

ENAP

Escola Nacional de
Administração Pública

Escola Nacional de Administração Pública
Diretoria de Formação Profissional
Coordenação Geral de Especialização

PAULA BITTENCOURT GOMES

O SIGNIFICADO E A MOTIVAÇÃO DO TRABALHO PARA ESTAGIÁRIOS

Brasília-DF
2014

PAULA BITTENCOURT GOMES

**O SIGNIFICADO E A MOTIVAÇÃO DO TRABALHO PARA
ESTAGIÁRIOS**

Brasília-DF
2014

PAULA BITTENCOURT GOMES

**O SIGNIFICADO E A MOTIVAÇÃO DO TRABALHO PARA
ESTAGIÁRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Programa de Especialização em Gestão de
Pessoas no Serviço Público como requisito
parcial à obtenção do título de Especialista.

Professor Orientador: Prof. Carlos Henrique
Rodrigues

Banca Examinadora:

Prof.: Carlos Henrique Rodrigues

Profa.: Fabiana Alves de Souza Santos

RESUMO

O trabalho ocupa hoje um papel central na vida das pessoas. É através dele que construímos a nossa identidade e obtemos status social. O estágio é visto como etapa importante na preparação para a vida laboral dos estudantes. O objetivo deste estudo foi identificar empiricamente se existe diferença no significado e na motivação para o trabalho entre estagiários de nível médio e nível superior que atuam em um órgão público do Governo Federal Brasileiro. Para isso, foi aplicado o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST) em todos os estagiários de todas as unidades descentralizadas do órgão. Foi verificado que não existe diferença significativa na motivação e nem no significado do trabalho. Ambos os níveis apresentam um alto grau de motivação para o trabalho e um significado semelhante no que se refere a como o estágio deve ser e como ele efetivamente é.

Palavras-Chave: Motivação; Significado do Trabalho; Estágio; IMST.

ABSTRACT

The work now occupies a central role in people's lives. It is through him that we build our identity and obtain social status. The internship is seen as an important step in preparation for the working life of students. The objective of this study was to empirically identify whether there are differences in meaning and motivation to work among high school trainees and college trainees who work in a government agency of the Brazilian Federal Government. For this, the Inventory of Motivation and Meaning of Work (IMMW) was applied in all trainees of all the decentralized units of the agency. It was found that there is no significant difference in motivation nor in the meaning of work. Both types of interns have a high degree of motivation to work and a similar meaning in regard to how the stage should be and how it actually is.

Keywords: Motivation; Meaning of work; Internship; IMMW.

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1: Tempo de Estágio	23
Figura 2: Sexo	23
Figura 3: Idade	24
Figura 4: Estado Civil	25
Figura 5: Nível do Estágio	25
Figura 6: Estágio como 1º Experiência Profissional.....	26
Figura 7: Área do Estágio	26
Figura 8: Modalidade do Estágio	27
Tabela 1: Atributos Valorativos.....	27
Tabela 2: Atributos Descritivos	28
Tabela 3: Expectativas	29
Tabela 4: Instrumentalidade.....	29
Figura 9: Força Motivacional.....	30
Figura 10: Frequência da Força Motivacional	31

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1. Mundo do Trabalho	9
2.2. Motivação	13
2.3. Significado do Trabalho.....	15
2.4. Estágio	17
3. METODOLOGIA	20
3.1. Caracterização da Pesquisa	20
3.2. Caracterização da Organização.....	20
3.3. Amostragem.....	20
3.4. Instrumentação	21
3.5. Coleta e Análise de Dados	22
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
4.1. Análise da Amostra.....	23
4.2. Análise das Escalas	27
5. CONCLUSÕES.....	32
6. REFERÊNCIAS	34
7. ANEXOS.....	36
7.1. Inventário de Motivação e Significado do Trabalho – IMST	36

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é hoje um elemento central na vida das pessoas. Com o surgimento do capitalismo e do acúmulo de capital, ele passou a ser visto como um meio de sobrevivência, onde aquele que não possuía matéria prima, vendia sua força e mão de obra para aqueles que a possuíam, gerando assim emprego assalariado e uma hierarquização dos diferentes cargos ocupados.

