



TAINARA KAUFMANN

**CRENÇAS SOBRE O TRABALHO E SEU IMPACTO NA CARREIRA
DO COLABORADOR**

**SINOP/MT
2022**

TAINARA KAUFMANN

**CRENÇAS SOBRE O TRABALHO E SEU IMPACTO NA CARREIRA
DO COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Psicologia do Centro Educacional Fasipe - UNIFASIPE-, como requisito final para aprovação na disciplina.

Orientadora: Prof.^a Ana Paula Pereira Cesar

**SINOP/MT
2022**

TAINARA KAUFMANN

**CRENÇAS SOBRE O TRABALHO E SEU IMPACTO NA CARREIRA
DO COLABORADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Psicologia do Centro Educacional Fasipe - UNIFASIPE-, como requisito final para aprovação na disciplina.

Aprovado em ____/____/____

Ana Paula Pereira Cesar

Professora Orientadora

Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

Professor (a) Avaliador (a)

Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

Professor (a). Avaliador (a)

Departamento de Psicologia – UNIFASIPE

Ana Paula Pereira Cesar

Coordenadora do Curso de Psicologia

UNIFASIPE – Campus de Sinop

DEDICATÓRIA

À minha família e amigos que estiveram comigo nessa caminhada e aos professores presentes que deram suporte para a realização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

- A Deus que sem ele não sou nada.
- À minha família que esteve de mãos dadas comigo e sem me deixar cair.
- Ao meu esposo por toda paciência, carinho e amor que me deu nessa jornada.
- Aos meus amigos que fizeram essa jornada se tornar mais leve.
- Aos professores que passaram todo o conhecimento e deram suporte para chegar até aqui, em especial a professora orientadora que além de todo conhecimento, forneceu carinho, amparo e conselhos fundamentais para a realização desse trabalho.

EPÍGRAFE

Quem não critica o que crê não lapidará suas crenças, quem não lapida suas crenças será servo de suas verdades. E se suas verdades forem doentias, certamente será uma pessoa doente.

Augusto Cury

KAUFMANN, Tainara. Crenças sobre o trabalho e seu impacto na carreira do colaborador.
2022.71f. Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Educacional Fasipe-
UNIFASIPE.

RESUMO

As crenças presentes na vida do indivíduo possuem grande influência sobre o comportamento dele. As crenças são vistas como pensamentos que podem guiar e moldar ações, sendo consideradas por ele como algo concreto ou provável. As crenças estão presentes dentro das organizações, vistas como parte das atitudes relacionadas aos comportamentos e interações sociais. A evolução do trabalho contempla uma série de transformações, desde a pré-história aos dias atuais. O que na pré-história era visto como necessidade para sobrevivência e “proteção”, na atualidade se revela como tecnológico, especializado e abrangente. Dessa forma, com todo o cenário de mudança, este estudo está focado em relacionar os impactos das crenças que o colaborador possui em relação ao trabalho e descobrir se essa crença apresenta algum impacto sobre sua carreira. A pesquisa foi de caráter qualitativo e o levantamento de dados se deu primeiramente através de pesquisa bibliográfica e posteriormente foi realizado a aplicação de um questionário em uma das filiais de uma empresa do ramo Supermercado na cidade de Sinop-MT, com aproximadamente 250 funcionários, entre todos os setores, possuindo colaboradores das mais variadas idades e tempo de empresa, diante dos participantes, a pesquisa conteve com a participação de 37 colaboradores. A presente, abordou a evolução do trabalho e seus aspectos com os dias atuais, e os impactos das crenças que os colaboradores têm sobre o significado de trabalho, fazendo relação com as gerações, Perante os resultados da pesquisa foi possível constar que as crenças sobre o trabalho estão relacionadas as gerações que cada indivíduo pertence, porém essas crenças surgiram diante das gerações anteriores, onde os pais e familiares já repassavam o que era trabalho, os motivos que trabalhavam e o por que deveriam buscar trabalhar. Crenças identificadas como o trabalho gera sustento, trabalhar para conquistar bens, trabalhar para realização profissional e trabalhar para ter independência foram as mais presente entre as falas, e elas podem impactar na carreira, de forma que são as crenças que o indivíduo carrega que os motiva a buscar emprego, permanecer na organização ou até mesmo, quando o ambiente de trabalho entra em conflito com suas crenças, a sua saída da organização.

PALAVRAS CHAVE: Crenças. Psicologia Organizacional e do Trabalho. Trabalho.

KAUFMANN, Tainara. Beliefs about work and its impact on the employee's career. 2022.71f.
Undergraduate Thesis Project – Centro Educacional Fasipe- UNIFASIPE.

ABSTRACT

The beliefs present in the individual's life have a great influence on his behavior. Beliefs are seen as thoughts that can guide and shape actions, being considered by him as something concrete or probable. Beliefs are present within organizations, seen as part of attitudes related to behavior and social interactions. The evolution of work contemplates a series of transformations, from prehistory to the present day. What in prehistory was seen as a need for survival and “protection”, is now revealed as technological, specialized and comprehensive. Thus, with the entire scenario of change, this study is focused on relating the impacts of beliefs that the employee has in relation to work and finding out if this belief has any impact on his career. The research was of a qualitative nature and the data collection took place firstly through bibliographical research and later a questionnaire was applied in one of the branches of a company in the Supermarket branch in the city of Sinop-MT, with approximately 250 employees, among all sectors, having collaborators of the most varied ages and time in the company, in front of the participants, the research had the participation of 37 collaborators. This one addressed the evolution of work and its aspects with the present day, and the impacts of beliefs that employees have about the meaning of work, making a relationship with generations. work are related to the generations to which each individual belongs, but these beliefs emerged in the face of previous generations, where parents and family members already passed on what work was, the reasons they worked and why they should seek work. Beliefs identified as work generates livelihood, work to acquire goods, work for professional fulfillment and work for independence were the most present among the statements, and they can impact on the career, so that it is the beliefs that the individual carries that motivates them to look for a job, stay in the organization or even, when the work environment conflicts with their beliefs, to leave the organization.

KEYWORDS: Beliefs. Organizational and Work Psychology. Job.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TCC- Terapia Cognitiva Comportamental

GP- Gestão de Pessoas

POT- Psicologia Organizacional e do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Atuação do profissional em POT: Campos intradisciplinares.....	24
Figura 2 - Nível 1, análise individual–foco na pessoa e nas diferenças individuais	28
Figura 3 - Nível 2, análise relacional – foco nas relações interpessoais.....	29
Figura 4 - Nível 3, análise grupal – foco nas relações dentro do grupo e no grupo.....	29
Figura 5 - Nível 5, análise organizacional – foco na organização.....	30
Figura 6 - Crenças nucleares disfuncionais sobre si mesmo.....	32
Figura 7 - O iceberg da cultura organizacional.....	34

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Resposta dos entrevistados em relação ao sexo.....	41
Gráfico 2 - Respostas da idade dos participantes	42
Gráfico 3 - Respostas referentes a escolaridade dos participantes.....	43
Gráfico 4 - Resposta dos participantes referente ao tempo de empresa.....	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quando você era criança, o que você ouvia falar dos seus pais, familiares sobre o trabalho?	45
Quadro 2 - O que significa trabalhar para você?	47
Quadro 3 - Como você acredita que deve ser o ambiente de trabalho?	49
Quadro 4 - Por qual motivo você trabalha nesta empresa?	50
Quadro 5 - Qual o grau de importância que o trabalho tem em sua vida?	51
Quadro 6 - Cite uma situação que o trabalho representou algo positivo para você.	52
Quadro 7 - Cite uma situação que o trabalho representou algo negativo para você.....	52

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa.....	12
1.2 Problematização.....	13
1.3 Hipótese	14
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Geral	14
1.4.2 Específicos.....	14
2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 Trabalho.....	15
2.1.1 Conceito de trabalho.....	15
2.2 O trabalho ao longo da história.....	16
2.2.1 O trabalho na Pré-História.....	16
2.2.2 O trabalho na antiguidade.....	17
2.2.3 O trabalho na idade Média.....	18
2.2.4 O trabalho após a Revolução Industrial e nos dias atuais.....	19
2.2.5 A Tecnologia e o Trabalho	20
2.3 Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	21
2.3.1 O Psicólogo Organizacional e do Trabalho	21
2.3.2 Campo de Atuação do Psicólogo: A Psicologia Organizacional e do Trabalho -POT....	23
2.3.3 Cultura organizacional.....	25
2.4 Saúde e bem-estar relacionada ao trabalho	26
2.4.1 Saúde mental no trabalho	26
2.4.1.1 Emoções	28
2.5 Crenças.....	30

2.4.1 Crenças centrais.....	31
2.4.2 Crenças Subjacentes	33
2.4.3 Crenças nas Organizações	33
2.5 Impactos que estão ligados às crenças	35
2.6 Gerações Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa.....	36
2.6.2 Geração X.....	37
2.6.3 Geração Y	38
2.6.4 Geração Z	38
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 Tipo de Pesquisa	39
3.2 População e Amostra.....	40
3.3 Técnicas de Coleta de dados e Análise de dados.....	40
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	41
4.1 Dados sociodemográficos	41
4.2 Dados da pesquisa qualitativa	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	56
ANEXO.....	62
APÊNDICE	65

1.INTRODUÇÃO

O indivíduo é considerado um ser biopsicossocial, uma vez que mente e corpo estão ligados. Essa compreensão pode ser reconhecida por três fatores que trabalham em conjunto: o fator biológico que envolve a saúde, doença e os comportamentos relacionados, sendo assim é formado pela anatomia e funções biológicas do corpo humano de cada pessoa, possibilitando que nosso sistema nervoso/imune e a genética influenciem na saúde e na doença. Outro fator é o psicológico, sendo o fator que diz respeito ao que a psique (ou a mente) podem afetar na saúde do indivíduo e outro fator é o social, que diz respeito ao local em que o indivíduo está inserido, suas culturas e status socioeconômico e como esse fator pode influenciar a saúde. É possível perceber que as esferas sociais e psicológicas possuem maior impacto na constituição do indivíduo.

Os meios em que o indivíduo está inserido podem ser compreendidos como parte da formação de como ele se vê e vê o mundo, esses meios podem ser família nuclear, escola, igreja, bairro, trabalho entre outros meios que ele venha a conviver. Dessa maneira, o meio social no qual o indivíduo está inserido contribui em sua constituição psicológica.

Diante de todo este contexto surgem-se as crenças. As crenças são pensamentos que regem o comportamento do indivíduo, podendo guiar os desejos e moldar algumas ações, podendo essas ser algo em que o indivíduo toma como verdadeiro ou como algo que seja provável. Dentro da psicologia, a abordagem TCC (Terapia Cognitiva Comportamental) tem enfoque nas crenças nucleares, sendo estas as ideias mais centrais sobre nós mesmo, sobre a visão do mundo e dos outros, sendo desenvolvidas muito cedo na vida do indivíduo. Já no contexto organizacional é muito comum ouvir-se falar em crenças e valores da empresa, na qual cada empresa tem sua própria cultura, criando crenças, tabus, tradições, rotinas e normas.

Atualmente a Psicologia Organizacional e do Trabalho vem dando bastante importância para o indivíduo em relação ao desempenho, comportamento e satisfação no trabalho. Segundo Borges (2001) existem várias razões para pôr em destaque o indivíduo e qual o papel do trabalho

na vida de cada pessoa. Para compreender o funcionamento das instituições ou até mesmo dos comportamentos humanos há necessidade de considerar as crenças, pois elas exercem grande influência sobre as decisões, percepções e impactam no desempenho de suas tarefas. Tais crenças podem auxiliar ou prejudicar o indivíduo dentro do trabalho e nas tarefas que ele desempenha.

Brant e Borges-Andrade (2014) citam que dentro do comportamento organizacional as crenças são vistas como parte das atitudes associadas aos processos cognitivos e com as interações sociais.

As crenças podem ser divididas entre grupos ou podem ser subjetivas, em que cada indivíduo ou grupo carrega consigo suas crenças e valores. Percebe-se que quanto mais central essa crença for maior será a resistência para mudança, sendo estas, ligadas à identidade do indivíduo. Já em crenças relacionadas a hábitos estabelecidos pela sociedade, as preferências, podem haver uma facilidade de mudanças, sendo esses hábitos aqueles que a sociedade prega como correto, em um bem comum construído historicamente e que quando o indivíduo é inserido no meio social diferente ou deslocado da realidade pregada por uma maioria, reconhece a necessidade de rever sobre suas crenças.

Diante disso, pode-se observar um cenário de contradições dentro das organizações, uma vez que, existindo vários indivíduos com suas particularidades convivendo com as particularidades dos colegas e também com as crenças, valores e condições já impostas pelas organizações, é possível verificar danos causados em suas carreiras, impactando de várias formas sua vida profissional.

1.1 Justificativa

É possível identificar nas organizações muitos conflitos de opinião, divergências em tomadas de decisões, dificuldades de comunicação interpessoal e até mesmo desligamentos de colaboradores que não se adaptam à situação apresentada ou vivenciada nas organizações. Essas divergências têm relação direta de como o colaborador espera que seja o ambiente organizacional, ou seja, às suas crenças em relação ao trabalho.

As crenças determinam padrões de pensamento e sentimento que podem moldar os comportamentos dos indivíduos. Essas crenças tendem a ser desenvolvidas através da predisposição genética; do ambiente que está inserido ou por meio de suas interações sociais. Desse modo, investigar o que cada colaborador carrega consigo para dentro de uma organização, pode auxiliar de forma científica fazendo com que a empresa desenvolva planos

de ação e estratégias para que as crenças e também valores de uma empresa possam ser revistos caso necessário, para que uma melhor harmonia se finde, podendo até auxiliar na diminuição de absenteísmo e turnover.

Dentro da Psicologia esta pesquisa pode auxiliar o campo organizacional a ter uma visão mais ampla do indivíduo dentro da organização ou na área de trabalho, dando uma atenção para o sentimento que aquela pessoa que irá iniciar na organização carrega consigo, ou seja, quais as crenças que ela possui, compreendendo o significado e qual o efeito que ela terá nesse ambiente.

Essa pesquisa poderá favorecer, também, a empresa que será utilizada como estudo, onde futuros projetos poderão ser desenvolvidos a seu favor, uma vez que os resultados serão obtidos após a análise feita com seus próprios colaboradores.

Justifica-se então a pesquisa do trabalho de monografia para buscar compreender as crenças que as pessoas têm em relação ao trabalho e o impacto que essa crença pode causar em sua trajetória profissional.

1.2 Problematização

As crenças são sentimentos que o indivíduo carrega consigo, já estando pré-estabelecidas, sendo elas, grupais ou subjetivas, podendo ser levadas em consideração pelo meio que está inserido, moldando os pensamentos e ações das pessoas.

Essas crenças podem influenciar o indivíduo que está inserido dentro de um contexto organizacional, no qual talvez as organizações não deem tanta importância para o que o colaborador carrega consigo de suas origens, focando nos valores muitas vezes da empresa, e esperando que o colaborador se adapte a essa nova cultura. E quando então há conflitos desses valores com as crenças individuais de cada pessoa inserida, pode haver uma maior resistência de ambas as partes, gerando assim desentendimentos e até mesmo uma rotatividade maior.

Todas essas crenças envolvidas e inseridas na organização das mais diversas formas devem ser consideradas e também aceitas, mas de uma forma que ambos os lados sejam beneficiados, para que uma harmonia seja sempre estabelecida.

Portanto, é importante que a empresa deixe claro suas regras, seus objetivos e sua cultura organizacional, para que, quando o colaborador entre na organização ele saiba quais comportamentos são esperados dele, fazendo com que ele não haja da maneira como acredita que deveria ser. Por isso, a presente pesquisa busca responder: Como as crenças sobre trabalho impactam a carreira profissional do colaborador?

1.3 Hipótese

Hipótese 1: As crenças dos colaboradores impactam diretamente de maneira negativa a produtividade, o seguir as normas da empresa e sua permanência na organização.

Hipótese 2: As crenças dos colaboradores impactam diretamente de maneira positiva a produtividade, o seguir as normas da empresa e sua permanência na organização.

1.4 Objetivos

1.4.1 Geral

Compreender as crenças dos colaboradores em relação ao trabalho e o impacto em sua carreira profissional.

