na ordem Carreira (2,6) >Emprego (1,0) >Vocação (0,5) (Tabela 15).

Em relação ao significado do trabalho e expectativas quanto ao ambiente de trabalho ideal, nenhuma das respostas colocou o salário como fator-chave para a empresa ideal. Surgiram muitos aspectos em relação à coordenação do trabalho e aspectos interpessoais. Isso corrobora e divide bem esse subgrupo e o grupo que vê o trabalho como um emprego, pois não foi falado sobre expectativas materiais em relação ao ambiente de trabalho (confirmado pela Tabela 24 a respeito dos resultados valorizados no trabalho).

Os resultados demonstraram também uma relação em relação ao tipo de faculdade (pública vs privada) e renda. Nas universidades privadas e nas pessoas de menor renda o resultado foi mais significativo. Em relação às universidades privadas pode ser considerado um resultado coerente, pois a pressão por pagar a mensalidade pode leva-los a querer crescer na carreira e buscar melhor posicionamento no mercado.

Em relação à expectativa profissional de curto prazo os resultados demonstraram que grande parte quer se movimentar dentro da área (70% respondeu que “gostaria de buscar



novas possibilidades de trabalho na minha área”), o que parece um resultado coerente visto a necessidade de crescimento profissional deste grupo.

### 6.2.3. Vocação

*Finally, people with **Callings** find that their work is inseparable from their life. A person with a Calling works not for financial gain or Career advancement, but instead for the fulfillment that doing the work brings to the individual." - (WRZESNIEWSKI, A. et al., 1997, p. 22).*

*“Work as a calling: My work has special meaning because I have been called to do what I’m doing regardless of how much time it takes or how little money I earn; I was put on this earth to do what I am doing. (DAVIDSON, James C., CADELL, David P., p 138)”*

O significado do trabalho como uma voca o correspondeu a 29% dos respondentes. Foram confirmadas as características segundo a literatura, uma maior motiva o intrínseca e menor rela o com aspectos materiais. Padrões que chamaram aten o foram: a maioria das pessoas deste subgrupo estar nas universidades públicas, bem como a forte rela o com a inten o de empreender após a formatura abrindo um escritório próprio.

Em rela o ao perfil demográfico e o significado do trabalho como voca o alguns padrões surgiram (Tabela 16), havendo diferenças significativas entre o tipo de universidade (público e privada) e renda. Nas universidades públicas o percentual de pessoas que enxergam o trabalho como uma voca o foi muito superior (mais do que o dobro) do que nas universidades privadas e nas universidades privadas o trabalho como um emprego foi também inversamente proporcional (duas vezes mais percentualmente nas privadas veem o trabalho como um emprego). Esses dados podem ser devido ao perfil da universidade pública, que tem por si só uma rela o mais forte com a contribui o social da profissão. Pode ser também devido ao fato de ter mais barreira de entrada na universidade pública. Por ser mais difícil de entrar, a pessoa deve querer essa profissão com mais vontade, não pelo diploma para crescer na carreira, mas pelo crescimento pessoal que irá proporcionar e pelo bem social que poderá ter como contribui o. As barreiras e dificuldades na forma o pública podem ser talvez melhor superadas com uma motiva o intrínseca maior, e essa característica foi vista no subgrupo que enxerga o trabalho como uma voca o.

Nas universidades públicas houve diferença também entre pessoas que trabalham (em sua maioria nas privadas) e pessoas que estagiam e tem bolsa de pesquisa (em sua maioria nas públicas). A universidade pública tem horário integral, o que pode contribuir para

dificultar ter seu escritório desde a faculdade, por exemplo. Na universidade pública foi o único local onde as pessoas estão fazendo bolsa de pesquisa, o que pode indicar também essa relação da vocação com a pesquisa. O pesquisador é por si alguém interessado não no dinheiro, mas na realização pessoal e no bem maior que pode conseguir. Como falado anteriormente, não foi confirmado que apenas pessoas mais ricas têm essa percepção do trabalho como uma vocação.

Em relação às expectativas com ambiente profissional e resultados valorizados no trabalho, os resultados foram coerentes com o esperado. As pessoas relacionaram suas aspirações e desejos com aspectos intrínsecos, como ações orientadas a valores (“justiça, respeito, liberdade”), a engajamento, flexibilidade e um ideal de vida. Esse ponto contrasta com a visão do trabalho como um emprego, onde foi percebida a questão do salário e benefícios materiais, o que também está coerente com o esperado. Em relação aos resultados valorizados no trabalho também houve coerência nos resultados, onde o trabalho como um meio de realização pessoal foi em média superior àquelas pessoas que enxergam o trabalho como emprego. Acerca da centralidade relativa do trabalho este subgrupo foi o mais equilibrado em todas as categorias. Demonstrou um maior envolvimento em atividades comunitárias (o dobro do subgrupo emprego), o que pode representar a ideia de vocação judaico-cristã, de ajuda ao próximo.

Conforme falado anteriormente, o trabalho como uma vocação está relacionado a diversos benefícios para a pessoa estudado (Wrzesniewski et al., 2010; Hackman & Oldham, 1980; Roberson, 1990; Wrzesniewski et al., 1997; Berg et al., 2010; Bunderson & Thompson, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001; May et al., 2004; Spreitzer, 1996; Elangovan et al., 2010; Locke & Taylor, 1991; Pratt et al., 2006; Wrzesniewski, 2003; Kahn, 2007).

Wrzesniewski et al. (1997) indicou a relação da vocação com uma maior satisfação na vida e no trabalho, em detrimento com a renda por exemplo (hipótese confirmada):

*“we presented evidence indicating highest life and work satisfaction for respondents who see their work as a Calling – even when income, education and occupation are at least roughly controlled (the administrative assistants (WRZESNIEWSKI, Amy et al., 1997, p31)”;*

Outra discussão a ser colocada é a relação do trabalho como uma vocação e os aspectos de motivação intrínsecas colocados pela teoria da autodeterminação (*Self-determination theory SDT*) (Rijavec, et al., 2015). Segundo Rijavec, et al. (2015), o trabalho como vocação está diretamente relacionado com os aspectos de motivação intrínseca

(intimidade emocional, serviço comunitário e crescimento pessoal), sendo aquelas que naturalmente valem mais a pena possuir, pois satisfazem necessidades psicológicas básicas. Segundo os autores essa relação do trabalho como uma vocação e os aspectos intrínsecos da autodeterminação está associada a uma série de benefícios:

*“it was found for both countries that intrinsically oriented teachers have higher job satisfaction than the extrinsically oriented ones. Research suggests that experiencing work as a calling is associated with a series of psychological benefits, including job satisfaction (Duffy et al. 2012; Wrzesniewski et al., 1997).” (RIJAVEC, Majda et al., 2015, p210)*

Um resultado surpreendente foi em relação às expectativas profissionais de curto prazo em comparação aos outros subgrupos (Tabela 31). Enquanto nenhum dos respondentes que enxerga o trabalho como um emprego (0%) disse ter a intenção em abrir um escritório após a formatura, mais da metade (53%) das pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação disse ter essa vontade, correspondendo a quase o dobro do subgrupo que enxerga o trabalho como uma carreira (31%). As pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação pensam também menos em buscar novas possibilidades de trabalho na área (metade, em comparação com os outros dois subgrupos). Esses resultados demonstram uma aspiração maior para o empreendedorismo, para buscar criar um trabalho motivador e com as características próprias. Este resultado está alinhado com o previsto pela literatura, pois para abrir um escritório há um risco envolvido e muita incerteza, estar motivado de forma intrínseca a isso (como falado pela teoria da autodeterminação - SDT) com certeza ajuda.

As pessoas que enxergam o trabalho como uma vocação também demonstraram uma maior identidade profissional. Ao serem perguntados a classificar a afirmação “eu desenvolvi uma clara identidade de carreira e profissional” a média das respostas foi 5,3, enquanto que para as pessoas que enxergam o trabalho como um emprego foi 3,5, em um total de 7. Portanto, a identidade de carreira e profissional parece também ter relação com o significado do trabalho. Falta esclarecer a relação de causa e efeito, será que as pessoas veem o trabalho como uma vocação porque estão identificadas com a carreira? Ou o contrário? São necessários novos estudos para melhor elucidar essas questões.

O trabalho como uma vocação é, portanto, conforme preconizado pela literatura, mais leve e naturalmente motivador, diferente do fardo que é visto no trabalho como um emprego.

#### 6.2.4. A influência do Work-Life Questionnaire sobre as variáveis clássicas do MOW

Foi considerada como positiva a utilização em conjunto dos dois questionários. A visão do trabalho como um Emprego, Carreira ou Vocação é complementar à definição do MOW (1987) e serve como importante segmentação para o entendimento do significado do trabalho.

As variáveis do significado do trabalho de Wrzesniewski et al. (1997) influenciaram, principalmente, os resultados sobre (i) Identificação com o papel no trabalho, onde ficou clara a diferença sobre a questão do dinheiro e a preocupação com o tipo de ocupação, principalmente para o subgrupo Emprego; (ii) Resultados valorizados no trabalho, pois também houve diferença em relação ao item dinheiro e à visão do trabalho como um modo de realização pessoal e (iii) As questões sobre a Centralidade relativa do trabalho. Em relação à centralidade absoluta e os objetivos priorizados no trabalho não foram vistas alterações significativas.

### 6.3. O trabalho está sendo visto como mais do que um emprego

A grande maioria das pessoas (90%) enxerga o trabalho como algo além de um emprego, sendo 61% como uma carreira e 29% como uma vocação. Uma minoria apenas enxerga o trabalho como um emprego (10%), focando em seus aspectos materiais e extrínsecos.

Um dado importante também foi explicar que não há relação entre renda e o significado do trabalho como um emprego ou vocação. Há pessoas com renda alta e enxergam o trabalho como um emprego, e pessoas de renda mais baixa que enxergam o trabalho como uma vocação.

Como comentado anteriormente, dentre as três classificações acerca do significado do trabalho utilizadas neste estudo, como um emprego, uma carreira ou vocação (Wrzesniewski, et al., 1997), essa visão penosa do trabalho se encaixa melhor na primeira definição, do trabalho como um emprego, sendo apenas para conseguir o sustento material necessário. Para essas pessoas o trabalho não é um fim em si mesmo, apenas um meio para conseguir as recompensas e poder viver as coisas boas da vida longe do emprego.