Como ponto central na vida das pessoas, o trabalho tem grande influência na construção de significados e de identidade do sujeito. Ambos relacionam-se com o trabalho e se tornaram objeto de grande interesse da área de gestão de pessoas. Vários estudos tratam o primeiro como tema central e abordam esse assunto de acordo com o tipo de trabalho realizado pelos sujeitos. Isso quer dizer que o significado atribuído ao trabalho depende, dentre outros fatores, do tipo de atividade que o trabalhador realiza. Além do tipo, outra variável de muita influência na construção do significado do trabalho é o sentimento que a pessoa tem em relação à sua atividade. Quanto melhor for o sentimento em relação ao trabalho, mais significativo ele será.

As pessoas que trabalham na área de gestão de pessoas percebem que a motivação para o trabalho desempenha um papel significativo nos resultados entregues pelo trabalhador. Nesse sentido, diversos são os estudos acerca desse tema, assim como suas teorias.

Em muitos casos, a atividade profissional é precedida de uma formação educacional na área, seja de nível médio, técnico ou superior. Em alguns casos de profissões que exigem formação de nível superior, um dos requisitos para que se obtenha o título é o cumprimento de horas de estágio que variam de acordo com a área de formação. É o caso, por exemplo, da profissão de psicólogo, regulamentada pela lei nº. 4.119/62 ou da profissão de professor, regulamentada pela lei 9.394/1996. O estágio é visto como um ato educacional complementar à teoria vista em sala de aula e deve ser encarado como uma preparação para o mercado de trabalho.

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais

do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008, art. 1º).

O estágio deve ser visto com objetivos diversos entre nível médio e nível superior. No que se refere a estágio de nível médio, seu objetivo principal é o de possibilitar o desenvolvimento de habilidades básicas e gerais pertencentes à vida laboral. Já o objetivo do estágio de nível superior envolve o aprendizado e a preparação para uma profissão específica. Nesse sentido, o estágio de nível superior visa à aquisição de conhecimentos específicos de uma determinada área e o preparo para a vida profissional que o aluno irá ter no decorrer de sua carreira profissional.

Com isso em mente, o objetivo desse estudo é identificar, empiricamente, se existe diferença entre os significados atribuídos ao trabalho por estudantes que cumprem estágio de nível médio com os estudantes que cumprem estágio de nível superior. Da mesma forma, busca-se verificar se existe diferença na força motivacional dos estudantes de acordo com o nível do estágio.

De acordo com os resultados desta pesquisa, pode-se, conhecendo a força motivacional e significado dos estagiários, elaborar programas voltados às suas reais necessidades, melhorando a experiência dos estagiários dentro do órgão e contribuindo para a permanência dos estudantes no estágio. Além disso, pode-se contribuir para o aperfeiçoamento da proposta pedagógica do estágio no órgão público em questão.

Essa pesquisa se faz necessária também para que se possa compreender melhor o perfil dos estagiários contratados no órgão, aprimorando todo o processo de trabalho do setor responsável pela contratação, desde o recrutamento até a seleção, passando pelo desenvolvimento e crescimento dos estudantes dentro do ambiente de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Mundo do Trabalho

O trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e sentidos (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Atualmente ocupa uma posição central na vida das pessoas como um meio digno de garantir o próprio sustento, independente do seu conteúdo. Mas nem sempre foi assim. Na Grécia antiga, com Platão e Aristóteles, o importante era o pensamento. Eles exaltavam a ociosidade e classificavam o trabalho como degradante, inferior e desgastante, devendo ser executado pelos escravos.

Com o surgimento do capitalismo essa concepção sofreu mudanças e ele passou a ser visto como processo de acumulação de capital (BORGES; YAMAMOTO, 2014). O indivíduo que não possuía meios de produção vendia a sua força de trabalho para aqueles que os possuíam, nascendo assim a noção de trabalho assalariado. Juntamente com a sua concepção de mercadoria a ser vendida estabelecida pelo capitalismo, nasceu também sua concepção de instrumentalidade econômica. O trabalho tinha mais valor à medida que aumentava os rendimentos do detentor do capital. Para fiscalizar esse alto rendimento foram criadas as funções de direção e supervisão (gerência).