1.4.2 Específicos

- Apresentar o conceito de trabalho;
- Esclarecer conceitos sobre o Psicólogo Organizacional e do Trabalho seu papel diante da organização;
- Evidenciar saúde e bem-estar no trabalho;
- Conceituar crenças;
- Apontar as crenças presentes na empresa;
- Analisar os impactos que estão ligados às crenças;
- Identificar a existência de aspectos favoráveis e desfavoráveis na vida profissional do indivíduo em relação às crenças.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Trabalho

2.1.1 Conceito de trabalho

O trabalho na sociedade norteia a vida do ser humano inserido no corpo social. Dentro da realidade dos indivíduos, o mundo do trabalho regula suas vidas, de suas famílias, da coletividade e das nações (SILVEIRA, 2009).

Para uma ampla compreensão de trabalho se faz necessário uma imersão dos acontecimentos e seu significado diante dos longos períodos da história. Sousa (2019), ressalta a importância de conhecer o sentido do trabalho, tendo em vista o trabalho como valor dentro da sociedade. Ao longo da história, o trabalho foi bastante discutido, sendo um dos principais propulsores do desenvolvimento da sociedade. Para Marx (1985), o trabalho é definido como uma atividade onde o ser humano faz uso de suas forças para dar origem aos insumos de seu sustento e saciar suas necessidades humanas.

Portanto, segundo a definição de Marx, o estímulo do trabalho é um bem já predestinado ao ser humano.

[...] a existência [...] de cada elemento da riqueza material não fornecido pela natureza teve sempre de ser mediada por uma atividade produtiva especial, direcionada a um fim, que adapta matérias naturais específicas a necessidades humanas específicas. Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana (MARX, 1985, p.102).

Em vista disso, Souza (2019), reforça que o trabalho é um processo onde o ser humano transforma componentes que estão presentes na natureza em utensílios válidos ao seu modo de vida através da junção da sua capacidade física e sua capacidade mental.

Todo trabalho designa para um fim e esforço, alguns trabalhos relacionam o esforço como físico, já em outros, pode ser intelectual, a maioria dos trabalhos com esforços intelectuais se faz necessário um esforço corporal (Albornoz, 2017).

Para Peuker e Faller (2021), o trabalho também pode ser dado como uma atividade de produção, onde pode transformar o mundo e também pode permitir que o ser humano expresse sua inteligência e criatividade.

Neves et al (2016) discorre que o trabalho foi determinante para a evolução e estabilidade da vida do homem, individual e coletiva. Assim, o sentido do trabalho é resultante de eventos que constituem sua história, ou seja, é de acordo com época, cultura, relacionamentos e compreendimentos que o homem tem do mundo e de grupos que fez e faz parte (SACHUK; ARAÚJO, 2007).

Assim, Bardal (2010) aponta que são notáveis a aceleração e as várias transformações do ambiente de trabalho, como, introduções de tecnologias de produções, automação e diversidades diante as produtividades, caracterizando assim, um novo sentido e redefinindo o trabalho na sociedade e para cada sujeito.

2.2 O trabalho ao longo da história

2.2.1 O trabalho na Pré-História

Na Pré História, segundo Fontana (2021), o Paleolítico foi um período histórico que teve uma duração longa, sendo considerado de 2,6 milhões de anos atrás até 10 mil a.C. Foi nesse período registrado as esculturas, artes rupestres e as ferramentas que eram obtidas na quebra das pedras. Esse período também foi conhecido como Pedra Lascada, dado esse nome pelas lascas que eram obtidas na quebra das pedras fazendo assim que se transformassem em artefatos, ferramentas e até mesmo armas.

Neste período, o homem buscava pela sua sobrevivência em busca de alimentos por meio da caça, pesca e coleta de alimentos. Para Silveira (2009), as sociedades primitivas viam o trabalho como meio de assegurarem a sua própria sobrevivência.

Com o passar do tempo, o homem começa a fabricar suas próprias armas e instrumentos de trabalho e com isso utilizar para o cultivo de espécies de plantas e cereais.

Quando o homem começa a explorar a terra, a ter domínio sobre os animais que utilizará para corte ou tração, a caçar e a pescar, já vivendo em pequenas tribos, o trabalho passa a exigir a participação de todos, e o seu produto, a ser visto como um bem comum. O trabalho passa então a organizar a vida da tribo, que precisa sistematizar as forças produtivas, utilizar sua energia e tempos livres na criação de novos instrumentos e no planejamento da produção. Note que neste período não havia

uma divisão entre o tempo destinado ao trabalho e ao lazer. A necessidade de sobrevivência ditava o ritmo do trabalho. (SILVEIRA, 2009, p.2).

Para assimilar o percurso do trabalho é importante compreender que o trabalho se naturaliza socialmente como algo integrado à ação humana. O trabalho do indivíduo é voltado para a subsistência, foi um aperfeiçoamento do processo ou uma origem das primeiras tecnologias (FONTANA, 2021, p.1).

Quando o ser humano desenvolveu técnicas para facilitar sua existência, ele começou a produzir o mundo ao seu redor por meio dos seus objetos com os significados atribuídos a eles, e sendo a Pré-História um período com longa duração, já possuindo o trabalho livre e trabalho escravo, havendo até mesmo o trabalho de artesões, porém ainda não havia o emprego e os trabalhos realizados nesta época não eram vistos como nos dias atuais. (SOUZA, 2019).

2.2.2 O trabalho na antiguidade

O período da antiguidade foi marcado pela relação de trabalho que existia entre as pessoas, sendo esta a relação entre escravo e escravizadores. Fontana (2021) ressalta que para a sociedade grega o trabalho está ligado ao desempenho manual, sendo desmerecedora de homens livres, o qual, se dispunha aos prazeres da vida e como a meditação. “[...] desta forma, o trabalho intelectual dos sábios é altamente valorizado e o trabalho manual, dos escravos, desprezado,” (FONTANA, 2021 p.2).

Diante disso, eram utilizados para as atividades braçais os escravos, uma vez que a elite se dedicava para a vida na polis (cidades), mais especificamente o tempo em atividades políticas. (MAURICI, 2007). Para Fontana (2021) a mão de obra cooperou para que surgisse o entendimento do trabalho como algo sofrido, ligado a escravos, pobres ou como uma atividade exclusiva para determinados grupos sociais.

A produção na antiguidade era altamente agrária e desempenhada pelas pequenas unidades familiares, com duas perspectivas, uma onde o trabalho seria primordial ao homem e outra que declara o trabalho determinado aos escravos (ABREU; ALMEIDA, 2016).

Nesse período surgiu também as atividades artesanais, que eram realizadas principalmente por mulheres e escravos. Esse trabalho era aplicado em diferentes âmbitos, e com o tempo atingiu especializações como carpinteiro, serralheiro, pintor, escultor, padeiro, confeitoiro, e outras diferentes ações manuais (FONTANA, 2021).

Já para Woleck (2002, apud KURZ, 1997, p.3) o trabalho na antiguidade foi visto como a atividade daqueles que perderam a liberdade, confundindo o significado de sofrimento. “O homem, no exercício do trabalho, sofre ao vacilar sob um fardo. O fardo pode ser invisível,

pois, na verdade, é o fardo social da falta de independência e de liberdade.” (WOLECK, 2002, p.2, apud KURZ, 1997, p.3).

2.2.3 O trabalho na idade Média

No período denominado como Idade Média, houve uma série de modificações no trabalho permitindo a expansão dos feudos até o surgimento de novas cidades. Para Fontana, (2021), neste período que a estrutura da sociedade e o trabalho moderno irão ganhar formas mais aproximados ao entendimento vigente.

Neste período, o poder e a ordenação de como as pessoas viviam era de responsabilidade da Igreja, as formas de trabalho na época tinham um cunho religioso (SOUZA,2019).

Assim, o trabalho é procurado como penitência para os pecados da carne. Deveria proporcionar cansaço para o corpo e distração para o espírito, afastando-o de tentações demoníacas. Na idade média, a ênfase do trabalho recai na expiação dos pecados e no combate à fraqueza da carne, prestando-se à manutenção da estratificação social. (SILVEIRA, 2009 p.2).

A relação de trabalho desse período é a do feudalismo, onde se tem a relação entre servo e senhor, tendo a sociedade organizada como modelo de produção feudal. Nesse período as relações sociais se caracterizam pela rígida hierarquia entre os senhores que eram os proprietários das terras e os servos que cultivam as terras “[...] em troca do trabalho, apenas a parte da produção necessária à subsistência familiar. Os servos deviam obediência aos senhores, mas, diferentemente dos escravos, possuíam direito à vida e proteção dos senhores em caso de guerra.” (GONÇALVES; WISE, 1997, p. 22 apud SILVEIRA, 2009, p. 2).

No período medieval houve várias transformações, sendo uma, a expansão dos feudos até o surgimento das novas cidades e a criação de sistema bancário que sustentará o mercantilismo e posteriormente o capitalismo. Criações como as inovações tecnológicas, que aceleram os processos produtivos da época tanto como a utilização de cavalos para moinhos hidráulicos e charruas (FONTANA, 2021). Já para Marton (2020), outras inovações tecnológicas como relógio mecânico, catapultas, metralhadoras, e estribos foram inovações medievais que proporcionaram o surgimento de princípios mecânicos que eclodiram na Revolução Industrial.

É neste período histórico que os alicerces sobre a sociedade e o trabalho desenvolvem compreensões mais próximas à contemporaneidade e ressaltam as inovações tecnológicas da época, que interagem com a sociedade e possibilitarão a aceleração dos processos produtivos (FONTANA, 2021).

2.2.4 O trabalho após a Revolução Industrial e nos dias atuais

O Trabalho após a chegada da Revolução Industrial assume um sentido mais realista, tornando-se um trabalho mais individualista no sentido que o trabalho manual é desvalorizado e o trabalho feito por uma única máquina se torna mais presente. Dessa forma, há uma alteração nos sistemas de produção e a forma de acumular riquezas altera a vida das pessoas, sendo dividida então, por classes sociais (SOUZA, 2019).

Para Silveira (2009), o período da Revolução Industrial é também caracterizado pelo aniquilamento das manufaturas, onde operários se deslocam para as grandes indústrias.

A produção em larga escala, por sua vez, provoca a alienação do operário do sentido do seu trabalho. Sendo ele uma "peça da engrenagem", tendo sua participação restrita a uma limitada etapa do processo produtivo, o operário não reconhece no conjunto da produção o seu trabalho, não sabe quem é o consumidor do seu produto, bem como não participa das decisões referentes ao processo de produção. (SILVEIRA, 2009, p.2).

Nessa época, alguns problemas são enfrentados, e presente entre eles a condição de trabalho na qual o operário está exposto, condições precárias e desfavoráveis eram comuns. “Acidentes de trabalho, ambientes insalubres, trabalhos de crianças, jornadas de trabalho extensas e ausência de férias ou outros direitos trabalhistas são exemplos das dificuldades” (SILVEIRA, 2009, p.2).

Diante dessa nova sociedade houve mudanças nas relações entre as pessoas, sendo então, controladas pela indústria e mercado, onde o artesão perde a posição, pois não podiam competir com o novo mercado industrial. (SOUZA,2019). Porém, segundo Silveira (2009), nessa época, uma parcela maior da população pode ter acesso a alguns bens e produtos.

A Revolução Industrial, de acordo com Fontana (2021), foi um período que houve transformações sociais, onde o trabalho variava em escala industrial: êxodo rural, concentração urbana e condições precárias de trabalho.

Também irão dividir a Revolução Industrial em várias revoluções, com uma variação da matriz energética. Assim, a primeira Revolução ocorreu na Inglaterra, no século XVIII, usando o vapor de água para acionar engrenagens mecânicas aplicadas à produção/transformação de produtos. A segunda Revolução Industrial ocorreu no século XIX e o vapor de água foi substituído pela queima de combustíveis fósseis, no caso o petróleo e também o uso da energia nuclear (século XX). (FONTANA, 2021, p.7).

Em vista disso, uma fonte de energia movia os aparatos mecânicos, para que assim fossem produzidos os produtos e a produção foi caracterizada por eólica e hidráulica. No século XX, ocorre então a terceira Revolução Industrial, marcada pelos avanços tecnológicos e na genética, adentrando assim, na quarta Revolução Industrial que então o uso de redes, sensores

e os processos automatizados predominam e aceleram os processos produtivos, fase conhecida também como revolução 4.0. (FONTANA, 2021)

Silveira (2009 p.3) caracteriza o Trabalho nos dias atuais em: “[...]fonte de sobrevivência para o indivíduo e sua família, pode ser fonte de ocupação do tempo livre; fator de mobilidade social; fonte de realização; de autoconhecimento; de prestígio; de realização social; de enfrentamento de desafios; etc.”

Atualmente é observável a crescente em que o homem se ocupa de uma forma tão brusca com o trabalho, que muitas vezes, nos seus momentos de lazer se culpa por não estar produzindo. (SILVEIRA, 2009). Diante da importância que o trabalho tem na vida do indivíduo pode haver um processo de desestruturação e o significado do trabalho pode ser relacionado com a materialidade, e segundo Barboza, Dantas e Santos (2019) “condições da materialidade para realização do seu trabalho, podem ocorrer um forte conflito entre estes processos, ocasionando o chamado adoecimento mental. ” (BARBOZA; DANTAS; SANTOS, 2019 p. 509).

Dessa forma, o homem só se percebe digno enquanto está sendo produtivo e enquanto vinculado a um ofício, tendo uma identidade profissional. Na visão de Silveira (2009) o trabalho propõe então dignidade, status, estabilidade e vínculo.

Nos dias atuais o trabalho já assume a nova revolução, a Revolução Digital ou a Tecnológica, marcada pelos avanços de hardwares e softwares, Zanardi e Okada (2019) destacam várias características desta época: “Inteligência Artificial; A Internet das Coisas; a robótica; a realidade aumentada e a realidade virtual; a gestão e interpretação de dados; a impressão em 3D e 4D.” (ZANARDI, OKADA, 2019 p. 5).

2.2.5 A Tecnologia e o Trabalho

A crescente demanda da informatização atinge toda as áreas econômicas, dependendo cada vez mais de pessoas com domínios de leitura e informatização maiores. A inclusão digital ou informatização têm impactado na vida social, escolar, familiar e no transporte. (LIMA, BRIDI, 2019).

Silva (2018), ressalta o surgimento do teletrabalho, como um meio novo para se trabalhar de forma flexível, sendo conceituado como trabalho realizado em um local diferente da empresa.

Dessa forma, a introdução da telemática na sociedade pós-moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho. Uma delas diz respeito ao modo de organização das empresas e da produção. Outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local

de trabalho. As máquinas e instrumentos ocupam tanto a organização empresarial (que está ficando cada vez mais enxuta), quanto o espaço doméstico e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço (SILVA, 2018, p.46).

Para Telles e Caldas (2019), o impacto ligado a introdução de novas tecnologias está ainda envolvido com uma incerteza, onde confundir o futuro com o presente, que mesmo sem robôs em todas as partes, o nível de desemprego, subempregos e precariedade nas relações laborais é elevado. “[...] o desemprego, o subemprego e a precarização realmente existentes, são[...] aproveitadas por novas empresas ‘tecnológicas’ para conceber e promover produtos em que tecnologia e ‘novas’ formas precárias de emprego se misturam. (TELLES, CALDAS, 2019 p.12).

O surgimento da automação não faz somente a substituição do trabalho por máquinas dentro das indústrias como já se tem visto, mas também nos locais que mais trabalho vem se atingindo: os serviços. Já existindo atualmente máquinas e tecnologias substituindo os trabalhadores, como em setores de alimentação “[...] metade das tarefas de um restaurante de fast food pode ser executada por robôs[...]” (QUATTRINI, 2021, p.14).

Diante da adoção de novas tecnologias, Ford (2016) reforça que o impacto diante do emprego de novas tecnologias ainda causa incerteza, mas estão transformando o processo de trabalho. Assim a inserção de novas tecnologias na sociedade traz alterações relacionadas ao trabalho, como a forma de organização das empresas e da produção, a forma de trabalho e como desempenhá-lo incluindo os instrumentos e o local do trabalho (SILVA, 2018).

Todas estas transformações nas formas de trabalho parecem [...] necessárias para a melhoria da competitividade e adaptação às novas necessidades do mercado, contribuindo [em tese] para a manutenção dos níveis de emprego e atraindo a necessidade de treinamento, qualificação e requalificação profissional (SILVA, 2018, p.46).

Perante o exposto acima é possível perceber a evolução dos conceitos de trabalho. Com a mudança dos conceitos também é possível identificar a mudança nos setores nas empresas que são responsáveis pelos trabalhadores.