Este resultado demonstra que para a maioria das pessoas o trabalho não é apenas um fardo, o que é algo coerente, pois com a ascensão da sociedade do conhecimento e
















mutações do mundo do trabalho, é possível que as pessoas tenham alterado a visão do trabalho como um emprego. Importante também notar que o trabalho do Arquiteto Urbanista é por si algo criativo, que pode influenciar nesse conceito a respeito do que é o trabalho.

Independente das razões, o fato é que a visão do trabalho como um emprego é minoria (10%). É necessário que se aborde cada vez mais esse assunto, visando cristalizar na sociedade essa visão do trabalho para além do emprego, algo alinhado com o futuro do trabalho e sociedade pós-industrial.

#### 6.4. O significado do trabalho influencia as expectativas de carreira

O significado do trabalho para o estudante mostrou uma forte relação com as expectativas profissionais de curto prazo. A maioria das pessoas que colocou como intenção de abrir um escritório enxergam o trabalho como vocação. Esse dado foi corroborado pela visão inversa, onde nenhum dos respondentes que enxerga o trabalho como um emprego colocou como intenção abrir um escritório (Tabela 43).

Tabela 43 - Expectativa com futuro profissional de curto prazo e o significado do trabalho. Fonte: Autor

	Emprego (n=6)	Carreira (n=36)	Vocação (n=17)
Gostaria de abrir meu próprio escritório	 0%	 31%	 53%
Gostaria de melhorar minha posição em meu trabalho atual em arquitetura	 0%	 20%	 12%
Gostaria de buscar novas possibilidades de trabalho na minha área	 67%	 69%	 35%
Gostaria de buscar opções fora da área de arquitetura	 50%	 14%	 12%
Outro	 0%	 9%	 6%

Aqueles que enxergam o trabalho como um emprego estão buscando opções fora da área de arquitetura (quatro vezes mais do que os outros dois subgrupos) e tem uma menor identidade de carreira com a profissão. Faz-se necessário entender essas motivações para melhor prepara o percurso formativo desses jovens.

O estereótipo do arquiteto ou arquiteta de sucesso é aquela pessoa que tem o próprio escritório e marca. No Brasil há inúmeros exemplos, mas sem dúvida o mais conhecido é Oscar Niemeyer. Entender que nem todo estudante deseja abrir um escritório é algo muito importante, para pensar o percurso formativo do mesmo.

Aliado a isso, entender que o significado do trabalho impacta essas expectativas é também algo muito importante e revelador. Significa que as universidades tem que atender expectativas não de “alunos de arquitetura e urbanismo”, mas alunos que enxergam o trabalho como uma vocação e querem empreender, alunos que enxergam o trabalho como uma carreira e buscam se desenvolver, e alunos que enxergam o trabalho como um emprego e querem buscar novas possibilidades. O trabalho como vocação pode ser entendido neste viés relacionado ao empreendedorismo, à vontade de iniciar seu escritório próprio. Para essas pessoas a universidade pode apoiar com metodologias de gestão e empreendedorismo. Para pessoas que enxergam o trabalho como uma carreira podem ter treinamentos sobre como conseguir um bom emprego, características socio emocionais importantes atualmente, entre outros.

Essa forte relação do significado do trabalho com as expectativas de carreira mostra os diferentes perfis de estudantes e serve como base para universidades e pessoas que pensam a formação dos jovens buscarem atender a essas expectativas da melhor forma possível, olhando para a diversidade de olhares e visões de mundo.

#### **6.5. O significado do trabalho é um tema muito relevante para os estudantes e deve ser incorporado nos currículos**

Segundo apresentado anteriormente, a natureza do trabalho irá mudar (World Economic Forum, 2016) e cada vez mais será necessário rever o que é carreira para a pessoa, e muitas pessoas possivelmente terão muitas carreiras ao longo da vida ANZ (2016).

*“The concept of a “career” is being shaken to its core, driving companies toward “Always-on” learning experiences that allow employees to build skills quickly, easily, and on their own term. (...) New learning models both challenge the idea of a static career and reflect the declining half-life of skills critical to the 21<sup>st</sup>-century organization.” (DELOITTE, 2017, p6)*

Acerca dessas questões sobre o significado do trabalho, foi perguntado aos estudantes “O quanto você acha que pensar mais nesse assunto (significado do trabalho) pode ajudar na sua vida?”

O resultado mais expressivo da pesquisa certamente foi em relação à resposta dessa pergunta, onde a grande maioria (90%) classificou o tema entre 4 e 5 em uma escala de 1 a 5 (nota máxima), sendo que 68% classificaram como nota máxima. Aliado a isso, mais de 70% classificou o assunto entre 4 e 5 em uma escala de 1 a 5, quando perguntados “O

quanto refletir sobre este assunto (significado do trabalho e carreira) é novo para você?” (quanto maior, menos novo é o tema).

Quase metade dos respondentes se colocou à disposição para conversar mais sobre o assunto, o que é algo significativo, tendo em vista a fase de vida corrida na qual estão passando.

Em contraste com essas informações, foi feito um levantamento com a matriz curricular das faculdades de arquitetura e urbanismo do Rio de Janeiro e Niterói, e um percentual muito pequeno tem disciplinas focadas em suprir essa necessidade dos futuros profissionais.

Com esses dados fica claro que (1) o tema é algo que já circula entre os alunos (para muitos é um assunto óbvio, não é novidade); (2) refletir sobre o tema é considerado de extrema relevância pelos alunos e (3) não há esforços oficiais da maioria das universidades de Arquitetura e Urbanismo no Rio e em Niterói nesse sentido.

Portanto, irão acontecer mudanças drásticas sobre as próprias bases do que é o trabalho, tendo em vistas o futuro do trabalho e carreira. Os estudantes estão cientes do assunto e muito interessados em refletir mais sobre, porém inicialmente não se vê nas universidades pesquisadas esforços oficiais para suprir essa carência, porém já há exemplos no mundo e no Brasil. Há, portanto, necessidade de incluir reflexões acerca do tema nas universidades de arquitetura do Rio de Janeiro e Niterói.

Há um gap formativo a ser preenchido. É possível que o tema seja falado em seminários ou aulas esporádicas, mas é nas disciplinas que o projeto pedagógico se exprime de forma mais tangível.

Segundo Barbosa et al (2017) o emprego continuará mudando e a educação precisará ser atualizada. É preciso que as universidades tomem a frente, inclusive como vantagem competitiva frente às demais, incluindo um objetivo pedagógico e formativo para preparar seus alunos, mas principalmente como disciplinas.

Como colocado no Art 4º da Resolução Nº 2 (17 de junho de 2010) do Conselho Nacional de Educação (CNE/MEC, 2010).:

*“Art. 4º O curso de Arquitetura e Urbanismo deverá ensejar condições para que o futuro egresso tenha como perfil: 1 - sólida formação de profissional generalista.” (Resolução nº 2 CNE/MEC, 2010, p2)*

Atualmente uma sólida formação generalista deve incluir as habilidades e desafios de um trabalho na era pós-industrial, e isso inclui *hackear* a própria carreira (Bersin et al., 2017) e investir algumas horas para planejar muitos anos à frente.

Neste item foram consolidadas as principais conclusões e discussões deste trabalho, atendendo aos objetivos de pesquisa sendo:

- (i) O perfil dos respondentes e o significado do trabalho
- (ii) O trabalho pode ser visto como um Emprego, Carreira ou Vocação
- (iii) O trabalho está sendo visto como mais do que um emprego
- (iv) O significado do trabalho influencia as expectativas de carreira
- (v) O significado do trabalho é um tema muito relevante para os estudantes e deve ser incorporado nos currículos



## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“you can only lead people to change their own beliefs. It is not up to you to change somebody else’s belief. The goal is to pace and lead them into establishing a new belief for themselves” (DILTS, Robert, 1990, p381<sup>15</sup>)*

O clássico livro Como Ler Livros (Adler & Van Doren, 1972) coloca como último passo de uma leitura ativa para fins de crescimento intelectual a seguinte pergunta: **E daí?** Sugerindo que final de um texto o autor deve responder aos problemas por ele levantados e que ele sirva para o crescimento do leitor de alguma maneira. Neste item serão apresentadas as razões pelas quais se acredita que o trabalho tenha servido para o crescimento intelectual e respondeu aos problemas por ele formulados.

Uma questão intrínseca à pesquisa *stricto sensu* é ao atendimento aos critérios que são esperados de uma pós-graduação. Segundo artigo 28 da Regulamentação dos Cursos de Pós-Graduação da COPPE:

*“A Dissertação de Mestrado e a Tese de Doutorado deverão **demonstrar a aptidão do Candidato para desenvolver atividades de pesquisa e configurar uma contribuição significativa para o conhecimento no domínio do saber ao qual corresponde o tema do seu trabalho (COPPE, 2017, p 7)**”*

De uma forma geral o trabalho demonstrou aptidão para atividades de pesquisa, principalmente por meio da sistematicidade na pesquisa bibliográfica para escolha do framework conceitual e das variáveis. Foram também realizadas contribuições significativas para o tema, como, por exemplo, a utilização pela primeira vez no Brasil de um questionário validado na literatura.

O presente estudo teve como objetivo descrever o significado do trabalho (como um emprego, carreira ou vocação) para um grupo de estudantes de Arquitetura e Urbanismo em Niterói - RJ, para explicar os padrões de cada subgrupo e sua influência nas expectativas de carreira, visando demonstrar as diferenças e apoiar pedagogos e coordenadores de curso a melhor planejar percursos de formação, sob o contexto do futuro do trabalho. Foi considerado ter atendido a este objetivo e aos objetivos secundários (Tabela 1). ,

---

<sup>15</sup> Índice Kindle (Amazon)

De uma maneira geral pretende-se ter demonstrado a importância e relevância do significado do trabalho, bem como os benefícios do trabalho como vocação, para o percurso formativo e futura carreira dos estudantes.