2.3 Psicologia Organizacional e do Trabalho

2.3.1 O Psicólogo Organizacional e do Trabalho

As origens da necessidade de estudar os processos psíquicos em relação ao trabalho tiveram início no século XX decorrente ao desenvolvimento industrial e sua nova concepção de trabalho, que acarretou prejuízos físicos e mentais nos colaboradores pela alta demanda de jornadas de trabalho e ritmos acelerados (MENDES, 1995).

Para Mahmud (2018) foi durante esse cenário que a Psicologia buscava seu lugar como ciência diante do trabalho, porém nessa época o papel era focado e limitado à seleção, orientação vocacional e estudos sobre as condições de trabalho, voltado esses, para o aumento de produção.

Durante o mundo do trabalho contemporâneo, o desafio do Psicólogo Organizacional e do Trabalho estava voltado em considerar que o homem pode permanecer saudável diante as demandas, mas que também pode adoecer (MAHMUD, 2018).

Será o Psicólogo Organizacional e do Trabalho, diante desse cenário atual, um profissional que, assim como em sua fase industrial, se interessa apenas em “encaixar” trabalhadores em vagas para que possam atender as insaciáveis exigências do mercado? [...] tem possibilidades de atuar pautando na postura crítica e mediadora de conflitos de modo mais equilibrado possível? (MAHMUD, 2018, p.36).

Acerca disso, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho busca pela satisfação do trabalhador com a organização, sendo estas privilegiadas pelo trabalho do psicólogo, mas é importante destacar que a atuação do profissional dentro das organizações voltada para os trabalhadores, considerando sua subjetividade, levando benefícios para a empresa, para o trabalhador e para a sociedade (DALBOSCO; PISONI, 2016).

A atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho também é voltada para os processos de Gestão de Pessoas (GP), incluindo várias atividades “[...] como Atração e Seleção de Pessoas; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Remuneração e Carreira.” (CINTRA, 2018, p. 95).

Gondim, Souza e Peixoto (2013) definem GP em: “selecionar, treinar, desenvolver, valorizar os trabalhadores, orientar carreiras, recompensar, remunerar, avaliar, promover, garantir o bem-estar e a qualidade de vida também preparar para a aposentadoria e para o desligamento.” (GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013 p.345).

O psicólogo inserido na Organização tem direito de oferecer subsídios em todos os processos inseridos, desde a definição de perfis dos profissionais analisando os cargos, como técnicas de recrutamento e seleção. Após a atração dos candidatos com perfil adequado, a seleção se inicia, “[...] serão aplicadas técnicas específicas para conhecer e analisar os candidatos. As técnicas são muitas e possuem diferentes objetivos, sendo que as mais conhecidas e utilizadas são: entrevista, dinâmicas de grupo e testes psicológicos.” (CINTRA, 2018, p. 117). Sendo fundamental a presença da Psicologia nessa área, pois pode garantir que a diversidade, respeito e a ética profissional sejam aplicadas.

Dentro das áreas da Psicologia que fazem ligação com a POT- Psicologia Organizacional e do Trabalho à Terapia Cognitiva Comportamental de Aron Beck, constitui-se

em integração de conceitos e técnicas cognitivas comportamentais, baseando-se em de que modo um indivíduo estrutura as suas experiências determinam o modo como ele se sente e se comporta, sendo que os sentimentos não são determinados por situações, mas pelo modo como as pessoas as interpretam. (SOUZA; CÂNDIDO, 2010). Sendo assim, ela pode ser um apoio diante as crenças pois seu modo de psicoterapia é trabalhado três níveis de cognição (BECK, 2022).

2.3.2 Campo de Atuação do Psicólogo: A Psicologia Organizacional e do Trabalho -POT

A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem sua prática avançada e criando um importante espaço dentro do contexto profissional do Psicólogo (DALBOSCO; ROSA; 2016). Esse campo de atuação é voltado para aplicação de conhecimentos da ciência Psicológica em relação ao trabalho humano, com intuito da promoção de saúde, satisfação e benefícios também para a organização em que está inserido, podendo ser definida como uma subárea de conhecimento ou um campo de aplicação de conhecimentos ou de intervenção (ANDRADE; PAGOTTO, 2010).

A psicologia organizacional e do trabalho envolve ações em instituições e empresas voltadas para o desenvolvimento de estratégias. [...] Através da psicologia das organizações, torna-se possível realizar atração e seleção, análise de clima organizacional, resolver conflitos entre funcionários, organizar treinamentos para aprimoramento de habilidades e desenvolver dinâmicas de grupo (DALBOSCO; ROSA, 2016, p. 53).

A POT, segundo Malvezi (2014) é uma área de fronteira entre o homem, a pessoa humana, o trabalho e a sociedade. E mesmo sendo objetiva, a atuação nessa área envolve uma complexidade, devido a ter vários elementos, como: homem, trabalho e sociedade, que são afetados e se afetam respectivamente, havendo mudanças constantemente dinâmicas (COSTA, 2018).

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (RESOLUÇÃO CFP N.º 03/2022 p.11) a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho é voltada para a análise de manifestações psicológicas voltadas às organizações, gestão de pessoas e ao desenvolvimento organizacional e a ao cuidado e estímulo da saúde, concentrado na relação do indivíduo com o trabalho.

a) analisa o desenvolvimento de organizações, líderes, equipes e trabalhadores no âmbito laboral; b) participa da elaboração, implementação e avaliação de políticas para desenvolvimento de recursos humanos multiprofissionalmente; c) faz recrutamento, seleção, orientação, análise ocupacional e profissiográfica, acompanhamento de avaliação de desempenho e de desenvolvimento pessoal; d) auxilia processos de desligamento, demissão, preparação para aposentadoria de trabalhadores e novos projetos de vida; e) avalia condições de trabalho e oferece programas de melhoria da saúde laboral, de acordo com níveis de promoção,

manutenção, prevenção, reabilitação e atenuação; f) usa métodos e técnicas de psicologia aplicada ao trabalho e subsidia decisões voltadas a recursos humanos; g) planeja ações para aprimorar relações laborais, produtividade e realização individual e grupal em organizações; h) presta consultoria organizacional interna e externa sobre o desenvolvimento de organizações sociais e facilita processos grupais de intervenção psicossocial em diferentes níveis hierárquicos organizacionais; i) participa de serviços técnicos relacionados à ergonomia e contribui com projetos de construção e adaptação de instrumentos e equipamentos de trabalho; j) realiza pesquisas e ações relacionadas à saúde, condições laborais e ao clima organizacional; k) auxilia programas relacionados à segurança de trabalho em aspectos psicossociais a fim de proporcionar melhores condições laborais; l) atua na relação entre gestores e trabalhadores a fim de identificar e propor soluções para conflitos organizacionais (RESOLUÇÃO CFP N.º 03/2022 p.11, p.12).

Sendo assim, Campos (2017) considera que a POT se aplica nas organizações para facilitar o processo de entendimento dos indivíduos com sua subjetividade que estão presentes na instituição, sendo possível proporcionar uma descoberta e um reconhecimento sobre o momento que está inserido.

E, a partir desse entendimento, o profissional de POT trabalha em um conjunto de três campos intradisciplinares, desempenhando suas funções, que segundo Zanelli, Andrade e Bastos (2014) são eles: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas.

FIGURA 1: Atuação do profissional em POT: Campos intradisciplinares



Fonte: Elaborada pela autora com base em Zanelli, Andrade e Bastos (2014, p.569, 570).

Diante disso, conforme Zanelli, Andrade e Bastos (2014) apresentam, dentro do campo da Psicologia Organizacional as atividades realizadas pelos profissionais estão entre: pesquisas de satisfação, diagnósticos de cultura organizacional, relações interpessoais, rotatividade,

turnover, absenteísmo, foco em produtividade, desempenho individual, grupos, modelos de gestão e também assessorias e consultorias em organizações para a realização de diagnósticos, intervenções e mudanças.

A Psicologia do Trabalho realiza suas atividades focadas em: diagnósticos de saúde e adoecimento no trabalho, identificando os fatores que estão dentro da organização que possibilitam causar adoecimento, verificar e trabalhar o estresse e síndromes de Burnout, analisa e avalia equipamentos, ferramentas para planejar e implantar intervenções ergonômicas e a orientação profissional e de carreira, auxiliando nas escolhas profissionais, e aconselhamento e desenvolvimento individual (ZANELLI; ANDRADE; BORGES, 2014).

E por fim, a Gestão de Pessoas, segundo Zanelli, Andrade e Bastos (2014), realiza atividades como movimentação, desligamentos, remuneração e benefícios, faz a análise dos cargos e postos de trabalho, tem foco em recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, atua nos programas de integração, auxilia na resolução de conflitos e desenvolve meios de avaliações de experiência e de desempenho para analisar o potencial dos trabalhadores.

E por isso, Chiavenato (2014), reforça que a GP nos últimos anos pode ser considerada a área que mais passou por mudanças nos seus aspectos tangíveis e concretos. Sendo ela responsável pela alta qualidade das organizações e tem seu foco nas pessoas como seres humanos, “[...]de personalidade própria e profundamente diferentes entre si, com uma história pessoal particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis [...]” (CHIAVENTO, 2014, p.10).

2.3.3 Cultura organizacional

O termo cultura pode ter dois sentidos, um pode ser o conjunto de costumes, realizações, e civilizações, já outro, como artes, manifestações e erudições. Sendo assim, todos os indivíduos fazem parte de sistemas culturais (CHIAVENATO, 2014).

Ver as organizações como cultura, para Robbins (2005) é recente, e até meados de 1980 as organizações eram vistas como racionais e para controlar grupo de pessoas, porém ela é mais que isso. A cultura organizacional, ou cultura corporativa, pode ser definida como um conjunto de práticas, normas, valores e expectativa, onde o significado para os indivíduos, é o que diferencia uma organização da outra (CHIAVENATO, 2014).

Diante disso, a cultura organizacional pode ser assimilada segundo Zanelli, Andrade e Bastos (2014 p.501) “[...] como um sistema de significados coletivamente aceito em um dado

momento histórico da existência de um grupo específico. Tais significados, uma vez compartilhados impõem padrões de ordem e consistência na realidade social. [...]"

Robbins (2005) ressalta que a cultura desempenha várias ações em uma organização, uma é o papel de criar diferentes formas para se distinguir das outras, dá um senso de identidade aos que estão inseridos na mesma, facilita comprometimentos e estabilidade social. O processo de formulação da cultura organizacional se dá pelo comportamento de lideranças influentes das organizações “[...] é relevante o que as lideranças praticam, as decisões que tomam, o que apreciam e não gostam, bem como as recompensas e as punições que distribuem. [...]" (ZANELLI; ANDRADE; BORGES, 2014, p.506).

Para Chiavenato (2014), a cultura organizacional possui dentro da organização uma representatividade, e se referencia em padrões de desempenhos dos colaboradores, produtividade e tem preocupação com o serviço ao cliente, ela é responsável por demonstrar a identidade da organização.

É construída ao longo do tempo e passa a impregnar todas as práticas, constituindo um complexo de representações mentais e um sistema coerente de significados que une todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. Serve de elo entre o presente e o passado e contribui para a permanência e a coesão da organização (CHIAVENATO, 2014, p.154).

Entretanto não se pode deixar de lado o fato que a cultura organizacional também possui problemas, a cultura cria padrões e gera dificuldades em sua compreensão diante das mudanças, como uma resistência à mudança interna. E isso pode ocasionar em dificuldades em aceitar culturas diferentes ao ponto de vista do indivíduo (MOTTA, VASCONCELOS, 2002).

Sendo assim, é possível identificar que as empresas buscam trabalhar esses aspectos num setor específico da empresa que é denominado por algumas instituições como setor de Recursos Humanos, Desenvolvimento Humano, Gestão e Gente, entre outros. O que esses nomes têm em comum é que esses setores buscam trabalhar o comportamento e a saúde mental dos trabalhadores.

2.4 Saúde e bem-estar relacionada ao trabalho

2.4.1 Saúde mental no trabalho

Com o avanço que ocorreu sobre o trabalho, toda trajetória histórica do homem e sua relação com o trabalho, Mahmud (2018) ressalta que, antes do nascimento das indústrias, das estruturas comerciais, que originaram o cenário atual, o homem atribuía um significado diferente e de forma equilibrada ao trabalho, porém nos dias atuais, em razão de modos de

gerenciamento, de gestão, muitos indivíduos não são capazes de contrabalancear a relação com o trabalho da mesma forma que em séculos anteriores.

Chiavenato (2014) relaciona saúde como a ausência de doenças, porém “[...]os riscos para a saúde, como riscos físicos [...], bem como condições estressantes de trabalho, [...] O ambiente de trabalho em si também pode provocar doenças [...]” (CHIAVENATO,2014, p.403), e diante disso, ainda reforça que, saúde pode ser definida também como “[...] saúde é o estado físico, mental e social de bem-estar. ” (CHIAVENATO,2014, p.403).

Diante disso, a singularidade do homem e toda sua história de vida precisam ser consideradas diante do processo do adoecimento, devendo haver consideração aos aspectos da vida do indivíduo dentro e fora do trabalho (BORSOI, 2007).

Para Chiavenato (2014), o local de trabalho precisa ter condições psicológicas e sociológicas que sejam saudáveis, atuando de forma positiva.

Ambiente psicológico de trabalho: ligados ao bem-estar psicológico, envolvendo: – Relacionamentos humanos agradáveis. – Tipo de atividade agradável e motivadora. – Estilo de gerência democrático e participativo. – Eliminação de possíveis fontes de estresse. – Envolvimento pessoal e emocional (CHIAVENATO, 2014 p.402).

A saúde organizacional tem como elemento principal o bem-estar do indivíduo inserido na organização e a manutenção dos resultados. Para isso, inclui-se variáveis como tipos de liderança, estrutura, políticas de gestão de pessoas e os processos que envolvem para as condições de trabalho (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014).

Sendo assim, Borsoi (2007) leva em consideração determinados aspectos diante a situação do trabalho que podem provocar sofrimentos psíquico em alguns indivíduos, e diante desse sofrimento, deve ser tratado como um problema relacionado ao trabalho, porém, não se pode excluir que suas experiências de vida fora do trabalho podem gerar sofrimento. Portanto é preciso considerar dentro do aspecto da saúde mental que o indivíduo passa por vários processos diante das condições de vida humana e a capacidade de lidar com os desafios recorrentes e marcantes de sua vida podem influenciar, como os mal entendimentos e conflitos, com a realidade (BORSOI, 2007).

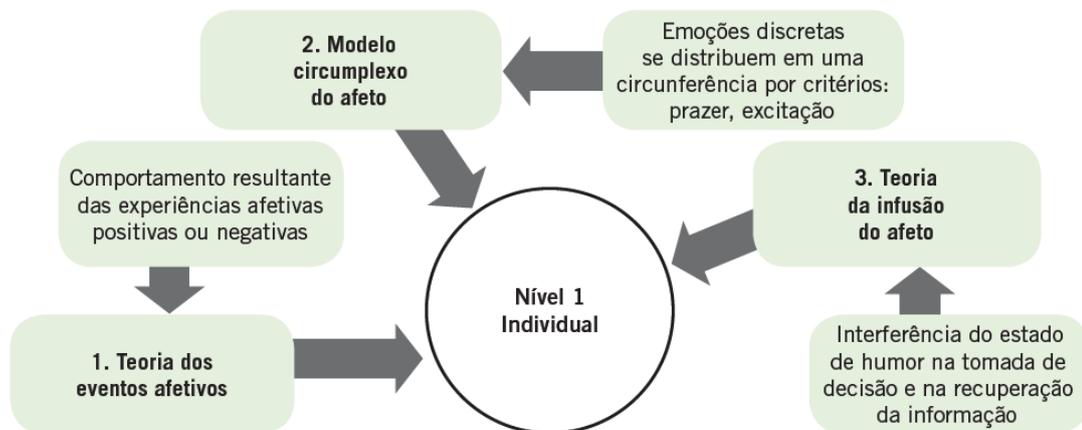
Diante disso, Borsoi(2007) apud Sampaio e Messias (2002) ressaltam que sofrimento psíquico e doença mental podem ser conceitos distintos, pois o primeiro refere ao mal-estar que o indivíduo carrega pela dificuldade de definir sentido para a vida, já o segundo, é o modo em que se apresenta o fracasso das tentativas de compreender; superar; ou tornar aceitável os sofrimentos psíquicos “[...]radicalizando o processo de alienação e fazendo o sujeito viver tensões sem expectativa de solução[...]” (BORSOI, 2007, p.106, apud SAMPAIO;MESSIAS, 2002, p.151).

Por fim, Pereira e Scatolin (2020) discorrem que há vários elementos que podem influenciar no processo de sofrimento no trabalho, bem como o ritmo de trabalho, vários trabalhos ao mesmo tempo e o trabalho pode ser causador de sofrimento, mas também pode ser responsável por gerar prazer. Portanto para o ser humano o sofrimento e as relações sociais são essenciais, então, estão presentes dentro das organizações. O sofrimento está associado ao que se sente, e pode ser atribuído a aquilo que a pessoa escolhe e vai além de si próprio, envolvendo toda sua história (GUIMARÃES, 2012).

2.4.1.1 Emoções

As emoções estão ligadas aos seres humanos, sendo fundamentais para compreensão de comportamentos e importante sua compreensão também dentro das organizações e por isso, Zanelli, Andrade e Bastos (2014, p.293) dividem em quatro níveis a análise das emoções no trabalho: “O nível 1 tem como foco as variáveis individuais; o nível 2, as interações; o nível 3, os grupos; e o nível 4, as organizações. ”

Figura 2: Nível 1, análise individual – foco na pessoa e nas diferenças individuais



Fonte: (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.294)

O nível 1 é caracterizado por diferenças individuais e afetos em relação ao trabalho, incluindo três teorias, a primeira discorre sobre os desencadeadores de emoções no trabalho, que podem gerar atitudes positivas e negativas, ou seja, o comportamento pode ser desencadeado diante dessas emoções e não somente pela personalidade e atitudes. A segunda teoria se caracteriza como “[...]as emoções discretas se dispõem em diversos pontos de uma circunferência com base na distância (proximidade ou afastamento) de uma em relação a outra[...]” (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.294). E a terceira teoria, segundo os

autores, possui duas proposições: “[...]os julgamentos são geralmente consistentes com o estado de humor prevalente do ator[...]” e também que “[...]o humor interfere na seleção de estratégias cognitivas (tomada de decisão) e na memória (registro e recuperação da informação). ” (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.294).

Figura 3: Nível 2, análise relacional – foco nas relações interpessoais



Fonte: (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.297)

O nível 2 caracteriza-se pelas relações interpessoais e suas expressões emocionais, ou seja, suas interações com outros indivíduos, onde a emoção tem interferência no trabalho, diante disso “[...]as expressões faciais emocionais e seu reconhecimento, especialmente o sorriso, considerado uma das expressões faciais mais importantes na manutenção das interações humanas[...]” (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.297). E dentro desses conceitos o contágio emocional se faz importante com duas visões, pessoas que contagiam outras e pessoas que possuem facilidade para serem contagiadas.

Figura 4: Nível 3, análise grupal – foco nas relações dentro do grupo e no grupo



Fonte: (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.297)

O nível 3 traz um conceito sobre os grupos que estão presentes dentro das organizações, essa relação de trabalho entre indivíduos inseridos nos grupos, bem como as relações de líderes

e suas equipes podem influenciar diretamente no bem-estar e desempenho diante do grupo, Zanelli, Andrade e Bastos (2014, p.297) discorrem que, “[...] os processos grupais envolvem fortemente emoções e afetos, contribuindo para a coesão e a emergência ou atenuação de conflitos[...]”.

Figura 5: Nível 4, análise organizacional – foco na organização



Fonte: (ZANELLI; ANDRADE E BASTOS, 2014, p.298)

E por último, o nível 4, neste nível Zanelli, Andrade e Bastos (2014) destacam a importância da qualidade de vida do indivíduo inserido na organização, ressaltando que possui efeitos negativos do ambiente de trabalho em relação ao bem estar, este nível pode ser considerado o mais desafiador, pois a qualidade de vida do sujeito é subjetiva, e pode estar ligada a aspectos individuais “[...]representa a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto cultural [...]valores em que vive e em relação aos objetivos, expectativas padrões e conceitos[...]” (CHIVANETO, 2014, p.419).

Diante disso, percebe-se que o indivíduo sendo um ser subjetivo, quando inserido dentro de uma organização carrega consigo sua bagagem, Chiavenato (2014) ressalta que qualidade de vida é o resultado de vários fatores, desde saúde física, estado psicológico, suas crenças e o modo em que se relaciona com o ambiente e socialmente.

2.5 Crenças

O modo em que os indivíduos entendem a realidade faz com que a sua maneira de se comportar e sentir sejam influenciados e modificados (SILVA; LAPORT, 2019).

As crenças, de acordo com Beck (2007), podem estar ligadas as variadas percepções que as pessoas podem ter de uma determinada situação ou evento, pode então se dizer que, as

crenças são os motivos que levam várias pessoas a pensarem de forma diferente de situações iguais. Esse entendimento da realidade vem sendo construído pelo indivíduo desde sua infância.

Desse modo, Knapp (2004) ressalta que as crenças se formam ao longo do desenvolvimento do sujeito, da forma em que o sujeito está inserido na vivência da vida, ou seja, de acordo com os pensamentos e comportamentos dos meios sociais e na cultura em que está inserido, influenciam sua realidade. Beck (2007) reforça, que mesmo a história de vida de cada indivíduo ser única, há reações diferentes em situações semelhantes, pois cada indivíduo possui suas crenças moldadas junto com as percepções dos eventos.

Para Almeida (2019, p.11) a crença “desenvolve-se em criança e mantém-se na idade adulta, contudo, a intensidade desta crença varia de indivíduo para indivíduo. ” Diante disso, compreende-se que o desenvolvimento é um processo de mudança. Papalia e Feldman (2013) ressaltam que cada período diante do ciclo da vida é influenciado pelo que aconteceu no passado e também será influenciado por o que há de vir.

Sendo assim, é importante a identificação das crenças e compreender as origens delas, entender como surgiram e se desenvolveram ao longo do tempo (ARAÚJO E SHINOHARA 2002). Dentro da Terapia Cognitiva, segundo Beck (1997) há três níveis de cognição que são trabalhados, e entre esses três se encontram as Crenças Nucleares ou Centrais e as Crenças Subjacentes ou Intermediárias.

2.4.1 Crenças centrais

Beck (1997) apresenta as crenças centrais ou nucleares, que são ligadas ao que as pessoas pensam de mais profundo de si mesmas, do mundo e do futuro. Sendo essas crenças formadas desde que o sujeito tem interação com o mundo, ou seja, desde sua infância, desenvolvendo então a sua percepção.

Lembrando que as crenças centrais são ideias mais rígidas e globais a respeito do self, dos outros e do mundo e normalmente se repetem em significado atribuído às situações-problema trazidas pelo cliente. Por exemplo: “Sou incapaz. ”; “Os outros são muito críticos e exigentes. ”; “O mundo é difícil. ” (ARAÚJO; SHINOHARA, 2002 p.5).

De acordo com Hoffman (2014), os indivíduos com questões emocionais tendem a interpretar situações de acordo com suas próprias crenças, independente da situação e do que ocorra, pois são as crenças que modelam a forma de compreender os acontecimentos. Assim Araújo e Shinohara (2014) reforçam que cada indivíduo formula as concepções a partir de sua necessidade de organizar as experiências. Dessa forma interpreta os acontecimentos com

essa lente. Lopes, Maia e Lopes (2019) discorrem sobre as crenças nucleares, da forma como elas influenciam a realidade, e podem ser tidas como crenças negativas a respeito de si próprio.

Diante das crenças centrais, Lopes, Maia e Lopes (2019) reforça que essas crenças podem ser entendidas em três categorias, que são elas: desamparo, desamor e desvalor. Para Beck (2022), essas crenças são crenças negativas disfuncionais. As crenças de desamparo reforçam pensamentos de ser ineficiente, se comparar a outra pessoa. A crença de desamor é quando as ideias de incapacidade de receber amor surgem, e as convicções de desvalor para Beck (2007) podem surgir como sentimentos de incapacidade e fracasso.

Figura 6: Crenças nucleares disfuncionais sobre si mesmo.

CRENÇAS NUCLEARES DE DESAMPARO

- “Não consigo fazer as coisas.”
- “Sou incompetente, ineficaz, incapaz, desamparado, inútil e carente; não consigo lidar com as coisas.”
- “Não sou capaz de me proteger.”
- “Sou incapaz, fraco, vulnerável, não tenho saída, não tenho controle da situação, e provavelmente vou me machucar.”
- “Sou inútil comparado aos outros.”
- “Sou inferior, um fracasso, um perdedor, defeituoso, inútil.”
- “Não sou suficientemente bom [em termos de realizações]; não estou à altura dos outros.”

CRENÇAS NUCLEARES DE DESAMOR

- “Sou alguém impossível de ser amado, desagradável, indesejável, pouco atraente, chato, sem importância e dispensável.”
- “[Não vou ser aceito ou amado pelas outras pessoas porque] sou diferente, um *nerd*, mau, defeituoso, não sou suficientemente bom, não tenho nada a oferecer e tem alguma coisa errada comigo.”
- “Certamente serei rejeitado, abandonado e ficarei sozinho.”

CRENÇAS NUCLEARES DE DESVALOR

- “Sou imoral, moralmente mau, um pecador, desprezível e inaceitável.”
- “Sou perigoso, tóxico, louco e mau.”
- “Não mereço viver.”

Fonte: (BECK, 2022, p.81)

As crenças nucleares mais negativas segundo Beck (2022), podem ser realistas ou não, e até mesmo quando elas se desenvolveram terem sido úteis, mas elas podem se tornar irrealistas, extremistas e mal adaptativas. As crenças presentes na figura 6, de desamparo, desamor, e desvalor podem aparecer de forma isolada ou o indivíduo apresentar uma, duas ou as três, e pode também desenvolver mais de uma crença dentro de cada categoria (BECK, 2022).

Knapp (2004) ressalta que crenças centrais são dominadoras, difusas e consolidadas, e se ativadas podem ter reações alteradas, negligenciando processos, distorcendo os fatos e menosprezando fatos.

2.4.2 Crenças Subjacentes

As crenças Subjacentes ou intermediárias, são crenças que se constituem em regras e pressupostos que são criados pelo indivíduo para conviver com as ideias absolutas, negativas e não adaptativas (ABREU; ANDRADE, 2010). Diante disso, Cintra (2018) conceitua as crenças intermediárias como regras, suposições, onde o indivíduo recebe auxílio delas para lidar com as crenças centrais, podendo ser exemplificadas: “[...] “Se eu me esforçar bastante, os outros não perceberão que sou incapaz. ” Ou “Se eu falhar ou não me esforçar o suficiente, todos saberão que sou incapaz. ” [...]” (CINTRA, 2018, p. 117). As crenças de uma pessoa são muito disfuncionais, podendo causar sofrimento, sendo assim, o indivíduo cria suposições e regras que justificam suas crenças. Elaboram estratégias compensatórias, para que não haja contato com suas convicções (KUYKEB et al. 2010).

Para Wenzel (2018), não se caracteriza as pessoas pelas crenças subjacentes negativas, porém quase todos os indivíduos caracterizam crenças como: “[...]crenças que ajudam ou não ajudam, e as crenças que são ativadas servem como espécie de filtro pelo qual as pessoas interpretam suas experiências. ” (WENZEL, 2018 p.46). Sendo assim, existe crenças subjacentes que podem ser adaptativas e contribuem nas situações que são ativadas. Rangé (2011) afirma que algumas crenças podem ser pertinentes e algumas nem tanto, podendo acarretar problemas para o sujeito.

E conforme exposto acima, as crenças tendem a influenciar a vivência do indivíduo perante a sociedade. Para Brant e Borges-Andrade (2014) nenhuma instituição ou indivíduo pode ser compreendido de forma sucinta se não houver considerações sobre suas crenças.

2.4.3 Crenças nas Organizações

Diante do contexto das organizações ou de trabalho, as crenças são abordadas como componentes de atitude, associando a processos socioculturais e cognitivos. (BRANT; BORGES-ANDRADE, 2014). Rokeach (1968) introduz as crenças no contexto do trabalho, como o que o indivíduo aceita como verdadeiro, dentro do contexto em que vive.

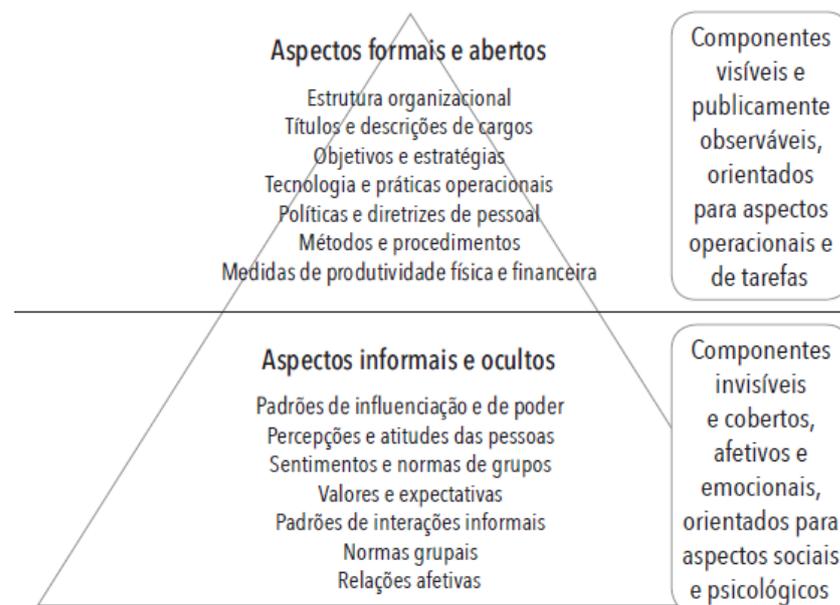
Segundo Appel-Silva e Biehl (2006) o trabalho passou por um período de mudanças, e com o início da pós-modernidade, surgindo uma nova estruturação: trabalho flexível.

O trabalho flexível descentralizou o poder, outrora centralizado no papel do líder, ao instituir o trabalho em equipe e eleger lideranças apenas situacionais, atribuindo aos sujeitos um maior controle e responsabilidade sobre o próprio trabalho. Porém, eles tornaram-se visíveis em qualquer parte da rede, estabelecendo novas formas de poder e controle a partir de metas de produção e resultados. Entre as concepções que acompanharam o trabalho flexível, surgiu a noção aparente de liberdade para cumprir metas, mas estas tendiam a ser de difícil execução e cumprimento, exigindo substancial empenho por parte dos sujeitos para alcançarem os resultados exigidos (APPEL-SILVA; BIEHL 2006 p.523).

Diante disso Bandura (1997) reforça que diante da autoeficácia do indivíduo existe uma crença sobre sua capacidade para organizar e executar ações. Sendo assim, indivíduos com elevadas percepções de eficácias tendem a se interessar por tarefas que lhe tragam sentimentos de desafios, já os indivíduos que possuem as crenças de auto eficácia fracas, tendem a afastar-se de tarefas complexas, levando a considerar ameaças pessoais ou limitações (SAMSSUDIN, 2009).

Dentro do contexto organizacional, é possível identificar as crenças no que diz respeito a cultura organizacional. Pois, segundo Chiavenato (2014, p. 155), a cultura organizacional é um “sistema de significados compartilhados pelos membros e que distinguem as organizações das demais”, ou seja, é “[...] é uma complexa mistura de pressuposições, crenças, valores, comportamentos, histórias, mitos, metáforas e outras ideias que, tomadas juntas, representam a maneira particular de uma organização funcionar e trabalhar” (CHIAVENATO, 2014, p. 155).

Figura 7: O iceberg da cultura organizacional.



Fonte: CHIAVENATO (2014, p.155)

Diante disso, o Iceberg exposto por Chiavenato (2014), representa o as organizações, sendo que o que fica em cima, na ponta do iceberg são as coisas visíveis, como as políticas, diretrizes, alguns métodos, objetivos, porém as organizações ocultam algumas ações, como atitudes, sentimentos, percepções, normas, etc. Essa parte oculta, é a parte em que são mais difíceis de obter compreensão e mudanças, necessitando de uma investigação mais aprofundada, para se haver necessidade de melhorias, possa ser realizado.

Martins, Sales e Neto (2019), destacam que nem sempre o comportamento humano está ligado as suas crenças, podendo ser de situações externas que influenciam, porém não sobrepõe as crenças, portanto dentro da cultura organizacional, pode-se analisar que os indivíduos possuem as crenças e seu comportamento pode ser levado em consideração como reflexo dessas crenças, e essas crenças influenciam diretamente o comportamento humano e isso irá depender de diferentes circunstâncias.