### **7.1. Implicações teóricas**

Implicações teóricas são as contribuições feitas para a comunidade científica que estuda o assunto. O campo acerca do assunto “Meaning of Work” carece de estudos, sendo um campo ainda em sua adolescência, segundo a literatura. Acredita-se ter feito contribuições para a comunidade científica que estuda o assunto “Meaning of Work”, como:

- (i) Tradução pela primeira vez para português do questionário *Work-Life Questionnaire* (WLQ) (Wrzesniewski et al., 1997), utilizando o processo de tradução reversa, como preconizado pela literatura;
- (ii) Cruzamento justaposto pela primeira vez das variáveis do *Work-Life Questionnaire* com o estudo semente do campo (MOW, 1987), o que demonstrou conexão em algumas variáveis e possibilidades de uso conjunto;
- (iii) Aplicação também inédita de um estudo sobre significado do trabalho com estudantes de arquitetura e urbanismo, sobretudo na região do Rio de Janeiro, o que amplia o horizonte de resultados da comunidade. Já existem pesquisas com estudantes, porém especificamente com estudantes de graduação em arquitetura e urbanismo não foram encontrados estudos;
- (iv) Tradução do questionário sobre identidade de carreira e aplicação ao contexto brasileiro (Dobrow & Higgins, 2005) e demonstração de possível conexão entre identidade de carreira e o significado do trabalho para estudantes. É um tema sugerido para futuros estudos, a partir dos achados;
- (v) Para a comunidade científica como um todo preocupada com o assunto a contribuição foi realizar um estudo de replicação com questionários validados previamente na literatura, e sua adaptação e justaposição no contexto brasileiro;

## 7.2. Implicações práticas

Implicações práticas são desdobramentos potenciais do tema no campo prático, profissional ou não acadêmico. Acredita-se que o trabalho possa ter contribuído nos seguintes tópicos:

- (i) Levantar a discussão sobre o significado do trabalho com estudantes de arquitetura e urbanismo, pois é um tema pouquíssimo estudado. Os estudantes em arquitetura e urbanismo dificilmente olham para o campo da gestão, e quando olham é para a prática profissional ou aspectos legais do escritório. Acredita-se que abordar este assunto pode apoiar os estudantes a se reconhecer e enfrentar o assunto do papel do trabalho em suas vidas, que foi algo reconhecido como importante para os mesmos;
- (ii) A análise da matriz curricular foi um resultado que inicia um debate e abre portas para discussões futuras sobre reforma curricular e a presença de disciplinas neste sentido;
- (iii) A descrição do perfil do estudante, suas expectativas pós formatura e o significado do trabalho podem servir para universidades como base para futuros questionários e também para entender o perfil dos seus ingressantes;
- (iv) A relevância alta percebida pelos estudantes a respeito do tema é um fator importantíssimo de ser olhado pelas Universidades e profissionais responsáveis pela revisão das matrizes curriculares, bem como formulação de percursos formativos. Sugere-se iniciar com palestras e cursos de curta duração para verificar se realmente há demanda, e, em caso positivo, analisar incluir disciplinas específicas sobre o tema, talvez até juntando outros cursos de graduação, além de arquitetura e urbanismo.

Para todos acima e o público em geral espera-se ter contribuído para a conscientização de que o trabalho tem múltiplos significados, e pode ser (e cada vez mais será) algo muito além do que um emprego.

## 8. REFERÊNCIAS

ADLER, M.; VAN DOREN, C. **Como Ler Livros**. Edição: 1ª ed. São Paulo (SP): É Realizações, 1972. ISBN: 978-85-88062-89-4.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 3 ed. [s.l.]: Brasiliense, 2002. 103 p. ISBN: 85-11-01171-4.

ALLENDE, J. C. et al. **Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial**. *Revista de Psicología Social Aplicada*, [s.l.], v. 13, nº 2, p. 79–123, 2003.

ANDERSON, J. **Millennials are lost and unhappy. Schools like Stanford and Yale think they can help**. *Quartz*. 2018. Disponível em: <<https://qz.com/1192880/harvard-yale-and-other-top-universities-are-teaching-students-a-new-skill-happiness/>>. Acesso em: 01/abr./19.

ANZ. **THE FUTURE OF WORK: HOW CAN WE ADAPT TO SURVIVE AND THRIVE?** New Zeland: Chartered Accountants, 2016. Disponível em: <<https://www.charteredaccountantsanz.com/news-and-analysis/insights/research-and-insights/the-future-of-work>>. Acesso em: 30/jan./19.

ARDICHVILI, A.; KUCHINKE, K. P. **International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory**. *Advances in Developing Human Resources*, [s.l.], v. 11, nº 2, p. 155–167, 2009. ISSN: 1523-4223, DOI: 10.1177/1523422309333494.

BAKER, K. L.; PERKINS, J.; COMBER, D. P. **International students and their experiences of Personal Development Planning**. *Active Learning in Higher Education*, [s.l.], v. 15, nº 2, p. 129–143, 2014. ISSN: 1469-7874, DOI: 10.1177/1469787414527388.

BELLAH, R. N. et al. **Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life**. First Edition, With a New Preface edition ed. Berkeley, Calif. Los Angeles, Calif. London: University of California Press, 2007. 410 p. ISBN: 978-0-520-25419-0.

BENDASSOLLI, P. **SIGNIFICADO DO TRABALHO E CARREIRA ARTÍSTICA**. PhD Thesis - FGV, 2009.

BENDASSOLLI, P. F. et al. **The Brazilian Scientific Production on Sense and Meaning of Work: Review of Use of Terminology and Current Thematic Classifications.** *AVANCES EN PSICOLOGIA LATINOAMERICANA*, [s.l.], v. 33, n° 2, p. 203–221, 2015. ISSN: 1794-4724, DOI: 10.12804/apl33.02.2015.03.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Significado do trabalho nas indústrias criativas.** *Revista de Administração de Empresas*, [s.l.], v. 51, n° 2, p. 143–159, 2011. ISSN: 0034-7590, DOI: 10.1590/S0034-75902011000200003.

BENDASSOLI, P; BORGES, J.. **Meaning, Meaningfulness, and Tensions in Artistic Work.** *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, [s.l.], v. 15, n° 1, p. 71–81, 2015. ISSN: 19846657, DOI: 10.17652/rpot/2015.1.305.

BERG, J. M.; WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E. **Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: when proactivity requires adaptivity.** *Journal of Organizational Behavior*, [s.l.], v. 31, n° 2–3, p. 158–186, 2010. ISSN: 0894-3796, DOI: 10.1002/job.645.

BORGES, L. **A representação social do trabalho.** *Estudos de Psicologia*, [s.l.], v. 1, n° 1, p. 7–25, 1996.

BORGES, L. de O. **Os atributos do significado do trabalho.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [s.l.], v. 13, p. 211–220, 1997.

BRIEF, A. et al. **INFERRING THE MEANING OF WORK FROM THE EFFECTS OF UNEMPLOYMENT.** *JOURNAL OF APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY*, [s.l.], v. 25, n° 8, p. 693–711, 1995. ISSN: 0021-9029, DOI: 10.1111/j.1559-1816.1995.tb01769.x.

BRIEF, A. P.; NORD, W. **Meanings of occupational work.** Lexington, MA.: Books, 1990.

BUCHHOLZ, R. A. **The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor analytic model.** *Personnel Psychology*, [s.l.], v. 30, n° 4, p. 567–587, 1977. ISSN: 1744-6570(Electronic),0031-5826(Print), DOI: 10.1111/j.1744-6570.1977.tb02328.x.

BUNDERSON, J. S.; THOMPSON, J. A. **The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work.** *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, [s.l.], v. 54, n° 1, p. 32–57, 2009. ISSN: 0001-8392, DOI: 10.2189/asqu.2009.54.1.32.

CAVALCANTI, M.; GOMES, E. **Inteligência empresarial: um novo modelo de gestão para a nova economia.** *Production*, [s.l.], v. 10, n° 2, p. 53–64, 2000. ISSN: 0103-6513, DOI: 10.1590/S0103-65132000000200005.

CLAES, R; QUINTANILLA, S. **Work meaning patterns in early career.** PEIRO, JM AND PRIETO, F AND MELIA, JL AND LUQUE, O (Org.). In: *WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: EUROPEAN CONTRIBUTIONS OF THE NINETIES*. 27 CHURCH RD HOVE, E SUSSEX, ENGLAND BN3 2FA: ERLBAUM (UK) TAYLOR & FRANCIS PUBLISHERS, 1995. ISBN: 0-86377-394-X.

CLAES, Rita; QUINTANILLA, S. A. R. **Initial Career and Work Meanings in Seven European Countries.** *The Career Development Quarterly*, [s.l.], v. 42, n° 4, p. 337–352, 2011. ISSN: 2161-0045, DOI: 10.1002/j.2161-0045.1994.tb00517.x.

CNE/MEC. **RESOLUÇÃO Nº 2, DE 17 DE JUNHO DE 2010.** 2010. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=5651-rces002-10&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=5651-rces002-10&Itemid=30192)>. Acesso em: 30/jan./19.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética.** Edição: 25ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes Nobilis, 2007. ISBN: 978-85-326-3579-2.

CROM, N. DE; ROTHMANN, S. (Ian). **Demands-abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based jobs.** *SA JOURNAL OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY*, [s.l.], v. 44, 2018. ISSN: 0258-5200, DOI: 10.4102/sajip.v44i0.1496.

DAKDUK, S.; GONZÁLEZ, A.; MONTILLA, V. **Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo.** *Interamerican Journal of Psychology*, [s.l.], v. 42, n° 2, p. 390–401, 2008. ISSN: 0034-9690.

DAVIDSON, J.; CADDELL, D. **RELIGION AND THE MEANING OF WORK.** *JOURNAL FOR THE SCIENTIFIC STUDY OF RELIGION*, [s.l.], v. 33, n° 2, p. 135–147, 1994. ISSN: 0021-8294, DOI: 10.2307/1386600.

DECCA, E. De. **O Nascimento Das Fábricas.** [s.l.]: Brasiliense, 1982. 80 p. ISBN: 85-11-02051-9.

DELOITTE. **Rewriting the rules for the digital age.** [s.l.]: Deloitte University Press, 2017. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/HireVue/deloitte-2017-global-human-capital-trends>>. Acesso em: 30/jan./19.

DIK, B. J.; DUFFY, R. D. **Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects for Research and Practice.** *COUNSELING PSYCHOLOGIST*, [s.l.], v. 37, n° 3, p. 424–450, 2009. ISSN: 0011-0000, DOI: 10.1177/0011000008316430.

DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; ELDRIDGE, B. M. **Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work.** *PROFESSIONAL PSYCHOLOGY-RESEARCH AND PRACTICE*, [s.l.], v. 40, n° 6, p. 625–632, 2009. ISSN: 0735-7028, DOI: 10.1037/a0015547.

DILTS, R. B. **Changing Belief Systems With NLP.** [s.l.]: Dilts Strategy Group, 1990. 236 p.

DOBROW, S. R. **Having a Calling: A Longitudinal Study of Young Musicians.** 362 p. - Harvard University, 2006.

DRENTH, P. J. D. **Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach.** *European Work and Organizational Psychologist*, [s.l.], v. 1, n° 2–3, p. 125–133, 1991. ISSN: 0960-2003, DOI: 10.1080/09602009108408517.

DUBIN, R. **INDUSTRIAL-WORKERS WORLDS - A STUDY OF THE CENTRAL LIFE INTERESTS OF INDUSTRIAL-WORKERS.** *Social Problems*, [s.l.], v. 3, n° 3, p. 131–142, 1956. ISSN: 0037-7791, DOI: 10.1525/sp.1956.3.3.03a00010.

DUFFY, R. D.; DIK, B. J. **Research on calling: What have we learned and where are we going?** *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR*, [s.l.], v. 83, n° 3, p. 428–436, 2013. ISSN: 0001-8791, DOI: 10.1016/j.jvb.2013.06.006.

ELANGOVAN, A. R.; PINDER, C. C.; MCLEAN, M. **Callings and organizational behavior.** *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR*, [s.l.], v. 76, n° 3, p. 428–440, 2010. ISSN: 0001-8791, DOI: 10.1016/j.jvb.2009.10.009.

E-MEC. **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC.** [s.d.]. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 30/jan./19.

ENGLAND, G. W.; HARPAZ, I. **How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences.** *J. Organ. Behav.*, [s.l.], v. 11, n° 4, p. 253–266, 1990.

ERICKSON, T. **Meaning Is the New Money.** *Harvard Business Review*. 2011. Disponível em: <<https://hbr.org/2011/03/challenging-our-deeply-held-as>>. Acesso em: 16/set./18.

FEATHER, N. T. **The psychological impact of unemployment.** New York, NY, US: Springer-Verlag Publishing, 1990. xi, 285 p. ISBN: 978-0-387-97027-1, DOI: 10.1007/978-1-4612-3250-6.

FOX, A. **The meaning of work.** *The politics of work and organizations.* Milton Keyes: Open University Press: [s.n.], 1980.

FREY, C.; OSBORNE, M. **The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?** *Oxford Martin School*. 2013. Disponível em: <<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>>. Acesso em: 01/abr./19.

FROMM, E. **A revolução da esperança - por uma tecnologia humanizada.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

GANDHI, M. **A roca e o calmo pensar.** São Paulo: Palas Athena, 1948.

GARCIA, E. de V. **DIAGRAMA DE GANTT DE GRADUAÇÃO – O CURSO COMO UM PROJETO DE VIDA.** *XL Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia*, [s.l.], p. 12, 2012.

GAVIOLI, E.; GALEGALE, N. V. **Hierarquia das necessidades associadas aos tipos psicológicos.** [s.l.], p. 11, 2007.



GELDENHUYS, M.; ŁABA, K.; VENTER, C. M. **Meaningful work, work engagement and organisational commitment.** *SA Journal of Industrial Psychology*, [s.l.], v. 40, n° 1, p. 10 pages, 2014. ISSN: 2071-0763, DOI: 10.4102/sajip.v40i1.1098.

GLADWELL, M. **Outliers: The Story of Success.** Reprint edition ed. New York, NY: Back Bay Books, 2011. 336 p. ISBN: 978-0-316-01793-0.

GOMEZ, E. S. **Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales.** *Cuadernos de Relaciones Laborales*, [s.l.], v. 22, n° 1, p. 37–65, 2004. ISSN: 1988-2572, DOI: -.

GOULART, P. M. **O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006).** *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [s.l.], v. 12, n° 1, p. 47–55, 2009. ISSN: 1981-0490, DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v12i1p47-55.

GRACIA, F. J.; MARTÍN, P. **Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal.** *anales de psicología*, [s.l.], v. 17, p. 18, 2001.

GRIFFIT, E. **Why are young people pretending to love work?.** The New York Times, 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/01/26/business/against-hustle-culture-rise-and-grind-tgim.html>>. Acesso em: 30/01/2019.

HACKMAN, J.; OLDFHAM, G. **MOTIVATION THROUGH DESIGN OF WORK - TEST OF A THEORY.** *Organizational Behavior and Human Performance*, [s.l.], v. 16, n° 2, p. 250–279, 1976. ISSN: 0030-5073, DOI: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **Work Redesign.** Reading, Mass: FT Press, 1980. 330 p. ISBN: 978-0-201-02779-2.

HARPAZ, I; HONIG, B.; COETSIER, P. **A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters.** *JOURNAL OF WORLD BUSINESS*, [s.l.], v. 37, n° 4, p. 230–244, 2002. ISSN: 1090-9516, DOI: 10.1016/S1090-9516(02)00090-1.

HARPAZ, Itzhak. **The Factorial Structure of the Meaning of Working**  
, **The Factorial Structure of the Meaning of**

**Working.** *Human Relations*, [s.l.], v. 39, n° 7, p. 595–614, 1986. ISSN: 0018-7267, DOI: 10.1177/001872678603900701.

HARPAZ, Itzhak; FU, X. **Work Centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States Work Centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States.** *Cross-Cultural Research*, [s.l.], v. 31, n° 3, p. 171–200, 1997. ISSN: 1069-3971, DOI: 10.1177/106939719703100301.

HIRSCHI, A. **Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy.** *JOURNAL OF COUNSELING PSYCHOLOGY*, [s.l.], v. 59, n° 3, p. 479–485, 2012. ISSN: 0022-0167, DOI: 10.1037/a0028949.

HOKE, B. **MEANING OF WORK - CONTEMPORARY VIEWS REVIEWED.** *ARCHIVES OF ENVIRONMENTAL HEALTH*, [s.l.], v. 16, n° 4, p. 598-, 1968. ISSN: 0003-9896, DOI: 10.1080/00039896.1968.10665110.

HOLBECHE, L.; SPRINGETT, N. **In Search of Meaning in the Workplace.** Horsham: Roffey Park Institute Ltd, 2004. 71 p. ISBN: 978-0-907416-52-4.

HULT, C. **Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries.** *Organization Studies*, [s.l.], v. 26, n° 2, p. 249–270, 2005. ISSN: 0170-8406, DOI: 10.1177/0170840605049800.

HURST, A. et al. **Purpose art Work - 2016 Workforce Purpose Index.** [s.l.]: imperative and LinkedIn, 2016.

INEP. **Software Inep Data.** [s.l.]: [s.n.], 2019. Disponível em: <<https://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?Dashboard>>. Acesso em 20/01/2019.

INTERNATIONAL LEADERSHIP INSTITUTE. **Careers.** [s.l.], v. 9, p. 2, 2009.

KAHN, W. A. **Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work.** In: DUTTON, J. E.; RAGINS, B. R. (Orgs.). [s.l.]: [s.n.], 2007. ISBN: 978-0-8058-5388-9.

KANUNGO, R. **MEASUREMENT OF JOB AND WORK INVOLVEMENT.** *Journal of Applied Psychology*, [s.l.], v. 67, n° 3, p. 341–349, 1982. ISSN: 0021-9010, DOI: 10.1037//0021-9010.67.3.341.

KAPLAN, H.; TAUSKY, C. **MEANING OF WORK AMONG HARD-CORE UNEMPLOYED.** *PACIFIC SOCIOLOGICAL REVIEW*, [s.l.], v. 17, n° 2, p. 185–198, 1974. ISSN: 0030-8919.

KING, L. A.; NAPA, C. K. **What makes a life good?** *Journal of Personality and Social Psychology*, [s.l.], v. 75, n° 1, p. 156–165, 1998. ISSN: 1939-1315(Electronic),0022-3514(Print), DOI: 10.1037/0022-3514.75.1.156.

LABORATÓRIO DO FUTURO. **Working in 2050.** [s.l.]: Laboratório do Futuro, 2017.

LAKATOS, I. **The Methodology of Scientific Research Programmes.** [s.l.]: Cambridge University Press, 1978.

LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D. **The M-factor: how the millennial generation is rocking the workplace.** New York: HarperBusiness, 2010. ISBN: 978-0-06-176931-3.

LEE, A. Y.-P.; CHEN, I.-H.; CHANG, P.-C. **Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations.** *JOURNAL OF MANAGEMENT & ORGANIZATION*, [s.l.], v. 24, n° 1, p. 129–144, 2018. ISSN: 1833-3672, DOI: 10.1017/jmo.2016.16.

LEPISTO, D. A.; PRATT, M. G. **Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization.** *ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY REVIEW*, [s.l.], v. 7, n° 2, p. 99–121, 2017. ISSN: 2041-3866, DOI: 10.1177/2041386616630039.

LIPS-WIERSMA, M.; MORRIS, L. **Discriminating Between ‘Meaningful Work’ and the ‘Management of Meaning’.** *JOURNAL OF BUSINESS ETHICS*, [s.l.], v. 88, n° 3, p. 491–511, 2009. ISSN: 0167-4544, DOI: 10.1007/s10551-009-0118-9.

LOCKE, E. A.; TAYLOR, M. S. **Stress, coping, and the meaning of work.** New York, NY, US: Columbia University Press, 1991. 140 p. ISBN: 978-0-231-07456-8.

MAIA, D. **Universidade de Brasília será a primeira do país a ensinar felicidade.** *Valor Econômico.* 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/carreira/5681831/universidade-de-brasilia-sera-primeira-do-pais-ensinar-felicidade>>. Acesso em: 30/jan./19.

MASI, D. D. **O ócio criativo.** Edição: 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2000. ISBN: 978-85-86796-45-6.

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*, [s.l.], v. 77, n° 1, p. 11–37, 2004. ISSN: 2044-8325, DOI: 10.1348/096317904322915892.