2.5 Impactos que estão ligados às crenças

Segundo Martins, Sales e Neto (2019), diante dos comportamentos organizacionais, as crenças são abordadas junto com valores, atitudes e comportamento humano. As crenças que o indivíduo carrega nem sempre sobressai sobre sua tomada de decisão, muitas vezes a atitude que a pessoa tem sobre tal comportamento é a forma mais adequada para que não gere um mal-estar, mesmo contrariando suas crenças.

Brant e Borges-Andrade (2014) abordam que no campo organizacional, as crenças possuem um significado relacionado as atitudes, associando a processos socioculturais e cognitivos. As crenças segundo Martins, Sales e Neto (2019) apud Borg (2001) podem produzir um efeito de alienação, ou guiar pensamentos e ações dos indivíduos.

Para Borges (2001) as crenças organizacionais derivam dos efeitos de um determinado grupo ou hierarquia, ou seja, não somente para si mesmo, mas para um determinado grupo. Essa estrutura organizacional, pode ser influenciada diante as transformações sociais e econômicas que surgem, as crenças podem acabar reforçando comportamentos em busca de prazeres (JACOMETTI, 2013).

O impacto e divergências de crenças dentro desses grupos organizacionais, são ocasionados diante de uma mudança, pois os indivíduos dão prioridade aos seus valores pessoais e sociais. E segundo Jacometti (2013) coincidentemente as crenças observadas diante de indivíduos nos grupos são similares entre si.

Diante disso, algumas pessoas ou grupos possuem suas características passadas de geração para geração, onde elas são influenciadas, e no campo organizacional o trabalhador tem contato com outras culturas que são estabelecidas das suas relações no ambiente, ou seja, a cultura de cada um é uma herança que ele carrega e isso influenciará diante do local que será inserido.

2.6 Gerações Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa

Com o passar dos anos e das mudanças, novas gerações surgiram, da mesma forma em que o trabalho evoluiu, as pessoas também, e cada pessoa fica inclusa em uma geração, diante disso reflete aos comportamentos e ações dos indivíduos. Quando se fala em geração, muito comum as pessoas analisarem somente as datas, “[...]prática usual é aglomerar numa única geração todas as pessoas que nasceram entre o ano X e o ano Y[...]” mas somente o calendário não é adequado, uma vez que “[...] as gerações se caracterizam por muito mais o que datas de nascimento[...] (GRUBB, 2018, p.27).

Em geral, as gerações podem ser caracterizadas por um grupo de indivíduos que possuem mais ou menos a mesma idade e passaram por algum evento histórico específico e esses eventos podem gerar influenciar como compreende e de ver o mundo, o tamanho das gerações podem afetar áreas como: economia, sociedade e outros (FORMENTON, STEFANO, 2017).

As gerações podem ser divididas em Baby Boomers X, Y, Z e alfa. A geração Baby Boomers (nascidos em 1946-1964), a Geração X (nascidos entre 1965 e 1977), a Geração Y (Nascido de 1978 e 1997), Geração Z (nascidos de 1998 a 2010) e Geração Alfa (nascidos de 2010- atual). A geração Alfa que relaciona pessoas nascidas após 2010 até os dias atuais, essas ainda são crianças, entrando na fase de adolescência, e diante disso Novaes (2018, p.7), afirma que “[...] essas novas crianças teriam estruturas cerebrais diferentes e seriam mais rápidas, capazes de realizar muitas tarefas ao mesmo tempo, diferentemente das gerações anteriores”.

2.6.1 Geração Baby Boomers

As pessoas do grupo Baby Boomers são aquelas que nasceram entre os anos 1946 e 1964, onde esse termo “Baby Boomers” sua tradução significa explosão de bebês, esse termo se originou pelo fato de serem crianças nascidas após a Segunda Guerra Mundial, que na época

teve uma grande alta de nascimentos, sua característica predominante é “[...] a capacidade de trabalhar em equipe e a crença no poder da hierarquia[...]” (NOVAES, 2018, p.5).

Os representantes dessa geração, segundo Comazzetto (2016) tendem a procurar por oportunidades, valorizar status e a ascensão profissional nas empresas, sendo leais e comprometidos. Essa geração possui indivíduos que quando estão inseridos nas organizações são propensos a trabalhar intensamente e carregam a expectativa de permanecer muitos anos no mesmo emprego (MARTINS, FLINK, 2013).

Para Formenton e Stefano (2017) essa geração enfrentou dificuldades ao se adaptar as mudanças tecnológicas, porém são bons líderes e estão sempre em constante desenvolvimento se atentando e abertos a novas ideias das gerações seguintes.

Os Baby Boomers tendem a serem conservadores dentro das empresas, e no local de trabalho lutam por suas crenças, promovendo direitos. E diante disso as mulheres dessa geração se tornaram mais presente nos locais de trabalho resultando na baixa taxa de natalidade, sendo a geração X menor que a Baby Boomers (FORMENTON, STEFANO, 2017).

2.6.2 Geração X

A geração X, é a geração considerada filhos dos Baby Boomers, nascidos entre os anos de 1965 e 1978, essa geração aprendeu a ser autossuficiente e aprender cuidar de si próprio desde cedo, sua maior característica é a independência e também a desilusão. (GRUBB, 2018).

Membros dessa geração valorizam a flexibilidade, ter equilíbrio nas áreas da vida, possuindo a remuneração como um fator que indica desempenho. A geração X tende de valorizar o trabalho e a estabilidade financeira, com condição de garantir a realização de desejos pessoais e materiais (FORMENTON, STEFANO, 2017).

Para Comazzetto et al (2016), essa geração carrega o fardo de ter crescido durante Downsizing corporativo, que foi a diminuição corporativa, diminuição da burocracia que era desnecessária para a segurança no emprego. “Adotam postura de ceticismo e defendem um ambiente de trabalho mais informal e hierarquia menos rigorosa” (VELOSO, DUTRA, NAKATA, 2016. p. 92).

Formenton e Stefano (2017) sugere que para manter os colaboradores da geração X na empresa precisa investir em oferta de variedade e mudanças para que seu interesse se perpetue.

2.6.3 Geração Y

A geração Y ou geração conhecida como Millennials, são as pessoas nascidas entre 1981 e 1997, essas pessoas nasceram na época que se deu início as evoluções tecnológicas (NOVAES, 2018), sua característica segundo Grubb (2018) é o resguardo e a conexão, já que “[...] a internet e os computadores pessoais assumindo a frente do palco durante a infância [...] cresceram com a tecnologia, o que lhes rendeu o apelido de “nativos digitais” [...]” (GRUBB, 2018, p.34).

Esta geração possui uma visão diferente das expectativas de trabalho, busca um trabalho significativo e de aprendizado, querem ser incluídos e envolvidos (FORMENTON, STEFANO, 2017). Em busca por feedback, gostam de orientação e apreciam ser mantidos nos circuitos e por vezes necessitam de enaltecimento com frequência. Lancaster e Stillman (2011), enfatizam que a geração Y são mais audaciosos, tendem a ser mais corajosos, tiram dúvidas, estão em constante cobrança de seus direitos, podendo por vezes ignorarem a hierarquia.

2.6.4 Geração Z

Já a geração Z são as pessoas que nasceram após os Y, de 1998 e até ano de 2010, essa geração aprende rápido porem tem dificuldade de concentração, sua característica principal se torna a tecnologia (NOVAES, 2018).

Fagundes (2011) reforça que essa geração tem grande facilidade no uso das tecnologias. Essa geração possui características comportamentais diferente das demais, tendo um perfil mais ativo, direto, impaciente, indisciplinado (MIRANDA; BERTOCCHI e GONÇALVES, 2015).

A vida desta geração é marcada por um excesso de informação, pois os eventos são noticiados em tempo real e o volume torna-se obsoleto em um curto espaço de tempo. E essa rapidez com que os avanços tecnológicos ocorrem condicionou os jovens a desvalorizar as coisas rapidamente. (MIRANDA; BERTOCCHI e GONÇALVES, 2015, p.8).

Essa geração contém integrantes bastante jovens, mas já apresentam características, linguagem e comportamento, que ao adentrarem ao mercado de trabalho já causam influencia, gerando conflitos de ideias, sentimentos e interesses. Ao ingressar ao mercado de trabalho, uma geração pode mudar a dinâmica e hábitos de gerações anteriores (ALVES et al, 2021).

Por fim, independente de qual geração indivíduo seja, o seu desenvolvimento irá depender de sua maturidade e de suas vivencias ao longo da vida. Sendo assim, as atitudes diferentes, percepções, valores e experiências pode se tornar pano de fundo para uma geração complementar outra. (COSTA et al, 2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresentam-se os meios utilizados para a conclusão dos dados do estudo aqui presente, constituindo-se de uma revisão de literatura, utilizando de matérias relacionados com o tema, como livros, artigos e revistas. Tendo como intuito, posteriormente, a coleta de dados, utilizando questionário qualitativo e descritivo para obter sucintamente resultados ligados ao público alvo. Para Gil (2002), uma pesquisa ocorre mediante a um projeto, caracterizado por um documento explicativo das atividades realizadas ao decorrer da pesquisa.

A pesquisa analisou as crenças sobre o trabalho e se pode haver impactos favoráveis ou desfavoráveis com a carreira profissional do colaborador e a segunda etapa foi realizada em uma empresa do ramo Supermercadista na cidade de Sinop-MT. Para a pesquisa presente utilizou dos métodos: pesquisa bibliográfica, contando com a pesquisa de campo de natureza qualitativa descritiva com questionário aplicados aos participantes.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa se deu nos métodos de pesquisa bibliográficas, e será descritiva e qualitativa. Gil (2002) define pesquisa como método racional e sistemático, com objetivo de prover respostas as questões propostas. A pesquisa bibliográfica para Gil (2008) é elaborada a partir de livros e artigos científicos já publicados. A pesquisa descritiva como o objetivo de descrever a realidade de mercado, mensurando grau de satisfação, já a pesquisa qualitativa analisa dados não mensuráveis, como pensamentos, emoções, intenções, motivações (PINHEIRO, 2009). “A pesquisa qualitativa é a técnica por excelência na compreensão em profundidade do “porque o consumidor faz o que faz”, “age como age”, “pensa como pensa”, “sente como sente”. ” (PINHEIRO, 2009, p.125).

Utiliza-se então de ambos meios de pesquisa, para a obtenção dos dados, Gil (2008) reforça que, para que um conhecimento se torne científico, deve-se identificar e determinar métodos que possibilitam chegar ao conhecimento.

3.2 População e Amostra

A pesquisa foi realizada no município de Sinop – MT, em um grupo que contém aproximadamente 2500 (dois mil e quinhentos) colaboradores, o grupo possui empresas no ramo supermercadista no varejo e atacado, concessionárias, cinema, *fast food*, loja de vestuários e acessórios, lotéricas e fazendas. Diante disso, o questionário foi aplicado em uma das filiais que é no ramo de supermercado que trabalha da forma atacarejo, e nesta filial possui diversos setores, como: Açougue, Padaria, Frios, Hortifruti, Lanchonete /Restaurante, Depósito, Mercearia, Operadores de Caixa e Serviço de Atendimento ao Cliente. Possuindo aproximadamente 250 (duzentos e cinquenta) colaboradores e o intuito da pesquisa é atingir uma parcela de 35 a 50 participantes diante dos demais colaboradores efetivos na filial.

3.3 Técnicas de Coleta de dados e Análise de dados

Esta pesquisa foi realizada no ano de 2022, sendo dividida em duas etapas. A etapa inicial no primeiro semestre letivo do ano, do curso de Psicologia, que contou com a coleta dos dados por meio de pesquisa bibliográfica, fazendo-se uso de fontes secundárias produzida no capítulo dois, tendo como base fundamentação e elaboração em materiais já produzidos, bem como constituídos de livros, revistas, artigos científicos, dissertações, teses, jornais e na internet. A pesquisa bibliográfica é elaborada com intuito de aprofundar os conhecimentos em materiais já escrito sobre o assunto (PRODANOV; FREITAS, 2013). A segunda parte foi a pesquisa de campo, que foi realizada no segundo semestre letivo do ano de 2022 por meio de coleta de dados através da aplicação de questionário, este questionário buscou compreender as crenças dos colaboradores, qual a visão de cada à cerca do trabalho e se há algum impacto positivo ou negativo em sua vida, o questionário foi aplicado presencialmente, de forma que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi disponibilizado para a aceitação do colaborador voluntário para a pesquisa e após o aceite foi utilizado um questionário, contendo os dados sociodemográficos e contém 7(sete) questões abertas no método qualitativas descritivas a fim de colher as informações para identificar as crenças. Este questionário foi explicado e exemplificado para a compreensão dos participantes antes do início da aplicação e assim tornar suas respostas mais fidedignas. Os resultados obtidos através da pesquisa de campo estão sendo divulgados de forma sigilosa, apresentando somente os dados relevantes para se findar a pesquisa e concluir os objetivos da mesma.

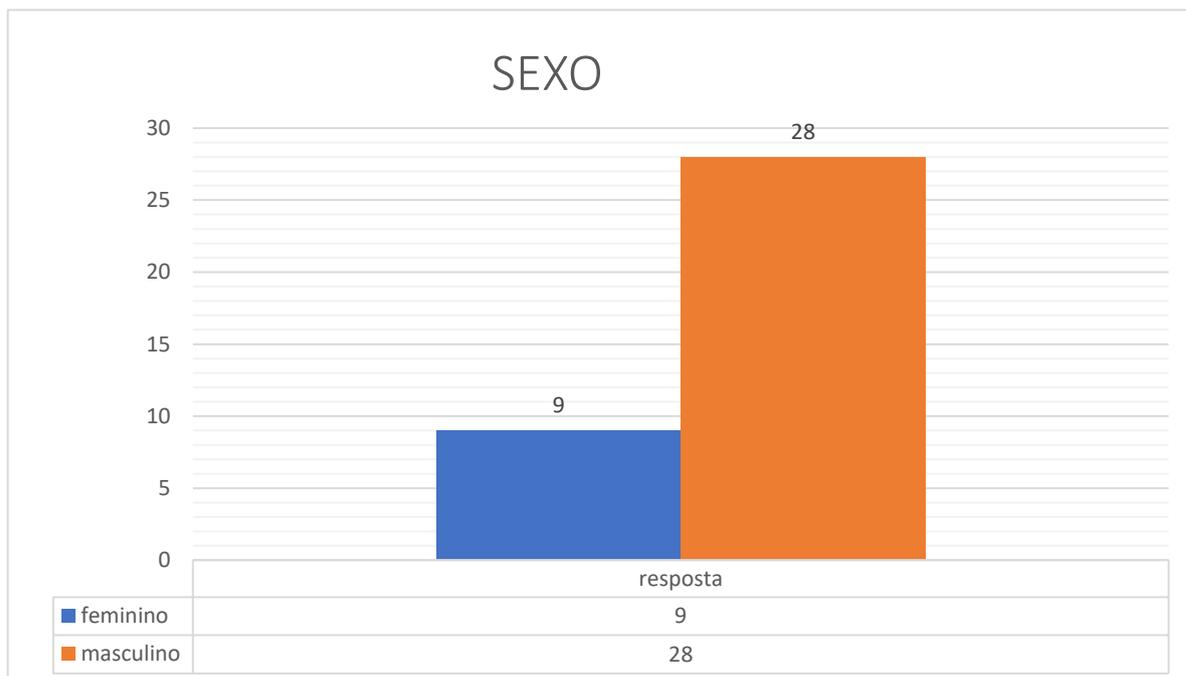
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Este capítulo apresenta os resultados e interpretação dos dados obtidos durante a pesquisa na rede de Supermercados no município de Sinop-MT na qual foram entrevistados um total de 37 colaboradores participantes, na filial que possuía, na data da pesquisa, 198 colaboradores. Utilizando então uma porcentagem de 18,68% de colaboradores que participaram.

4.1 Dados sociodemográficos

Em relação aos dados sociodemográficos foi observado que diante dos trinta e sete (37) colaboradores, ou seja, a amostra entrevistada, nove (9) deles são do sexo feminino e vinte e oito são do sexo masculino. Tendo uma margem de 75,67% dos participantes masculinos, como observado no gráfico 1.