MCKEVITT, D.; CARBERY, R.; LYONS, A. **A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management.** *INTERNATIONAL JOURNAL OF PROJECT MANAGEMENT*, [s.l.], v. 35, n° 8, p. 1673–1682, 2017. ISSN: 0263-7863, DOI: 10.1016/j.ijproman.2017.07.010.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. **Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment.** *Journal of Organizational Change Management*, [s.l.], v. 16, n° 4, p. 426–447, 2003. ISSN: 0953-4814, DOI: 10.1108/09534810310484172.

MOLINER, P.; RATEAU, P.; COHEN-SCALI, V. **Les Représentations sociales : Pratique des études de terrain.** Rennes: PU Rennes, 2002. 230 p. ISBN: 978-2-86847-723-1.

MONKS, K.; CONWAY, E.; DHUIGNEAIN, M. N. **Integrating personal development and career planning: The outcomes for first year undergraduate learning.** *Active Learning in Higher Education*, [s.l.], v. 7, n° 1, p. 73–86, 2006. ISSN: 1469-7874, DOI: 10.1177/1469787406063216.

MONTEIRO, M. de S. H.; LEITE, D. B. **Perspectivas de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal de Mato Grosso: comparativo entre os estudantes das gerações X e Y.** *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, [s.l.], v. 9, n° 1, p. 87–104, 2019. ISSN: 2237-4558, DOI: 10.22279/navus.2019.v9n1.p87-104.780.

MORIN, E. M. **Le sens du travail pour des gestionnaires francophones.** *Revue Psychologie du Travail e des Organizations*, [s.l.], v. 3, n° 2, p. 26–45, 1997.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos.** *Psicologia & Sociedade*, [s.l.], v. 19, n° spe, p. 47–56, 2007. ISSN: 0102-7182, DOI: 10.1590/S0102-71822007000400008.

MORSE, N.; WEISS, R. **The Function and Meaning of Work and the Job.** *American Sociological Review*, [s.l.], v. 20, p. 191–198, 1955. DOI: 10.2307/2088325.

MORTON, F. M. S.; PODOLNY, J. M. **Love or Money? The Effects of Owner Motivation in the California Wine Industry.** *The Journal of Industrial Economics*, [s.l.], v. 50, n° 4, p. 431–456, 2002. ISSN: 0022-1821.

NECK, C. P.; MILLIMAN, J. F. **Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life.** *Journal of Managerial Psychology*, [s.l.], v. 9, n° 6, p. 9–16, 1994. ISSN: 0268-3946, DOI: 10.1108/02683949410070151.

OLIVEIRA, J. L. G. DE. **O significado do trabalho para diferentes gerações: o caso do Banco Central do Brasil na Regional do Rio de Janeiro.** [s.l.]: [s.n.], 2001.

PETERSON, C. et al. **Zest and work.** *Journal of Organizational Behavior*, [s.l.], v. 30, n° 2, p. 161–172, 2009. ISSN: 0894-3796, DOI: 10.1002/job.584.

PINK, D. H. **Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us.** Edição: Reprint ed. New York: Riverhead Books, 2011. ISBN: 978-1-59448-480-3.

PODOLNY, J. M.; KHURANA, R.; HILL-POPPER, M. **Revisiting the meaning of leadership.** In: STAW, B. M.; KRAMER, R. M. (Orgs.). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews, Vol 26.* [s.l.]: [s.n.], 2005. v. 26, p. 1–36. ISBN: 0-7623-1180-0.

PRATT, M. G.; ROCKMANN, K. W.; KAUFMANN, J. B. **Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents.** *Academy of Management Journal*, [s.l.], v. 49, n° 2, p. 235–262, 2006. ISSN: 0001-4273, DOI: 10.5465/AMJ.2006.20786060.

PRATT, Michael G.; ASHFORTH, B. E. **Fostering meaningfulness in working and at work.** *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline.* San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2003. p. (pp. 309-327).

PRYOR, R.; DAVIES, R. **A COMPARISON OF CONCEPTUALIZATIONS OF WORK CENTRALITY.** *Journal of Organizational Behavior*, [s.l.], v. 10, n° 3, p. 283–289, 1989. ISSN: 0894-3796, DOI: 10.1002/job.4030100308.

QUINTANILLA, S. A. R. **The practical and theoretical importance of work meanings.** *European Work and Organizational Psychologist*, [s.l.], v. 1, p. 81–89, 1991.

RIJAVEC, M. et al. **Money and Career or Calling? Intrinsic vs. Extrinsic Work Orientations and Job Satisfaction of Croatian and Slovenian Teachers.** *CROATIAN JOURNAL OF EDUCATION-HRVATSKI CASOPIS ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE*, [s.l.], v. 18, n° 1, p. 201–223, 2016. ISSN: 1848-5189.

ROBERSON, L. **Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation.** *Meanings of occupational work: A collection of essays.* Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com, 1990. p. 107–134. ISBN: 978-0-669-12341-8.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. **Basic individual values, work values, and the meaning of work.** *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, [s.l.], v. 48, n° 1, p. 49–71, 1999. ISSN: 0269-994X, DOI: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x.

ROSSO, B.; DEKAS, K.; WRZESNIEWSKI, A. **On the meaning of work: A theoretical integration and review - ScienceDirect.** 2010. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308510000067>>. Acesso em: 19/fev./18.

RUIZ-QUINTANILLA, S. A. **Measurement and structure of work meanings : West, east and far east.** [s.l.]: Tilburg University, Work and Organization Research Centre, 1994. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/p/tiu/tiuwor/88d2f076-11db-46b8-838d-bd400d2ceb16.html>>. Acesso em: 30/jul./18.

RUIZ-QUINTANILLA, S. Antonio; ENGLAND, G. W. **How working is defined: Structure and stability.** *Journal of Organizational Behavior*, [s.l.], v. 17, n° S1, p. 515–540, 1996. ISSN: 1099-1379, DOI: 10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<515::AID-JOB821>3.0.CO;2-G.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being.** *Annual Review of Psychology*, [s.l.], v. 52, p. 141–166, 2001. ISSN: 0066-4308, DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.

SCHARMER, O. **Liderar a partir do futuro que emerge.** Edição: 1ª ed. [s.l.]: Elsevier, 2014. ISBN: 978-85-352-7545-2.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.** *Journal of Organizational Behavior*, [s.l.], v. 25, n° 3, p. 293–315, 2004. ISSN: 1099-1379, DOI: 10.1002/job.248.

SCHWARTZ, B. **The Battle for Human Nature: Science, Morality and Modern Life.** New York: Norton, 1986.

\_\_\_\_\_. **The costs of living: How market freedom erodes the best things in life.** New York: Norton, 1994.

SELIGMAN, M. E. P. **Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.** New York, NY, US: Free Press, 2002. xiv, 321 p. ISBN: 978-0-7432-2297-6.

SILVA, É. R.; PROENÇA JR, D. **Revisão Sistemática da Literatura em Engenharia de Produção.** [s.l.]: [s.n.], 2013. ISBN: 978-85-914937-1-5.

SIMONI, M. De. **Trabalhar é preciso - Reflexões sobre o conceito de trabalho humano e suas implicações para Engenharia de Produção.** 106 p. - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - COPPE, 1996.

SPREITZER, G. M. **Social structural characteristics of psychological empowerment.** *Academy of Management Journal*, [s.l.], v. 39, n° 2, p. 483–504, 1996. ISSN: 0001-4273, DOI: 10.2307/256789.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. **Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI).** *JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT*, [s.l.], v. 20, n° 3, SI, p. 322–337, 2012. ISSN: 1069-0727, DOI: 10.1177/1069072711436160.

STRYKER, S. **Identity theory: Developments and extensions.** *Self and identity: Psychosocial perspectives.* Oxford, England: John Wiley & Sons, 1987. p. 89–103. ISBN: 978-0-471-91125-8.

SUÁREZ, E. C. et al. **Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo.** *Sociología del trabajo*, [s.l.], n° 33, p. 51–70, 1998. ISSN: 0210-8364.

SUPER, D. E.; ŠVERKO, B. **Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study.** San Francisco, CA, US: Jossey-Bass, 1995.

TAJFEL, H. **Human groups and social categories: studies in social psychology.** Cambridge [Cambridgeshire] ; New York: Cambridge University Press, 1981.

THOMPSON, J. A.; CHRISTENSEN, R. K. **Bridging the Public Service Motivation and Calling Literatures.** *Public Adm. Rev.*, [s.l.], v. 78, n° 3, p. 444–456, 2018.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. **Senses and meanings of work: exploring Brazilian concepts, variables and empirical studies.** *Psicologia & Sociedade*, [s.l.], v. 19, n° SPE, p. 38–46, 2007. ISSN: 0102-7182, DOI: 10.1590/S0102-71822007000400007.

TOMÁS, E. A. **LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE LOS JÓVENES: UNA APROXIMACIÓN PSICOSOCIAL.** *Psicothema*, [s.l.], v. 10, n° 1, p. 153–165, 1998.

UNICESUMAR. **PROGRAMA GO! PRA VOCÊ DECOLAR.** [s.l.]: [s.n.], 2017. Disponível em: <[https://www.unicesumar.edu.br/ead/wp-content/uploads/sites/3/2017/02/Jornal\\_FalaEAD\\_08\\_Web\\_OK.pdf](https://www.unicesumar.edu.br/ead/wp-content/uploads/sites/3/2017/02/Jornal_FalaEAD_08_Web_OK.pdf)>. Acesso em: 30/jan./19.

VILELA, E. da C. **Significado do Trabalho e Escolha Acadêmico-Profissional: um estudo com universitários primeiranistas.** [s.l.], 2006.

WARD, S. J.; KING, L. A. **Work and the good life: How work contributes to meaning in life.** In: STAW, BM AND BRIEF, AP (Org.). *RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: AN ANNUAL SERIES OF ANALYTICAL ESSAYS AND CRITICAL REVIEWS, VOL 37.* 655 AVENUE OF THE AMERICAS, NEW YORK, NY 10010 USA: ELSEVIER, 2017. v. 37, p. 59–82. DOI: 10.1016/j.riob.2017.10.001.

WARR, P. B. **Work, unemployment, and mental health.** Oxford: New York: Clarendon Press ; Oxford University Press, 1987. 361 p. ISBN: 978-0-19-852158-7.

WEISS, R.; KAHN, R. L. **Definitions of work and occupation.** *Social Problems*, [s.l.], v. 8, n° 8, p. 142–151, 1961.

WEISSKOPF-JOELSON, E. **Meaning as an integrating factor.** *The course of human life.* Oxford: Springer: C. Bühler, & F. Massarik, 1968. p. 359–382.



WILBER, K.; LALOUX, F. **Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness**. Brussels: Nelson Parker, 2014. ISBN: 978-2-9601335-1-6.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution**. Text. [s.l.]: [s.n.], 2016. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/future-jobs-employment-skills-and-workforce-strategy-fourth-industrial>>. Acesso em: 01/abr./19.

WRZESNIEWSKI, A. et al. **Jobs, Careers, And Callings: People's Relations To Their Work**. *Journal Of Research In Personality*, [s.l.], p. 21–33, 1997. DOI: 10.1006/jrpe.1997.2162.

WRZESNIEWSKI, A. C.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. **Interpersonal sensemaking and the meaning of work**. In: KRAMER, R. M.; STAW, B. M. (Orgs.). *RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, VOL 25*. 525 B STREET, STE 1900, SAN DIEGO 92101-4495, CA USA: JAI-ELSEVIER SCIENCE INC, 2003. v. 25, p. 93–135. ISBN: 0-7623-1054-5, DOI: 10.1016/S0191-3085(03)25003-6.

WRZESNIEWSKI, A; DUTTON, J. **Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work**. *ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW*, [s.l.], v. 26, nº 2, p. 179–201, 2001. ISSN: 0363-7425, DOI: 10.5465/AMR.2001.4378011.

WRZESNIEWSKI, Amy. **Chapter 19: Finding positive meaning in work**. In: CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. (Orgs.). *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. San Francisco, Calif: Berrett-Koehler, 2003. p. 296–308. ISBN: 978-1-57675-232-6.

ZORADI, J.; BEATY, K. **Made for These Times: A Start-Up Guide to Calling, Character, and Work That Matters**. Grand Rapids, Michigan: Zondervan, 2018. 224 p. ISBN: 978-0-310-35107-8.

## 9. APÊNDICES

### 9.1. APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

#### **Informações sobre a pesquisa**

##### **Objetivo**

O objetivo desta pesquisa é descrever o significado do trabalho para os estudantes. Serão feitas perguntas demográficas e em relação ao trabalho e carreira escolhida

##### **Tempo de duração e procedimento**

Deverá responder a caneta e com duração média de 10 a 15 min

Todas as respostas são obrigatórias e caso não seja respondida alguma não será possível utilizar o resultado

Primeiro será explicado oralmente a todos e depois poderão abrir e responder as questões

##### **Confidencialidade**

O questionário é anônimo e confidencial

Nenhuma resposta individual será veiculada ao nome da pessoa

Se desejar acompanhar a pesquisa e receber o resultado poderá deixar o email, que não será divulgado.

##### **Liberdade de participação**

A participação é livre, com o único intuito de contribuir com a ciência e a pesquisa referida

Obrigado pela sua participação!

## Perguntas sobre você

1. Em que ano você nasceu? (\_\_\_\_\_)
2. Sexo ( ) M ( ) F ( ) Outro
3. Qual o seu bairro e cidade de residência? (Ex, Centro/Niterói, Alcântara/São Gonçalo)  

---
4. Em qual universidade você estuda?
  - UNESA - Universidade Estácio de Sá
  - UFF - Universidade Federal Fluminense
  - UNIAN - Centro Universitário Anhanguera
5. Somando a sua renda com a renda das pessoas que moram com você (família), quanto é, aproximadamente, a renda familiar mensal?  
Se não souber, preencha um valor aproximado
  - Nenhuma renda
  - Até 1 salário mínimo (R\$954,00)
  - De 1 a 3 salários mínimos (R\$954,00 até R\$2.862,00)
  - De 3 a 6 salários mínimos (R\$2.862,00 até R\$5.724,00)
  - De 6 a 9 salários mínimos (R\$5.724,00 até R\$8.586,00)
  - De 9 a 12 salários mínimos (R\$8.586,00 até R\$11.448,00)
  - De 12 a 15 salários mínimos (R\$11.448,00 até R\$14.310,00)
  - Mais de 15 salários mínimos (mais de R\$14.310,00)

## Perguntas sobre a sua experiência de trabalho

6. Quanto tempo trabalhou em anos ao todo (trabalho/estágio remunerado):  
\_\_\_\_\_

7. Está atualmente exercendo atividades remuneradas? (pode escolher mais de uma opção)
- Sim, trabalho contratado com rotina diária em empresa
  - Sim, trabalho autônomo (com arquitetura)
  - Sim, trabalho autônomo (outros)
  - Sim, estágio
  - Sim, bolsa de pesquisa
  - Não estou em nenhuma das atividades acima no momento
8. Se sim, quantas horas trabalha em média por semana? \_\_\_\_\_
9. Se sim, quantas pessoas trabalham ao todo na empresa/projeto aproximadamente? \_\_\_\_\_

### Perguntas sobre a escolha e futuro profissional

10. Pense em sua identidade com sua carreira e responda por favor em uma escala de 1 (discordo fortemente) a 7 (concordo fortemente) com as seguintes frases:

	1	2	3	4 (neutro)	5	6	7
' Eu desenvolvi uma clara identidade de carreira e profissional '	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
' Eu ainda estou buscando pela minha identidade de carreira e profissional '	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
' Eu sei quem eu sou, profissionalmente e na minha carreira '	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )
' Eu ainda não sei o que minha carreira e identidade profissional são '	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )

11. Pense em seu futuro profissional após a formatura. Como você se vê em termos profissionais?

Gostaria de abrir meu próprio escritório

- Gostaria de melhorar minha posição em meu trabalho atual em arquitetura
- Gostaria de buscar novas possibilidades de trabalho na minha área
- Gostaria de buscar opções fora da área de arquitetura
- Outro: \_\_\_\_\_

## Perguntas sobre o significado do trabalho

12. O quão importante e significativo é o trabalho em sua vida como um todo?

Uma das coisas menos importantes na minha vida	1	2	3	4	5	6	7	Uma das coisas mais importantes na minha vida
Importância média na minha vida <div style="display: inline-block; width: 1px; height: 20px; border-left: 1px solid black; vertical-align: middle; margin: 0 10px;"></div>								

13. Coloque um total de 100 pontos (dividindo nos itens conforme quiser) para indicar o quão importante as seguintes áreas são na sua vida no momento atual:

(Exemplo)

_____ Meu tempo livre (hobbies, esporte, recreação, amigos)	__20__ Me..
_____ Minha comunidade (trabalho voluntário, política, etc)	__10__ Mi..
_____ Meu trabalho	__30__ Me..
_____ Minha religiosidade (atividades religiosas e crenças)	__30__ Mi..
_____ Minha família	__10__ Mi..

(100 total)

14. Para ajudar a explicar o que o *trabalho* significa *para você*, por favor assinale um total de 100 pontos, dividindo nos itens conforme quiser. (Leia todos antes de assinalar)

(Exemplo)

_____	O trabalho dá status e prestígio	__20__	O tr..
_____	O trabalho me proporciona o dinheiro que eu preciso	__10__	O tr...
_____	O trabalho me permite ter contatos interessantes com outras pessoas	__30__	O tr...
_____	O trabalho é um meio útil de servir à sociedade	__30__	O tr..
_____	O trabalho é um meio de realização pessoal	__10__	O tr..

(100 total)

15. Sobre a natureza da sua vida no trabalho, quão importante é para você que sua vida no trabalho tenha as seguintes características?

Ordene de 1 a 11 (sendo 1 o mais importante e 11 o menos):

		Exemplo
15a	_____ Muitas oportunidades para aprender novas coisas	__2__
15b	_____ boas relações interpessoais (chefes, parceiros de trabalho etc)	__11__
15c	_____ boas oportunidades de crescimento e promoção	__1__
15d	_____ Horário de trabalho conveniente	__5__
15e	_____ Muita variedade	__3__
15f	_____ Trabalho interessante ( que você realmente goste de fazer)	....
15g	_____ segurança no emprego	
15h	_____ Uma boa relação entre os requisitos do emprego e minhas habilidades e experiências	
15i	_____ Bom salário	
15j	_____ Boas condições ambientais de trabalho (limpeza, luz, temperatura, ruído..)	
15k	_____ Muita autonomia (você decide como fazer seu trabalho)	

16. Quando você pensa na sua vida no trabalho, qual dos seguintes aspectos do trabalho parecem mais significantes e importantes para você? (Ordene de 1= mais importante até 6=menos importante)

(Exemplo)

( )	A tarefa que faço durante o trabalho	( 4 )	A tar..
( )	Minha empresa ou organização	( 2 )	Minh..

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> O produto ou serviço ajudou a entregar                | <input type="checkbox"/> O prod.. |
| <input type="checkbox"/> O tipo de pessoa com a qual eu trabalho               | <input type="checkbox"/> O tip..  |
| <input type="checkbox"/> O tipo de ocupação ou profissão em que estou inserido | <input type="checkbox"/> O tipo.. |
| <input type="checkbox"/> O dinheiro que recebo pelo meu trabalho               | <input type="checkbox"/> O din..  |

17. Por favor, leia os 3 parágrafos a seguir e relacione o quanto você acha que se parece com as "Pessoas A, B ou C" segundo a escala dada:

Nada parecido comigo (0)	Ligeiramente parecido (1)	Razoavelmente parecido (2)	Muito parecido (3)
-----------------------------	------------------------------	-------------------------------	--------------------

0    1    2    3

A Pessoa A trabalha primordialmente para ganhar dinheiro suficiente para sustentar sua vida fora do trabalho. Se ela tivesse segurança financeira, não iria continuar a exercer sua profissão atual, faria certamente alguma outra coisa. Seu trabalho é basicamente uma necessidade da vida, assim como respirar ou dormir. Com frequência, ela deseja que o tempo passe mais rapidamente no trabalho. Ela anseia pelos feriados e férias. Se ela pudesse viver sua vida novamente, provavelmente não seguiria a mesma profissão, nem incentivaria seus amigos e filhos a segui-la. A Pessoa A está ansiosa para se aposentar.