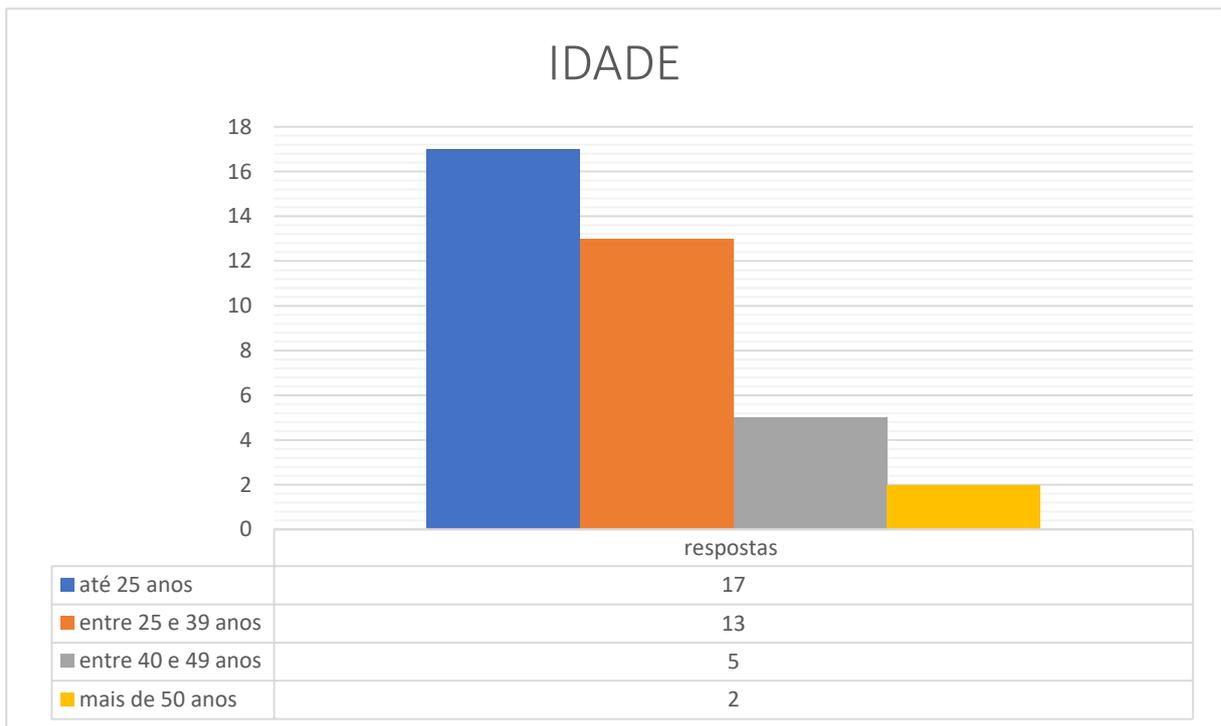
Gráfico 1: Resposta dos entrevistados em relação ao sexo.



Fonte: Própria (2022)

Em relação a idade da amostra de trinta e sete (37) colaboradores participantes, ficou bastante dividido o resultado, porém tendo uma margem maior de colaboradores entrevistados com até vinte e cinco (25) anos, totalizando 17 dos participantes, já entre 25 anos a 39 anos, foram treze (13) participantes. Entre os 40 e 49 anos foram cinco (5) participantes e apenas 2 com mais de cinquenta (50) anos, como se pode visualizar no gráfico 2.

Gráfico 2: Respostas da idade dos participantes

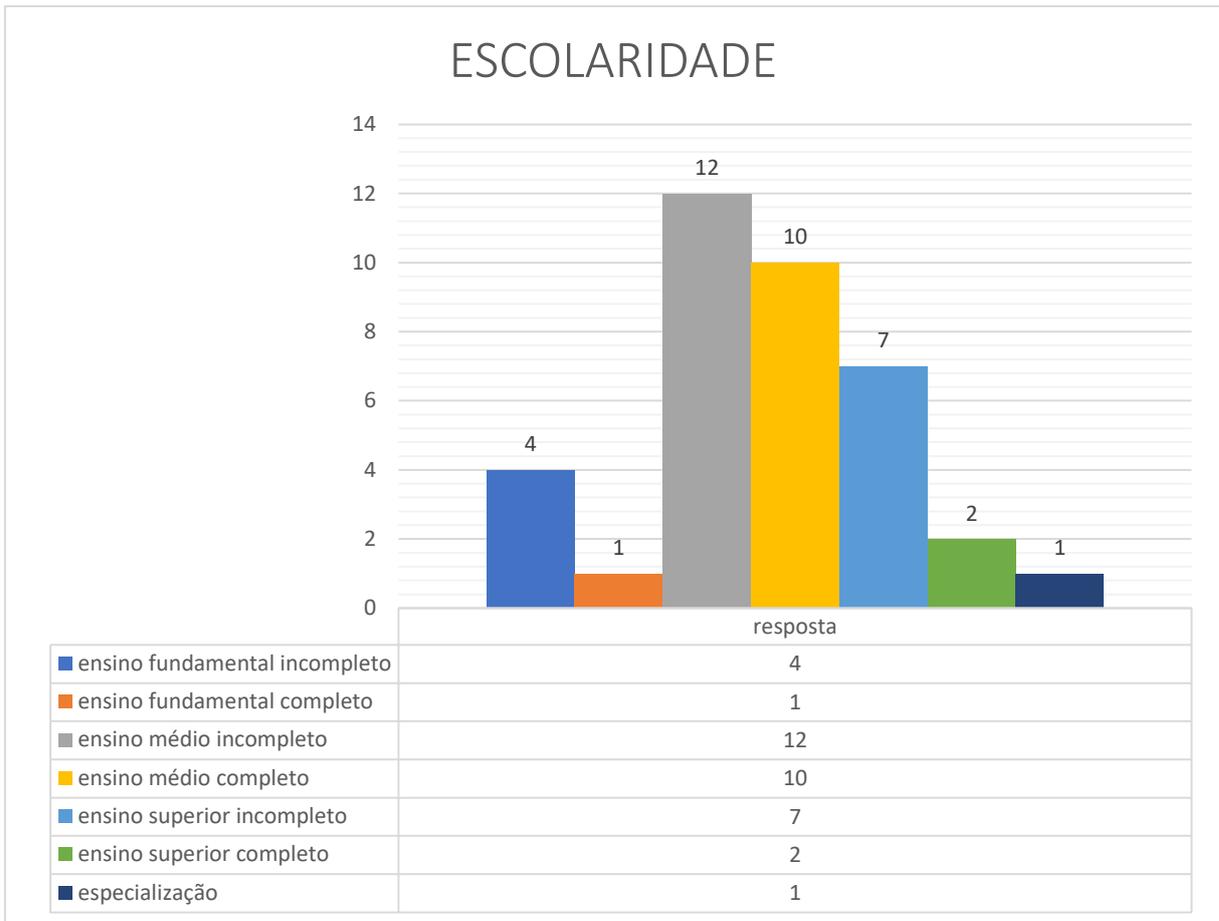


Fonte: Própria (2022)

Já diante a escolaridade como é possível observar no gráfico 3 que um total de doze (12) participantes não possuem ensino médio completo, ou seja, 32,43% deles pararam ou ainda estão concluindo o nível médio.

Em relação aos participantes que concluíram o ensino médio foram dez (10) dos participantes, sendo um total de 27,02%, sendo o segundo maior índice de escolaridade entre os participantes e diante dos entrevistados apenas um (1) participante não concluiu o ensino fundamental e quatro (4) participantes concluíram apenas o ensino fundamental.

No nível superior apenas dois (2) colaboradores já concluíram e possui sete (7) colaboradores que não concluíram o nível superior ainda, sendo o terceiro maior índice de escolaridade, com 18,91%. Contando com um (1) participante com especialização.

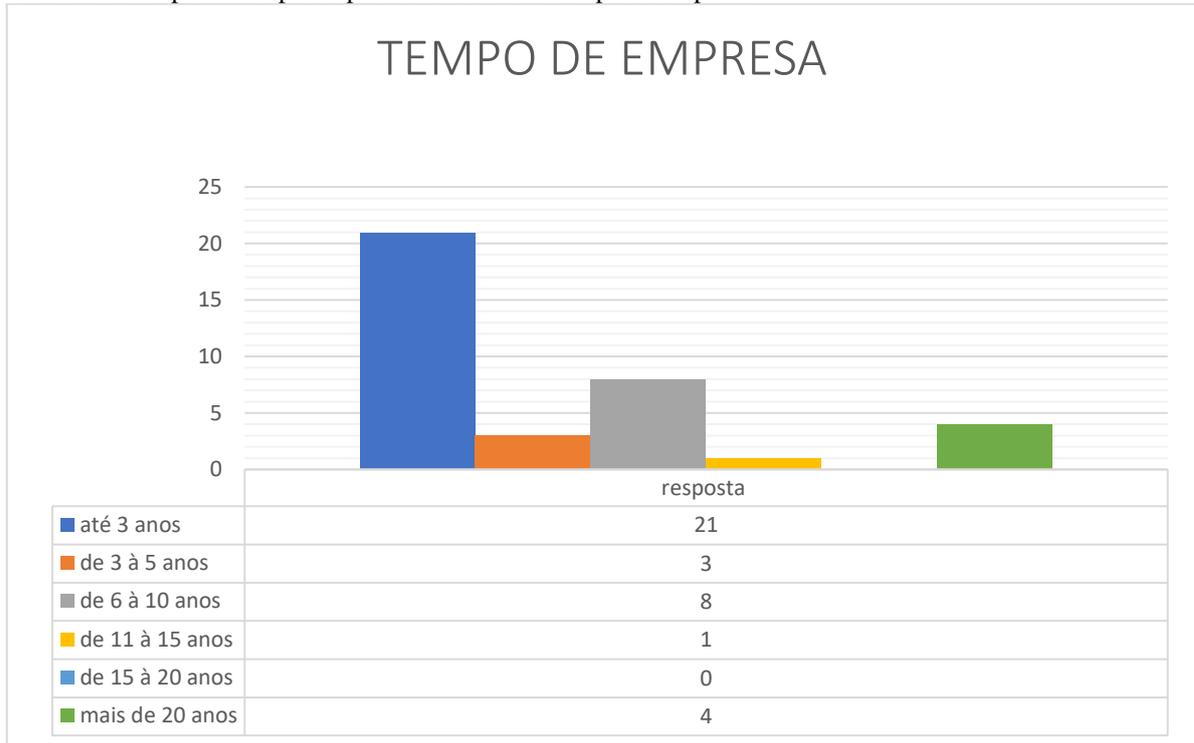
Gráfico 3: Respostas referentes a escolaridade dos participantes

Fonte: Própria (2022)

Para a pesquisa, também foi perguntado quanto tempo de empresa os colaboradores possuíam, onde o gráfico 4 irá nos mostrar que um total de vinte e um (21) participantes responderam que estão na empresa até três (3) anos de empresa, totalizando 56,75% de participantes.

Já aos que possuem mais que vinte anos (20), foram apenas quatro (4), sendo um total de 10,81% de participantes. Se levar em consideração que a empresa teve suas origens na década de 70, tendo atualmente quarenta e seis (46) anos, poucos colaboradores que participaram da pesquisa estiveram junto ao crescimento da empresa.

De três (3) a cinco (5) anos de empresa, totalizou-se 3 colaboradores, já de seis (6) à dez (10) anos de empresa, obteve um resultado de 8 participantes sendo o segundo maior tempo de empresa, tendo uma porcentagem de 21,62%.

Gráfico 4: Resposta dos participantes referente ao tempo de empresa

Fonte: Própria (2022)

4.2 Dados da pesquisa qualitativa

A pesquisa, conforme citada no item 3.3, tratou-se da aplicação de um questionário qualitativo, com perguntas abertas e diante das perguntas, foi possível identificar respostas similares, ou seja, que tiveram o mesmo significado. Sendo assim, as respostas discursivas das perguntas 1, 2, 3 e 4 foram classificadas por conceitos que representavam as respostas similares, portanto as respostas apresentaram essa classificação nas tabelas a seguir. E as respostas das perguntas 5, 6, e 7 serão analisadas conforme as respostas obtidas.

Diante do questionário aplicado, a pergunta 1 abordou buscar aquilo que os participantes lembravam de ouvir quando criança, dos pais, familiares, conhecidos, sobre o que era trabalhar e o que era trabalho. A pergunta foi realizada no intuito de buscar a crença que era da família e conhecidos, realizando um comparativo se diante dos dias atuais a crença permanece a mesma, uma vez que a crença se desenvolve quando criança e permanece na vida adulta, e a intensidade da crença pode variar na vida adulta (ALMEIDA, 2019).

Quadro 1: Quando você era criança, o que você ouvia falar dos seus pais, familiares sobre o trabalho?

CLASSIFICAÇÃO	FAIXA ETÁRIA	Nº DE PESSOAS	EXEMPLOS
INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA	Até 25 anos	7	<i>“Que era um meio honesto de conseguir nosso próprio dinheiro”</i>
	25 a 39 anos	1	<i>“Meus pais sempre falavam que tinha que trabalhar para dar do bom e do melhor e ter condições para conquistar as coisas”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
SUCESSO E RECONHECIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL	Até 25 anos	6	<i>“Algo ao qual você irá se dedicar, uma função que lhe tenha em mente exercer. Isso te dará lucro e quanto melhor fazer mais visto será”</i>
	25 a 39 anos	5	<i>“Alguns conselhos como ser honesto, comprometido e ter respeito com os colegas para crescer profissionalmente”</i>
	40 a 49 anos	2	<i>“O trabalho nos purifica para os grandes obstáculos da vida, para nosso crescimento profissional e para nosso crescimento pessoal. ”</i>
	Acima de 50 anos	2	<i>“Ouvia meus pais e familiares que tínhamos que trabalhar para que pudéssemos realizar os nossos sonhos e objetivos”</i>
SUSTENTO FAMILIAR, SOBREVIVÊNCIA	Até 25 anos	0	-
	25 a 39 anos	5	<i>“Que o trabalho era onde eles iam todos os dias para no final do mês receber o pagamento e garantir o sustento da família”</i>
	40 a 49 anos	3	<i>“Ouvia que era necessário o trabalho, que seria essencial para nos mantermos vivos, comer, vestir e comprar uma casa”</i>
	Acima de 50 anos	0	-
VIDA MELHOR	Até 25 anos	4	<i>“Deveria trabalhar para conseguir ter um futuro melhor”</i>
	25 a 39 anos	2	<i>“É uma oportunidade de melhorar a sua vida”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-

Fonte: Própria (2022)

Diante da classificação das respostas obtidas na primeira pergunta discursiva que foram expostas na tabela 1, percebe-se que entre os participantes, as respostas dos participantes de até 25 anos ficaram bastante divididas, porém em sua maioria destacaram que ouviam falar sobre o trabalho significar independência financeira, sucesso e reconhecimento profissional e não há

falas em relação ao sustento familiar. Esses jovens podem ser caracterizados como Geração Y e Z, pois estão entre o final de uma e início de outra geração.

Sendo assim, os seus familiares podem ser enquadrados como de gerações anteriores como a Baby Boomers e Geração X, onde conforme Grubb (2018) o autor ressalta que a geração X tende possuírem características de independência e em concordância Formenton e Stefano (2017) enfatizam que a geração X valoriza a estabilidade financeira e a realização de desejos pessoais.

Aos que optaram por uma vida melhor, Silveira (2009) em sua caracterização de qual papel o trabalho assume nos dias atuais, enfatiza o enfrentamento de desafios e um fator de mobilidade social, sendo possível fazer uma ponte com as crenças que carrega de toda sua vivência, onde Almeida (2019) apresenta que as crenças se desenvolvem ainda quando criança podendo permanecer na vida adulta.

Em relação a resposta dos participantes que estão entre a idade de 25 a 39 anos, o sucesso, reconhecimento profissional e pessoal, e o sustento familiar, sobrevivência foram as respostas mais identificadas, sendo possível perceber que eles se enquadram na geração X e Y em comparação as suas idades, e com isso, o autor Comazzetto (2016) traz que a geração anterior (Baby Boomers) tem fortes características em busca de valorização de status e busca de oportunidades de crescimento. E em relação ao sustento e sobrevivência, Silveira (2009) destaca que na pré-história o trabalho era visto dessa forma, de busca por alimentos para sua sobrevivência.

Entre os participantes da pesquisa que tem entre 40 a 49 anos, também foi possível notar que as falas se comparam com as mesmas dos participantes da geração anterior, como é possível ver na Tabela 1. Outro fato é que os 2 participantes da pesquisa que possuem acima de 50 anos também carregam uma lembrança de que o trabalho era em busca de reconhecimento e sucesso profissional e pessoal.

Diante da primeira pergunta, foi possível perceber que a geração que está atualmente entrando no mercado de trabalho (Geração Z), de até 25 anos, tem lembranças bem divididas, que sua geração anterior já estava modificando as falas diferente da geração que veio antes.