A Pessoa B basicamente gosta do seu trabalho, mas espera não estar na sua função atual daqui a cinco anos. Em vez disso, tem planos de estar em uma função melhor, em um nível superior. Ela tem várias metas para o futuro, relacionadas às posições que gostaria de alcançar. Às vezes seu trabalho parece uma perda de tempo, mas ela sabe que precisa desenvolver um trabalho suficientemente bom em sua posição atual para poder seguir em frente. A Pessoa B mal pode esperar para conseguir uma promoção. Para ela, uma promoção significa o reconhecimento de um bom trabalho e é o sinal de seu sucesso ao competir com seus colegas.

0    1    2    3

O trabalho da Pessoa C é uma das coisas mais importantes da sua vida. Ela está muito satisfeita com sua profissão. O que ela faz para viver é uma parte vital de quem ela é, por isso esta é uma das primeiras coisas que ela conta às pessoas sobre si mesmo. Ela não só leva seu trabalho com ela para casa, mas também em suas férias. A maioria dos seus amigos são do ambiente de trabalho, além de pertencer a várias organizações e clubes relacionados a ele. A Pessoa C se sente bem com relação ao seu trabalho, pois ela o adora e acha

que faz do mundo um lugar melhor. Ela incentivaria seus amigos e filhos a seguirem sua profissão. Ela ficaria muito chateada se fosse forçada a parar de trabalhar, e não está particularmente pensando em sua aposentadoria.

## Perguntas sobre a empresa ideal

18. Pense na empresa ou ambiente de trabalho ideal. Como seria essa empresa ou ambiente?

Descreva até 3 (três) características ou comportamentos que definem esse ambiente de trabalho:

Para mim, na empresa ideal . . .

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Perguntas finais



19. O quanto refletir sobre este assunto (significado do trabalho e carreira) é novo para você?

Nunca havia pensado nisso!	1	2	3	4	5	6	7	Já é um assunto óbvio para mim
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

20. O quanto você acha que pensar mais nesse assunto pode ajudar na sua vida?

Não vejo utilidade nenhuma	1	2	3	4	5	6	7	Acho que pode ajudar muito!
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------------------

21. Algo mais a dizer?

---

---

---

---

---

22. Você estaria disponível para uma conversa presencial de 30 min? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, por favor compartilhe um contato seu:

E-mail \_\_\_\_\_

Telefone \_\_\_\_\_

## 9.2. APÊNDICE B - PROCESSO DO MAPEAMENTO SISTEMÁTICO

### 9.2.1. Documentação do processo de controle de vieses e busca por referências

O objetivo deste item é descrever em detalhes o processo de localização e seleção das referências utilizadas, com intuito de buscar o controle dos vieses de pesquisa. A Figura 13 demonstra as fases do processo de seleção e filtragem do Mapeamento.

### 9.2.2. Documentação do processo de controle de vieses e busca por referências

O objetivo deste item é descrever em detalhes o processo de localização e seleção das referências utilizadas, com intuito de buscar o controle dos vieses de pesquisa. A Figura 13 demonstra as fases do processo de seleção e filtragem do Mapeamento.

Objetivos de pesquisa + referências e trabalhos existentes sobre o assunto	
	<b>0 - Localização das referências - 2325 trabalhos</b> Quantos trabalhos existem no tema "Meaning of Work"?
	<b>Filtro 1 - 1054 trabalhos</b> Quantos trabalhos tem relação direta com o tema?
	<b>Filtro 2 - 887 trabalhos</b> Quantos focam apenas em "Meaning of work" e foco da pesquisa?
	<b>Filtro 3 - 177 trabalhos</b> Quantos são os fundamentais para conhecer o assunto?
	<b>Filtro 4 - 120 trabalhos</b> Quantos são trabalhos a serem analisados em profundidade?
	<b>Filtro 5 - 69 trabalhos</b> Quantos são mais relevantes para a pesquisa e para a comunidade?
	<b>Filtro 6 - 29 trabalhos</b> Lista final dos trabalhos fundamentais para conceituar o tema
	<b>Filtro 7 - 21 trabalhos</b> Lista final de trabalhos disponíveis para acesso

Figura 13 - Processo e números para localização e filtragem das referências a serem analisadas

O primeiro passo para a localização dos trabalhos foi fazer a busca de escopo, conforme demonstrado na Tabela 3. Após a busca de escopo inicial, foram utilizadas outras heurísticas com palavras-chave similares. Foi utilizado um software para captura de metadados (Zotero) e um para a gestão da bibliografia (Sente). Além da busca por título

e palavras-chave foi utilizada a metodologia de Raízes e Ramos (SILVA; JÚNIOR, 2013), onde se parte de uma referência importante e usa-se os metadados dos trabalhos citados por ela ou que ela cita.

Após a localização dos trabalhos e população do software gestor de bibliografia foi iniciada a filtragem das referências relevantes, sempre levando em consideração o objetivo da pesquisa. Foram analisados os 2325 títulos por meio de diversas heurísticas, descritas no Apêndice B, chegando a 29 referências consideradas fundamentais para a conceituação do tema. Após a leitura das referências foi iniciada a extração dos conteúdos, e, nesta etapa de formulação do conceito outras referências se mostraram relevantes e foram também adicionadas.

É importante ressaltar também que parte do mapeamento sistemático foi feito para a escolha dos procedimentos a serem aplicados como coleta de dados e formulação do questionário da pesquisa. Foram analisadas 142 referências (a partir do Filtro 3) relacionadas ao objetivo de pesquisa e que também utilizaram questionários estruturados como procedimento de coleta de dados.

### 9.2.3. Localização dos trabalhos

A primeira aproximação com o assunto foi por meio de uma revista nacional que abriu chamada para artigos, denominada: "*Call for papers special issue meaning of work: challenges for the XXI century*", da Revista de Administração da Mackenzie. Por meio das referências e editores deste edição foi possível encontrar o assunto e realizar a busca de escopo. Foram colocados no software gestor de bibliografia 2351 referências, os resultados foram resumidos na Figura 13 e detalhados nos itens a seguir.

Tabela 44 - Resumo das heurísticas de busca utilizadas

Tipo da heurística	Explicação	Quantidade de vezes usada	Resultados encontrados (existentes)
Título	Busca por palavra-chave no título	6	586
Resumo	Busca por palavra-chave englobando título, resumo e palavras-chave do trabalho	2	977

Citando	Busca por trabalhos que estão citando a obra em questão	8	865
Citado por	Busca por trabalhos que estão sendo citadas pela obra em questão (referências)	10	553
Autor	Busca por trabalhos que sejam de um determinado autor	4	19
Total			3000
Total após remover trabalhos em sobreposição nas buscas			2325

A Tabela 44 acima apresenta o resultado resumido das buscas. A Tabela 45 a seguir apresenta em detalhes as heurísticas e resultados encontrados.

Tabela 45 - Detalhe das heurísticas utilizadas e resultados das buscas

Heurística <sup>16</sup>	Resultados por base (encontrados e sem duplicadas)	Obs
<b>Título</b> TI="Meaning of work*"	190 (115) - ISI WoS 98 (68) - Amazon 1 (1) - BDTD >40 (40) - UMI 0 (0) - Plos One	Principal palavra-chave
<b>Resumo</b> TS="Meaning of work*"	416 (286) - ISI WoS	Só a WoS permite essa busca
<b>Título</b> TI="Sentido do trabalho"	0 (0) - ISI WoS 12 (10) - Amazon 73 (73) - BDTD	
<b>Título</b> TI="Significado do trabalho"	0 (0) - ISI WoS 8 (6) - Amazon 57 (57) - BDTD	
<b>Título</b> TI="Meaning of work* handbook"	19 (19) - Amazon	Busca por handbooks na amazon
<b>Título</b> TI=("Work Meaning*" OR "Meaning* at work" or "meaning*"	162 (162) - ISI WoS	Heurísticas de termos similares encontrados na literatura (somente

<sup>16</sup> O uso de símbolos e caracteres remete à busca booleana existente em algumas bases de dados.

work" or "meaning* at work" or "sense* of work" or "sense* at work" or "job*, career*, or calling*" or "job*, career*, and calling*") NOT TI="Meaning of work"		na Web of Science0
<b>Resumo</b> TS=("Work Meaning*" OR "Meaning* at work" or "meaning* work" or "meaning* at work" or "sense* of work" or "sense* at work" or "job*, career*, or calling*" or "job*, career*, and calling*") NOT TS="Meaning of work"	691 (691) - ISI WoS	Heurísticas de termos similares encontrados na literatura (somente na Web of Science)
<b>Citado por</b> Special Issue Meaning of Work Revista de Administração da Mackenzie - RAE	18 (15)	Trabalhos citados na chamada para artigos
<b>Citado por</b> Página de bibliografia do Centro de Pesquisa <i>Meaning of Working Center</i> <sup>17</sup>	141 (62)	Uma página que resume a bibliografia do campo
<b>Título</b> TI="work meaning*"	(36) - ISI WoS	Foi percebido que faltou essa palavra, portanto adicionada
<b>Citando</b> "On the meaning of work: A theoretical integration and review"	(216) - ISI WoS	Um dos artigos mais citados no campo (revisão de literatura)
<b>Citado por</b> "On the meaning of work: A theoretical integration and review"	259 (234) - ISI WoS	Um dos artigos mais citados no campo (revisão de literatura)
<b>Citando</b> "Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work"	(318) - ISI WoS	Um dos artigos mais citados no campo e principal referência
<b>Citado por</b> "Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work"	20 (20) - ISI WoS	Um dos artigos mais citados no campo e principal referência
<b>Citando</b>	(197) - ISI WoS	Um dos artigos mais

<sup>17</sup> <http://users.ugent.be/~rclaes/MOW/#past>

<i>"Basic individual values, work values, and the meaning of work"</i>		citados
<b>Citado por</b> <i>"Basic individual values, work values, and the meaning of work"</i>	39 (30) - ISI WoS	Um dos artigos mais citados
<b>Autor</b> <i>"Bendassolli, Pedro"</i>	14 (14) - ISI WoS	Autor editor do Special Issue citado
<b>Autor</b> <i>"Barrichello, Alcides"</i>	3 (3) - ISI WoS	Autor editor do Special Issue citado
<b>Autor</b> <i>"Rodrigues, Andrea Leite"</i>	2 (2) - ISI WoS	Autor editor do Special Issue citado
<b>Autor</b> <i>"Oltamari, Andrea"</i>	0 (0) - ISI WoS	Autor editor do Special Issue citado
<b>Citando</b> <i>"Meaning of work in creative industries"</i>	4 (4) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Bendassolli, P)
<b>Citado por</b> <i>"Meaning of work in creative industries"</i>	72 (40) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Bendassolli, P)
<b>Citando</b> <i>"The meanings of work to nursing professionals: A multi-method study"</i>	0 (0) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Alcides, B)
<b>Citado por</b> <i>"The meanings of work to nursing professionals: A multi-method study"</i>	(37) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Alcides, B)
<b>Citando</b> <i>"The Brazilian Scientific Production on Sense and Meaning of Work: Review of Use of Terminology and Current Thematic Classifications"</i>	0 (0) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Bendassolli, P) e principal revisão brasileira
<b>Citado por</b>	67 (60) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado

<i>"The Brazilian Scientific Production on Sense and Meaning of Work: Review of Use of Terminology and Current Thematic Classifications"</i>		(Bendassolli, P) e principal revisão brasileira
<b>Citando</b> <i>"Introduction: The Meaning of Work"</i>	31 (21) - ISI WoS	Trabalho introdutório do campo
<b>Citado por</b> <i>"Introduction: The Meaning of Work"</i>	0 (0) - ISI WoS	Trabalho mais citado de autor editor do Special Issue citado (Bendassolli, P) e principal revisão brasileira
<b>Citando</b> <i>"Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)"</i>	(109) - ISI WoS	Trabalho quantitativo mais citado
<b>Citado por</b> <i>"Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)"</i>	56 (55) - ISI WoS	Trabalho quantitativo mais citado

#### 9.2.4. Seleção e filtragem das referências

Uma vez finalizada a busca por referências foi realizada a seleção dos trabalhos a serem analisados. Devido ao volume de trabalhos coletados foi necessário utilizar critérios para decidir como filtrar apenas os mais relevantes. Segundo a Figura 13, foram utilizados 7 (sete) filtros para encontrar os trabalhos mais relevantes, que serão descritos a seguir.

O Filtro 1 excluiu 1271 referências, sobrando 1054 trabalhos a serem analisados. Em primeiro lugar foram excluídos trabalhos que não estavam relacionados ao tema ou temas correlatos. Durante a coleta de referências foi utilizada a sobreposição de buscas como critério de relevância, ou seja, os trabalhos que apareceram em uma busca e já estavam catalogados foram avançados no processo de filtragem. Foram analisados todos os títulos e classificados como "Fora de escopo" os que não estavam relacionados com o tema de pesquisa. Esta fase buscou retirar referências que poderiam ser fora do tema, como metodologia de pesquisa, por exemplo, e foram adicionadas por buscas de referências

citadas. Nesta fase também foram adicionadas *tags* classificatórias nas referências, para ajudar nas fases seguintes.

O Filtro 2 excluiu 167 referências, sobrando 887 trabalhos a serem analisados. Com esta etapa buscou-se focar as referências com o objetivo de pesquisa, retirando itens que falavam apenas de temas correlatos, mas não centrais, como, por exemplo, “*Work Values*”.

O Filtro 3 excluiu 710 referências, sobrando 177 trabalhos a serem analisados. Com esta etapa buscou-se focar nas referências que são mais relevantes para a análise. Nesta etapa, muitos trabalhos encontravam-se avançados no processo de filtragem, por aparecerem em buscas sobrepostas ou por terem sido avançados manualmente como trabalhos semente.

O Filtro 4 excluiu 57 referências, sobrando 120 trabalhos a serem analisados. As 177 referências foram analisadas e colocadas em uma planilha, utilizando critérios para inclusão e exclusão de trabalhos (i-número de citações, ii-estudo semente, iii-revisão de literatura, iv-trabalhos conceituais e v-relevância para a comunidade nacional). Com esta etapa buscou-se focar nas referências que são mais relevantes para a análise, bem como ordená-las por ordem de relevância.

O Filtro 5 excluiu 51 referências, sobrando 69 trabalhos a serem analisados. Com esta etapa buscou-se focar nas referências que sejam focados nos objetivos de pesquisa.

O Filtro 6 excluiu 40 referências, sobrando 29 trabalhos a serem analisados. Com esta etapa buscou-se focar nas referências que sejam fundamentais para montar o framework conceitual e entendimento do tema, retirando itens que eram replicação de questionários ou questões pontuais. Este item chegou aos trabalhos fundamentais e que foram priorizados para a construção conceitual. O Filtro 7 foi apenas a retiradas de trabalhos não encontrados (8).

#### 9.2.5. Mapeamento sistemático para escolha do questionário

Após o Filtro 2, onde foram selecionados 887 referências a serem analisadas, foi realizado uma busca sistemática por referências que utilizaram questionários como procedimento de coleta de dados, tendo em vista validar e melhor embasar e escolha para a presente pesquisa.



Foi utilizado um recurso do software Sente (gestor de bibliografia) onde é possível realizar buscas por palavras-chave nos metadados existentes na base. Foram então escolhidas palavras que caracterizam o método qualitativo de coleta de dados<sup>18</sup> e filtrados os resultados. Foram encontrados 142 trabalhos com essas características, os quais foram analisados individualmente. Dos 142 resultados foram escolhidos aqueles que validam ferramentas ou revisam a literatura sobre o tema, por serem mais relevantes (não apenas aplicação de um procedimento), chegando a um total de 24 trabalhos considerados mais relevantes.

Cada um dos 24 trabalhos foi analisado de forma analítica no que tange às variáveis e procedimento de coleta de dados, onde encontrou-se 113 variáveis<sup>19</sup>. Dentre estes resultados foram escolhidas as variáveis e referências para o questionário desta pesquisa (Apêndice A). Com isso, entende-se ter escolhido um processo defensável e sistemático para a escolha do procedimento de coleta de dados, descrito no Apêndice A.

---

<sup>18</sup> *Survey, questionnaire, factor analysis, respondents, quantitative, psychometric, regression, scale, questionário, escala, quantitativo, inventário e inventory.*

<sup>19</sup> Chama-se por variável um conceito existente na literatura, para o qual utiliza-se um questionários (exemplo: Attachment to work, work engagement, work beliefs, career orientation, etc)

### 9.3. APÊNDICE C – LISTA DE DISCIPLINAS SOBRE CARREIRA POR CURSO

#### 9.3.1. Arquitetura e Urbanismo

Rio de Janeiro (13)	Relação Forte	Relação média	Relação Fraca
UNISUAM		Ética e Prática Profissional em Arquitetura	Cidadania e Responsabilidade Social
UNIFAJ		Legislação e Prática Profissional	
IBMEC		Legislação e Exercício Profissional	
IBMR		LEGISLAÇÃO E PRÁTICA PROFISSIONAL	DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
			DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL
UNIVERITAS		Legislação Urbana e Prática Profissional	
		Ética e Cidadania	
UNICBE		Ética e Legislação Profissional	
		Filosofia Geral (optativa)	
FGS (ND)			
FAU Silva e Souza		Estudos Universitários	Organização e Prática Legal
PUC-RIO		O Humano e o Fenômeno Religioso	Estudos Sócio-Antropológicos
		Ética Cristã	Optativas de Cristianismo
			Ética Socioambiental e Direitos Humanos
UNESA	Planejamento de Carreira e Sucesso Profissional		
UFRJ		Ética e Exercício Profissional	
SANTA URSULA			FILOSOFIA SOCIAL

UVA		Filosofia	
Niterói (4)	Relação Forte	Relação média	Relação Fraca
UFF		Exercício profissional	
Anhanguera	EMPREGABILIDADE		ÉTICA, POLÍTICA E SOCIEDADE
			DEMOCRACIA, ÉTICA E CIDADANIA
			HOMEM, CULTURA E SOCIEDADE
UNILASALLE			
UNESA	Planejamento de Carreira e Sucesso Profissional		

### 9.3.2. Engenharia de produção

RJ (29)	Relação Forte	Relação média	Relação Fraca
CEFET			PSIC. SOC. DO trabalho
UNISUAM		Cidadania e Responsabilidade Social Ética e Legislação Profissional	
Braz Cubas		Homem e Sociedade Formação Geral	Psicologia Aplicada ao Trabalho
Celso Lisboa			
UNICNEC			Liderança e Tomada de Decisão Psicologia e Comportamento
UniFAJ		Legislação e Ética Profissional	
UNIRIO			
UEZO			
IBMEC			

IBMR		DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL	
UNINTER			Ética e Responsabilidade Socioambiental
UNICARIOCA			Ética e Responsabilidade Social
UNIVERITAS	Desenvolvimento Pessoal e Trabalhabilidade	Ética e Cidadania	
UNICBE		Ética e legislação profissional Filosofia Geral (optativa)	
UNIESP		Filosofia e Ética Ética e Legislação Profissional	
ENIAC		Cidadania e Ética	
Gama e Souza (N/D)			
São José - FJS		Ética e Cidadania	
SIMONSEN	Trabalho no Mundo Contemporâneo	Meio Amb. e Qualidade de Vida Ética e Relações de Cidadania	
PUC-RIO		O Humano e o Fenômeno Religioso Ética Cristã	Optativas Filosofia - CB-CTC Optativa de Cristianismo
UCAM		Legislação e Ética Profissional	
Castelo Branco (N/D)			
UNICSUL		PROJETO DE GRADUAÇÃO: DESENVOLVIMENTO	
UERJ (N/D)			
UNIGRANRIO	CONHECIMENTO, TECNOLOGIA E CARREIRA		

UNESA	PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONAL		
UFRJ			Psic. e Soc. Ind.
SANTA ÚRSULA		Filosofia, Moral e Ética	Teologia Fundamentos Psicologia e Sociologia Industrial
UVA		Filosofia	
Niterói (8)	Relação Forte	Relação média	Relação Fraca
UFF			PSICOLOGIA E SOCIOLOGIA DO TRABALHO
UNIVERSO			Filosofia e Lógica 4
UNESA	PLANEJAMENTO DE CARREIRA E SUCESSO PROFISSIONAL		
UCAM		Legislação e Ética profissional	
UNIGRANRIO			
UNILASALLE		ÉTICA CRISTÃ O ser humano e o fenomeno religioso	
ANHANGUERA	ENGENHARIA E PROFISSÃO	ÉTICA, POLÍTICA E SOCIEDADE 60	HOMEM, CULTURA E SOCIEDADE 60
UVA		Filosofia	