O que pode ser levado em consideração em que o autor Grubb (2018), fala sobre a geração X, que essa geração aprendeu a ser autossuficiente, cuidando de si próprio e ser independente, sendo assim a geração Z em sua maioria lembra de seus antecessores falarem de buscar uma independência financeira, sendo essa crença identificada que nas próximas tabelas farão correlação qual o significado atual de se trabalhar.

Já as gerações anteriores descreveram lembrar que o trabalho é o sucesso profissional e pessoal e a busca de sustento familiar. Como Comazzetto (2016) ressaltou, uma forte característica dos mais antigos (Baby Boomers), que é a tendência de procurar por oportunidades, valorizar status e a ascensão profissional nas empresas.

Em relação a tabela 2, o que se pode comparar é que a nova geração já não carrega tanto aquilo que ouviu de seus pais e familiares, por serem uma geração mais ativa, e conforme Miranda, Bertocchi e Gonçalves (2015) é uma geração com excesso de informação e avanços tecnológicos, onde mudam de opinião o tempo todo e desvalorizam as coisas rapidamente.

Quadro 2: O que significa trabalhar para você?

CLASSIFICAÇÃO	FAIXA ETÁRIA	Nº DE PESSOAS	EXEMPLOS
MEIO DE SOBREVIVÊNCIA	Até 25 anos	2	<i>“Uma obrigação para poder sobreviver”</i>
	25 a 39 anos	3	<i>“Conseguir o sustento e manter contas em dia.”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
PODER CONQUISTAR AS COISAS, BENS	Até 25 anos	5	<i>“Adquirir recursos, juntar dinheiro para ter algo mais para a frente”</i>
	25 a 39 anos	4	<i>“Trabalho significa ter condições de comprar as coisas e ter uma vida digna. ”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	1	<i>“Oportunidade para realização dos sonhos e objetivos”</i>
INDEPENDÊNCIA	Até 25 anos	4	<i>“Ter um emprego para não depender das outras pessoas, poder ter o próprio dinheiro. ”</i>
	25 a 39 anos	0	-
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
RECONHECIMENTO, REALIZAÇÃO PESSOAL, PROFISSIONAL E ADQUIRIR EXPERIÊNCIAS	Até 25 anos	6	<i>“Uma troca de mão de obra por remuneração. Essa troca traz oportunidades de crescimento, oportunidade e realização profissional e pessoal”</i>
	25 a 39 anos	6	<i>“Significa crescer tanto na vida e profissionalmente. ”</i>
	40 a 49 anos	3	<i>“Significa a satisfação pessoal e o crescimento profissional, de buscar sempre melhorar e atingir objetivos. ”</i>
	Acima de 50 anos	0	<i>“Mostrar meu potencial, e quem eu sou, e meu caráter. ”</i>

Fonte: Própria (2022)

Conforme a tabela 2 apresenta, foi possível perceber que, os participantes de idade até 25 anos ficaram bem divididos em relação as suas falas quando questionados o que significa trabalhar para eles, encarando o trabalho de várias formas e isso reflete a aquilo que foi visto na tabela 1, que eles se mostram divididos entre as falas, e a fala mais encontrada foi o reconhecimento profissional, busca de realização pessoal e profissional, logo em seguida a conquista das coisas, onde os participantes buscam algo mais relacionado a bens, a ter algo próprio.

Essa divisão de falas pode estar ligada a suas vivências até o momento, visto que, muitos estão no início da sua jornada no mercado de trabalho, e conforme Miranda, Bertocchi e Gonçalves (2015) essa geração, que podemos categorizar como a geração X, é marcada por excessos de informações e as mudanças são rápidas. Sendo que sua maturidade e as vivencias ao longo da vida irá ter influência em seu desenvolvimento (COSTA et al, 2014).

Os participantes de idade acima de 25 anos até 39 anos, mostraram que a preocupação com a independência já não está mais presente, sendo a busca por reconhecimento, realização e a aquisição de experiência é algo que maioria deles descreveram como o significado de trabalhar, porém alguns ainda se mostram preocupados com a aquisição de bens e sobrevivência. As respostas dos participantes dessa idade, refletem o que a pesquisa de Formenton e Stefano (2017) relata, que essa geração busca um trabalho com significado, com aprendizado, querendo se envolver e serem envolvidos. Contudo, os indivíduos participantes de idade de 40 anos à 49 anos, possuem uma visão de trabalho de ser meio de sobrevivência e de reconhecimento, realização pessoal e profissional e em busca de experiências. Já participante de acima de 50 anos, os dois participantes mostraram opiniões diferentes, sendo um que busca realizar sonhos e objetivos, já o outro tem um desejo de demonstrar seu potencial, demonstrar o seu eu pessoal.

A pergunta 2, apresentou que as novas gerações têm uma visão mais ampla do sentido de trabalho, onde suas crenças que estão presentes variam entre eles, porém levando em consideração as demais gerações, a similaridade entre os resultados que é o trabalho e trabalhar é bastante nítido, sendo considerado que a crença que eles carregam sobre o trabalho pode ser compreendida como reconhecimento, realização pessoal, profissional e a aquisição de experiências e aquisição de bens, entrando em concordância com o que Chiavenato (2014) apresentou sobre as organizações, onde se mostra como uma complexa mistura de pressuposições, crenças, histórias, etc.

A tabela 3, aponta o que os colaboradores participantes acreditam que o ambiente de trabalho deve ser, uma vez que, se buscam algum objetivo profissional no trabalho, que

possuem uma crença do que é trabalhar, um ambiente pode influenciar essa busca ou permanência na organização.

Quadro 3: Como você acredita que deve ser o ambiente de trabalho?

CLASSIFICAÇÃO	FAIXA ETÁRIA	Nº DE PESSOAS	EXEMPLOS
AMBIENTE DE RESPEITO	Até 25 anos	6	<i>“Um lugar onde a comunicação e o respeito devem imperar, com o auxílio da colaboração.”</i>
	25 a 39 anos	4	<i>“Ambiente de trabalho onde todos se respeitam”</i>
	40 a 49 anos	2	<i>“Todos trabalhando juntos, um respeitando o outro.”</i>
	Acima de 50 anos	1	<i>“Que tenha respeito ao próximo, comunicação e que tenha cordialidade com os colegas e clientes”</i>
AMBIENTE HARMÔNICO	Até 25 anos	2	<i>“Um local que as pessoas se sintam bem em estar, onde as pessoas são boas e gentis uma com as outras, que haja harmonia.”</i>
	25 a 39 anos	2	<i>“Harmonia e simplicidade é um bom caminho para um bom ambiente de trabalho.”</i>
	40 a 49 anos	2	<i>“Tranquilo e seguro.”</i>
	Acima de 50 anos	0	-
AMBIENTE ORGANIZADO	Até 25 anos	6	<i>“Um lugar bem apresentável, organizado, para nós colaboradores e para clientes que frequentam o local.”</i>
	25 a 39 anos	3	<i>“Ambiente deve ser bem organizado, limpo e com profissionais empenhados e unidos.”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
ALEGRE E AMIGAVEL	Até 25 anos	3	<i>“Ambiente com regras, porém com alegria e de parceria.”</i>
	25 a 39 anos	4	<i>“Acredito que deva ser de alegria e que você se sinta à vontade com as pessoas e de expor ideias”</i>
	40 a 49 anos	1	-
	Acima de 50 anos	0	-

Fonte: Própria (2022)

A pergunta 3 abordou como o ambiente de trabalho deve ser na concepção dos colaboradores participantes, e nas respostas colhidas e apresentadas nas Tabelas 1 e 2, estiveram bastante divididos em suas respostas. Porém em todas as idades, o ambiente

harmonioso, ambiente de respeito e ambiente organizado esteve presente, onde se é possível entender que os colaboradores buscam ambientes agradáveis para se trabalhar assim como com respeito e a organização, sendo assim, Chiavenato (2014) em seus estudos demonstra que o local de trabalho precisa ter condições psicológicas e sociológicas saudáveis, e isso envolve a priorização do bem-estar, ou seja, fica evidenciado diante das respostas da pergunta, que um trabalho priorizando o bem-estar tende a fluir muito mais.

Quadro 4: Por qual motivo você trabalha nesta empresa?

CLASSIFICAÇÃO	FAIXA ETÁRIA	Nº DE PESSOAS	EXEMPLOS
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO	Até 25 anos	8	<i>“Oportunidade de crescimento. É uma empresa que dá chance do funcionário se desenvolver e subir na hierarquia da empresa”</i>
	25 a 39 anos	2	<i>“Por ter oportunidades no mercado de trabalho”</i>
	40 a 49 anos	5	<i>“Pois trabalho no que eu gosto, e também a chance de crescimento tendo em vista várias oportunidades”</i>
	Acima de 50 anos	1	<i>“Para o crescimento da empresa e meu crescimento pessoal”</i>
CONQUISTAR OBJETIVOS PESSOAIS, PROFISSIONAIS	Até 25 anos	4	<i>“Para garantir um futuro e experiências, e poder dar uma vida financeira boa para minha família. ”</i>
	25 a 39 anos	5	<i>“Em busca de um objetivo e realizar um sonho de criança”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
PELOS VALORES DA EMPRESA	Até 25 anos	0	-
	25 a 39 anos	4	<i>“Pelos valores empregados e a valorização do colaborador”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	0	-
DESENVOLVIMENTO PESSOAL, PROFISSIONAL, CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIA	Até 25 anos	5	<i>“Buscar evoluir no ambiente de trabalho e adquirir conhecimento. ”</i>
	25 a 39 anos	2	<i>“Para aprimorar conhecimentos e crescer profissionalmente.”</i>
	40 a 49 anos	0	-
	Acima de 50 anos	1	<i>“Para poder me desenvolver”</i>

Fonte: Própria (2022)

Perante o exposto acima, na pergunta número 4, os indivíduos na tabela 4, mostram a motivação das pessoas estarem na atual empresa. Entre todas, a oportunidade de crescimento

foi a que todas as idades escolheram, podendo ser um dos fatores motivacionais de estarem na atual empresa, outro dado importante é que o crescimento profissional e a conquista de objetivos estão entre as falas mais encontradas na pesquisa diante da pergunta, ou seja, a crença identificada foi da realização pessoal, o trabalho carrega essa responsabilidade de proporcionar isso.

Como de forma geral, algumas crenças estão presentes em todas as gerações, Borges (2001) traz que as crenças organizacionais surgem diante de grupos ou hierarquias, olhando para um determinado grupo e em conformidade com Jacometti (2013) a estrutura da organização é influenciada por esses motivos, sendo as crenças responsáveis por reforçar os comportamentos.

A pergunta de número 5 da pesquisa abordou qual o grau de importância na vida dos participantes e diante dela foi possível perceber que o trabalho ocupa uma parte da vida das pessoas de forma geral como importante. Marx (1985) em seus livros propôs que o trabalho é uma condição de existência dos indivíduos.

Quadro 5: Qual o grau de importância que o trabalho tem em sua vida?

EXEMPLOS
<i>“Muito pois dependo dele”</i> – Participante de até 25 anos
<i>“É muito importante pois com ele não deixo faltar nada na minha família”</i> - Participante entre 25 anos a 39 anos
<i>“Está em primeiro lugar, pois ele traz tudo o que preciso pra viver nesta cidade”</i> -Participante entre 40 anos a 49 anos
<i>“Uma importância muito grande, pois me faz crescer como pessoa e como profissional”</i> - Participante de acima de 50 anos

Fonte: própria (2022)

E diante dessas falas demonstrando que o trabalho tem muita importância na vida do indivíduo, entra em concordância com Sachuk e Araujo (2007) que apresentam o sentido de trabalho na vida das pessoas como resultado dos eventos ao longo da história, e na visão de Silveira (2009) o trabalho propõe então, dignidade, status, estabilidade e vínculo, e assim o indivíduo dá bastante importância para esses aspectos. Com isso, ao analisar a fala de cada idade, é possível perceber que novamente a crença se reforça em relação as demais perguntas. Onde os que estão na faixa etária até 25 anos demonstra mais independência financeira, entre os que estão com 25 anos a 49 anos, tendem ver o trabalho como sobrevivência e sustento familiar, na fala do participante de mais de 50 anos, já é possível perceber a fala de crescer profissionalmente e como pessoa, como também já visto anteriormente, em relação a essas falas, pode ser levado em consideração a responsabilidade que cada indivíduo carrega, pois se

analisarmos diante a sociedade, entre as idades de 25 a 49 anos, muitos estão construindo suas famílias, consolidando carreiras, já os mais velhos já fizeram isso, e buscam a realização pessoal, e a nova geração ainda está buscando um significado concreto.

Para compreender se há algum impacto essas crenças, foi importante realizar as perguntas descritas na tabela 6 e na tabela 7. As respostas da pergunta 6 contaram com falas de que o trabalho proporcionou algo positivo como independência, conquistas, reconhecimento, e até se tornar pessoas melhores, fazendo mudanças pessoais e profissionais na vida dos indivíduos.

Quadro 6: Cite uma situação que o trabalho representou algo positivo para você.

EXEMPLOS
<i>“Quando em um dia que eu não estava bem e um cliente me deu os parabéns pelo atendimento”</i> Participante até 25 anos
<i>“Quando conquistei meus primeiros bens”</i> Participante entre 25 a 39 anos
<i>“Quando meu gestor me disse que pegaria um colaborador do meu setor de olhos fechados porque foi treinado por mim”</i> Participante entre 40 a 49 anos
<i>“Aprendi como lidar com as pessoas, me tornando melhor e mais aberto as ideias”</i> Participante acima de 50 anos

Fonte: Própria (2022)

Os autores Zanelli, Andrade e Bastos (2014), falam sobre a cultura dentro das organizações, e diante delas, apresentam os 4 (quatro) níveis da análise das emoções no trabalho. E no nível 2 (dois) os autores reforçam sobre as relações interpessoais, onde as interações com outros indivíduos e a emoção tem interferências no trabalho, e no nível 3 (três) ele reforça as relações sobre os grupos, e como a relação dos líderes e as equipes influencia no bem-estar e desempenho dos indivíduos.

Já na pergunta 7, como será visto na tabela 7, os participantes expuseram o lado negativo que o trabalho pode ter causado em alguma situação em suas vidas. E diante das respostas 10 (dez) dos 37 (trinta e sete) participantes não responderam ou não tiveram nenhuma situação para citar nesta questão.

Quadro 7: Cite uma situação que o trabalho representou algo negativo para você

EXEMPLOS
<i>“Às vezes precisamos abrir mão de certos momentos em prol de um objetivo e muitas dessas vezes os objetivos só conseguimos através do trabalho”</i> Participante de até 25 anos
<i>“Em uma situação de estresse, tive uma crise de ansiedade”</i> Participante entre 25 a 39 anos
<i>“Quando há falta de comunicação”</i> Participante entre 40 a 49 anos
<i>“Quando não consegui entregar resultados desejados por algum fator”</i> Participante acima de 50 anos

Fonte: Própria (2022).

Conforme visto na tabela 7, as falas dos participantes entram em concordância com Silveira (2009), que o trabalho nos dias atuais tem alta demanda de crescimento e caracterizado pelo homem se ocupar bruscamente com o trabalho e ele abrir mão de seus momentos de lazer ou então quando opta por ter esses momentos se culpa por não estar produzindo.

Já os autores Barboza, Dantas e Santos (2019) as condições do trabalho podem acarretar conflitos nos processos, ocasionando adoecimento mental, assim como, Silveira (2009) exemplificou que diante a atualidade o homem encara a dignidade do trabalho somente quando está sendo produtivo. E diante de toda cultura organizacional, alguns indivíduos possuem dificuldade em aceitação de cultura, pois na cultura ou crença própria vai de encontro com o ponto de vista do indivíduo (MOTTA, VASCONCELOS, 2002).

Diante da pesquisa foi identificado as crenças, que foram se reforçando ao decorrer das perguntas, onde a faixa etária do colaborador, ou seja, sua geração, possui crenças semelhantes entre elas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa abordou a temática das crenças sobre o trabalho e seu impacto na carreira do colaborador. Em primeiro momento foi apresentado os conceitos sobre trabalho, o significado ao longo da história para compreender o trabalho nos dias atuais, em seguida foi abordado a saúde no trabalho e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, também foi abordado as gerações, pois ao longo da história não só o trabalho mudou, mas a percepção dos indivíduos também sobre ele, com forte influência das gerações.

Com o objetivo de compreender as crenças dos colaboradores em relação ao trabalho e o impacto em sua carreira profissional, este estudo buscou conhecer quais as motivações levam os indivíduos a buscarem trabalho, qual o sentido de trabalhar, os motivos de trabalharem na atual empresa e como ambiente de trabalho deve ser na percepção dos participantes. A pesquisa alcançou o objetivo de forma positiva, contudo, foi possível perceber que as motivações são bastante semelhantes diante as gerações, entendendo que a empresa possui um choque de geração, podendo influenciar nas tomadas de decisões e a forma de se trabalhar.

A pesquisa contou com a problemática: Como as crenças sobre trabalho impactam a carreira profissional do colaborador? E diante dela, foi levantado duas hipóteses nesse trabalho, onde as crenças podem impactar de forma negativa ou de forma positiva a produtividade, seguir as normas e a permanência na organização, e durante a aplicação da pesquisa, foi possível perceber que em sua maioria o trabalho tem grande importância na vida dos indivíduos, entretanto, as crenças impactam das duas maneiras em relação a carreira do indivíduo, levando em consideração que, quando os objetivos pessoais e profissionais estão definidos o colaborador busca empresas que forneçam subsídios para a conquista dos objetivos e quando não encontram em determinada empresa, mudam e isso pode ser prejudicial tanto a empresa, quanto a uma carreira com muita rotatividade.

Mas de forma positiva, alguns fatores de permanência nas empresas como o reconhecimento profissional, o crescimento profissional e pessoal, e o desejo de conquistar os bens se fez bastante presente em todas as idades no decorrer da pesquisa, e isso pode ser

considerado como uma das crenças presentes na vida dos indivíduos, uma vez que o trabalho pode ser o propulsor disso, e para que se alcance esse objetivo a permanência na empresa e o desempenho precisam estar presentes, então essa motivação pode levar a alta produtividade. Além disso, as gerações além de gerar um certo conflito de opiniões também se faz necessário para que a organização funcione, pois a geração atual no mercado de trabalho traz ideias e inovações, e contam com as experiências das gerações antigas, e é notório que isso poderá ser presente nas organizações por toda a vida, pois as próximas gerações terão características diferentes, porém, com os meios de conhecimento aumentando cada vez mais, o convívio das gerações poderá ser de forma mais positiva ainda.

Perante a pesquisa aplicada, com uma pequena parcela de colaboradores da filial escolhida, é possível afirmar que os objetivos foram alcançados, não corresponde a toda a população, porém com ela projetos podem ser criados em parceria com a empresa que cedeu o campo de pesquisa, com um olhar voltado a buscar o que o colaborador procura estando na empresa, projetos para promover a permanência e valorização do colaborador, sempre zelando o bem-estar do indivíduo inserido na organização.

Dessa forma, os resultados obtidos nesse estudo são proveitosos, tanto para os profissionais, quanto para a organização, uma vez que o olhar para o colaborador deve ser cada vez mais presente, quando consideramos a individualidade dos colaboradores podemos agir de maneira precisa e o mercado de trabalho fluir positivamente a favor das organizações.

E diante disso, ainda fica o seguinte questionamento, como as crenças estão ficando mais evidentes nas organizações, as empresas estão preparadas para lidarem com elas? O intuito da pesquisa foi esse, de trazer informações e dados para se pensar em estratégias de retenção e bem-estar dos colaboradores na organização.

REFERÊNCIAS

ABREU, V.N; ALMEIDA, V. H. **Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais.** *Revista espaço acadêmico*, v. 16, n. 187, p. 121-132, 2016,

ABREU, A. et al. **Terapia Cognitiva: conceitos básicos e sua aplicação.** Mosaico: Estudos em Psicologia, v. 4, n. 1, 2010.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho.** Brasiliense, 2017.

ALMEIDA, A. F. E. **Burnout em Profissionais de Retalho: O Papel da Crença no Mundo Justo, da Identificação Organizacional e da Infra humanização.** ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. setembro, 2019.

ANDRADE, J. E. B; PAGOTTO, C. P. **O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 2010, Vol. 26 n. especial, pp. 37-50.

APPEL-SILVA, M; BIEHL, K. **Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções.** *Rev. Mal-Estar Subj., Fortaleza*, v. 6, n. 2, p. 518-534, set. 2006.. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000200011&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 22 mar. 2022.

ARAÚJO, C. F; SHINOHARA, H. **Avaliação e diagnóstico em terapia cognitivo-comportamental.** *Interação em psicologia*, v. 6, n. 1, 2002.

BARBOZA, E. L. G; DANTAS, E. L. B.; SANTOS, M. A. **Adoecimento mental no trabalho: uma realidade dos dias atuais.** *Trabalho (En) Cena*, v. 4, n. 2, p. 506-518, 2019.

BECK, A. T. et al. **Terapia Cognitiva da Depressão.** Porto Alegre: Artmed, 1997.

BECK, J. S. **Terapia cognitiva [recurso eletrônico]: teoria e prática.** Tradução Sandra Costa. – Dados eletrônicos – Porto Alegre: Artmed, 2007.

BECK, J. S. **Terapia cognitivo-comportamental: teoria e prática.** Tradução: Sandra Maria Mallmann da Rosa; revisão técnica: Paulo Knapp. – 3. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2022.

BORSOI, I. C. F. **Da Relação entre Trabalho e Saúde**. Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 103-111, 2007.

BRANT, S. R. C; BORGES-ANDRADE, J. E. **Crenças no contexto do trabalho: características da pesquisa nacional e estrangeira**. Rev. Psicol. Organ. Trab. Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 292-302, set. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572014000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 22 mar. 2022

BRASIL, Resolução do Exercício Profissional 3 2022 do Conselho Federal de Psicologia BR. Resolução nº3, 16 de março de 2022. Disponível em: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-3-2022-institui-condicoes-para-concessao-e-registro-de-psicologa-e-psicologo-especialistas-reconhece-as-especialidades-da-psicologia-e-revoga-as-resolucoes-cfp-no-13-de-14-de-setembro-de-2007-no-3-de-5-de-fevereiro-de-2016-e-no-8-de-25-de-abril-de-2019?origin=instituicao> Acesso em: 25 maio 2022.

CAVAZOTTE, F. S. C. N; LEMOS, A.H. C; VIANA, M. D. de A. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cadernos Ebape. br, v. 10, p. 162-180, 2012.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP: Manole, 2014.

CINTRA, J. C. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2018.

COMAZZETTO, L. R. et al. **A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações**. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2016, v. 36, n. 1 [Acessado 17 Novembro 2022], pp. 145-157. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>>. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>.

COSTA, L. F. L. G.; MENDONÇA, C. M.; RODRIGUES, G.; ARAÚJO, M. V. P.; ALLOUFA, M. L.; SILVA, R. C. **Conflitos organizacionais entre gerações: um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN**. Holos, [S.l.], v. 4, p. 361-374, ago. 2014. ISSN 1807-1600. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/898> . Acesso em: 15 nov. 2022

DA SILVA, G. E. **Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores**. Revista Espaço Acadêmico, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018.

DALBOSCO, T.; DA ROSA, A. M.; PISONI, Kelly Z. B. **Evolução histórica da Psicologia Organizacional e do trabalho**. IMPACTO CIENTÍFICO E SOCIAL NA PESQUISA, 2016.

FORMENTON, T.; STEFANO, S. R. **gerações e mercado de trabalho suas relações com as organizações**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n. 3, 2017.

FONTANA, C. P. **A evolução do Trabalho: da Pré-História até ao Teletrabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

FORD, M. **Robôs: a ameaça de um futuro sem emprego**. Lisboa: Bertrand, 2016.

JACOMETTI, M. **Influência de crenças/valores e interesses na definição de objetivos organizacionais: o caso do Cefet-PR**. Revista Organizações em Contexto, v. 9, n. 18, p. 63-101, 2013.

KNAPP, P. **Terapia Cognitivo Comportamental na Prática Psiquiátrica**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

KUYKEN, W.; PADESKY, C.; DUDLEY, R. **Conceitualização de casos colaborativa: o Trabalho e equipe com pacientes em terapia cognitivo-comportamental**. Porto Alegre: Artmed, 2010

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Caderno CRH, v. 32, p. 325-342, 2019.

LOPES, R. F. F; MAIA, L. H. C.; LOPES, M. C. F. F. **Tríade cognitiva e crenças centrais no Children Apperception Test (CAT) em filha de pai alcoolista**. Perspectivas em Psicologia, v. 23, n. 1, p. 03-28, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas Editora, 2002

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J.; PEIXOTO, A. L. A. **Gestão de pessoas. O trabalho E as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 345.

GUIMARÃES, F. **O sentido do sofrimento humano**. Revista Hospital Universitário Pedro Ernesto, v. 11, n. 2, 2012.

GRUBB, V. M. **Conflito de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho /z**; tradução Afonso Celso da Cunha Serra. -- 1. ed. -- São Paulo: Autêntica Business, 2018.

HOFMANN, S. G. **Introdução a Terapia Cognitivo Comportamental Contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: abril Cultural, 1985. Livro 1, v.1, t1.

MIRANDA, D. N., BERTOCCHI, D., & GONÇALVES, J. (2015). **Geração z no mercado de trabalho**

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G., **A cultura organizacional. Teoria geral da administração, v. 3, 2002.**

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FÉLIX JÚNIOR, M. S.; SILVA, F. A; ANDRADE, R O. B. de. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Eletronic Library**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, abr./jun., 2016.

NOVAES, S. **Perfil geracional: Um estudo sobre as características das gerações dos veteranos, baby boomers, X, Y, Z e Alfa**. Fundação Pedro Leopoldo (FPL). Anais do VII SINGEP – São Paulo – SP – Brasil – 22 e 23/10/2018.

PAPALIA, D. E; FELDEMAN, R. D. **Desenvolvimento Humano**. Tradução: Carla Filomena Marques Pinto Vercesi... [et al.]; [revisão técnica: Maria Cecília de Vilhena Moraes Silva... et al.]. – 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013.

PEREIRA, L.R.; SCATOLIN, H. G. **Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 139-152. Março de 2020. ISSN: 2448-0959.

PEUKER, A. C. W. B; FALLER, S. **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUATTRINI, A. MP. **O impacto da tecnologia sobre o trabalho e políticas públicas para a proteção do emprego no século XXI**. 2021.

MAHMUD, Y. D. **Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho a Favor da Saúde do Trabalhador: Realidade ou Utopia?** 2018.

MARTINS, T. O; SALES, D. R; NETO, M. T. R. **A Influência dos Valores e Crenças no Comportamento Humano**. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 1, p. 2698-2711, 2020.

MAURICI, E. **Uma atividade em constante transformação**. Florianópolis: UFSC, 2007.
ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional/** tradução técnica Reynaldo Marcondes, - 11 ed.- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SACHUK, M. I. ARAÚJO, R. R. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SILVA, G E. **Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores**. Revista Espaço Acadêmico, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018.

SILVEIRA, T. R. **Trabalho e Organização**. Em Só Pedagogia. Virtuosa Tecnologia da Informação, 2009. Consultado em 11/05/2022 às 21:38. Disponível na Internet em <http://www.pedagogia.com.br/artigos/torganizacao/>

SAMSSUDIN, S. **Relação entre as crenças de autoeficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalista do ensino superior**. Mestrado integrado em Psicologia. Seção de Psicologia da Educação e da Orientação, 2009.

SOUSA, A. A. R. **O trabalho e sua resignificação ao longo da história**. Rev. Âmbito Jurídico, São Paulo, jul, 2019. (Acessado 27/04/2022).

SOUZA, A. M. S. **A histórica do trabalho em Grajaú- MA**. Monografia- curso Ciências Humanas- Geografia, UFMA, 2019. 35f

SOUZA, I. C. W. de; CÂNDIDO, C. F. G. **Diagnóstico psicológico e terapia cognitiva: considerações atuais.** Revista brasileira de terapias cognitivas, v. 5, n. 2, p. 82-93, 2009.

TELLES, N; CALDAS, J. C. **Tecnologia e trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem.** Cadernos do Observatório, n. 12, p. 1-35, 2019.

WENZEL, A. **Inovações em terapia cognitivo-comportamental: intervenções estratégicas para uma prática criativa** [recurso eletrônico] / tradução: Daniel Bueno; revisão técnica: Carmem Beatriz Neufeld. - Porto Alegre: Artmed, 2018.

WOLECK, A. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica.** Revista de divulgação Técnico-ciêntifica do instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, p. 33-39, 2002.

ZANELLI, C. J.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B.: **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** [recurso eletrônico] / – 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANEXO



ANEXO A

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Ilmo. Sr (a)
C. C. D.
Sinop-MT, junho/2022

Eu TAINARA KAUFMANN matriculado (a) no curso de Psicologia do Centro Universitário UNIFASIPE, sob a orientação da professora Especialista Ana Paula Pereira Cesar, venho solicitar a V. Sa. A autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa de iniciação científica intitulada: AS CRENÇAS SOBRE O TRABALHO E SEU IMPACTO NA CARREIRA DO COLABORADOR, cujo objetivo é compreender as crenças dos colaboradores em relação ao trabalho e o impacto em sua carreira profissional. A coleta de dados ocorrerá mediante a utilização de questionário com uma parcela de colaboradores no Machado Primavera Centro. Igualmente, assumo o compromisso de utilizar apenas os dados obtidos na pesquisa somente para fins científicos, sem disponibilizar os dados da empresa, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição. Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Atenciosamente,

Tainara Kaufmann

Eu, Ana Paula Pereira Cesar, responsabilizo-me pelo trabalho científico do (a) aluno (a) TAINARA KAUFMANN.

Ana Paula Pereira Cesar

Esp. Ana Paula Pereira Cesar
Coordenação do Curso de Psicologia – UNIFASIPE
Rua Graciliano Ramos, S/N, Lote 78D - Aquarela das Artes - Sinop – MT/ Tel: (66) 3517-1320 e (66) 9 9657-5964

ANEXO B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre AS CRENÇAS SOBRE O TRABALHO E SEU IMPACTO NA CARREIRA DO COLABORADOR, e está sendo desenvolvida por TAINARA KAUFMANN, aluna do Curso de Psicologia da UNIFASIPE, Campus Sinop - MT, sob a orientação da Prof. Ana Paula Pereira Cesar.

O objetivo do estudo é compreender as crenças dos colaboradores em relação ao trabalho e o impacto em sua carreira profissional.

Além disso, sua participação nesta pesquisa contribuirá para identificar as crenças sobre o trabalho de cada indivíduo e se há algum impacto positivo ou negativo na carreira profissional.

Solicitamos a sua colaboração para esta entrevista, na forma de um questionário semiestruturado, para apresentar os resultados deste estudo em banca de monografia e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado (a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela aluna. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir da participação, não sofrerá nenhum dano.

Os pesquisadores (a aluna e a orientadora) estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente de que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Olá, sou Tainara Kaufmann acadêmica do nono semestre de Psicologia da UNIFASIPE de Sinop-MT. Gostaria de sua contribuição para a realização desta pesquisa. Dentre as questões a seguir, responda com o que se encaixa com sua realidade e com o que você se identifica. O questionário refere-se à pesquisa: As Crenças sobre o Trabalho e seus impactos na Carreira do Colaborador. Este questionário tem como objetivo, então, identificar quais crenças presentes sobre o trabalho e se possui algum impacto favorável ou desfavorável em sua carreira profissional. Agradecemos desde já a sua colaboração, que será essencial para o resultado desta pesquisa. Lembramos que o questionário é anônimo. Todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais e só serão usadas para dados desta pesquisa.

1ª parte – Dados sociodemográficos

Sexo: () Masculino () Feminino

Idade:

- () até 25 anos
- () entre 25 e 39 anos
- () entre 40 e 49 anos
- () acima de 50 anos

Escolaridade:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| () Ensino Fundamental Incompleto | () Ensino Fundamental Completo |
| () Ensino Médio Incompleto | () Ensino Médio Completo |
| () Ensino Superior Incompleto | () Ensino Superior Completo |
| () Especialização | |

Tempo de Empresa:

- () até 3 anos
- () de 3 a 5 anos
- () de 6 a 10 anos
- () de 11 a 15 anos
- () de 15 a 20 anos
- () mais de 20 anos

2ª parte – Perguntas discursivas

1. Quando você era criança, o que você ouvia falar dos seus pais, familiares sobre trabalho?

2. O que significa trabalhar para você?

3. Como você acredita que deve ser o ambiente de trabalho?

4. Por qual motivo você trabalha nesta empresa?

5. Qual o grau de importância o trabalho tem na sua vida?

6. Cite uma situação que o trabalho representou algo positivo para você:

7. Cite uma situação que o trabalho representou algo negativo para você:

OBRIGADO!