Assim, o trabalho adquiriu uma alta centralidade, independente do seu conteúdo. Era valorizado como mercadoria, disciplinado, mecanizado, padronizado, planejado por especialistas e executado por outros. Foi a esse processo ideológico que Anthony (1977, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) atribuiu a designação de glorificação do trabalho. Essa ideologia dizia que o indivíduo deve fazer do trabalho uma prioridade em sua vida, provendo a abundância geral e o sucesso individual. Para isso ele deve ser realizado de forma planejada, padronizada e disciplinada.

Nessa visão, o importante era o entendimento e o máximo de aproveitamento das capacidades humanas, controlando o retorno trazido por elas através do esforço físico, ignorando o pensamento e a subjetividade do trabalhador, concentrando-se apenas na gestão dos movimentos por ele executados (SZNELWAR, UCHIDA, LANCMAN, 2011).

Essa conjuntura evidenciou as reais condições e as insatisfações dos trabalhadores. Essa ideologia resultou em uma exploração radical da classe trabalhadora, marcando a história do capitalismo como a história da resistência dos trabalhadores que lutavam por melhores

condições de trabalho e visavam impor limites à exploração capitalista. Foi nesse ambiente que os sindicatos trabalhistas surgiram, como forma de combater essa exploração praticada.

Os movimentos sindicais que marcaram o final do século XVIII e todo o século XIX basearam-se nas reflexões marxistas para formular suas ideias e críticas ao modelo capitalista. Para Marx (1980, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014), o conceito de trabalho é central porque produz a própria condição de ser humano. O trabalho passa a ser expressão do próprio ser. Além disso, considerava também que o modelo capitalista exigia um parcelamento cada vez maior do trabalho em suas operações, massificando assim a produção. Isso gerava uma menor identificação do trabalhador com o resultado das tarefas executadas. Além da falta de identificação, o parcelamento da tarefa também subtraía o atributo da inteligência. A força de trabalho era tratada como mercadoria e se relacionava com a alienação do trabalho e do trabalhador.

Além da alienação, o modelo capitalista criou também o atributo da monotonia ligado à simplificação e ausência da necessidade de qualificação. Para Marx, o efeito social deste modelo não é a abundância geral, e sim o acúmulo de capital de um lado e a pauperização das massas do outro (Marx, 1975b, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014). Os modelos de Taylor e Ford (BORGES; YAMAMOTO, 2014) são semelhantes no que diz respeito ao esvaziamento do conteúdo do trabalho. Esses dois moldes deram continuidade às ideias de parcelamento, exigência de eficiência, monotonia, pobreza de conteúdo, etc., reafirmando assim a concepção capitalista tradicional do trabalho. Esses dois modelos tinham o foco nos aspectos físicos e fisiológicos em detrimento dos mentais e cognitivos (SZNELWAR, UCHIDA, LANCMAN, 2011).

O final do século XX foi marcado por uma forte crise econômica mundial e também pelo esgotamento do modelo taylorista-fordista, ou seja, ele atingiu o limite máximo de gerar crescimento. Foi nesse turbulento cenário econômico que se abriu uma nova discussão sobre a concepção do trabalho e do seu papel enquanto categoria social estruturante da vida das pessoas e da própria sociedade (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Esse novo pensamento procura elucidar a importância de espaços de autonomia, reconhecer a criatividade para a produtividade do trabalhador, a importância das noções de enriquecimento do cargo, o impacto dos estilos de liderança no relacionamento grupal, entre outros aspectos. Provocou profundas transformações na estrutura social das organizações e

em aspectos da conjuntura socioeconômica que se associavam ao dinamismo do mercado de trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

O colapso do modelo anterior fez com que muitas empresas optassem por táticas oriundas das ciências humanas e em especial da psicologia, para lidar com os trabalhadores, reduzindo o controle sobre eles e abrindo novos espaços de participação. Desse modo, há uma maior participação do trabalhador no processo decisório e um desenvolvimento do gosto do trabalhador pelo que ele faz, transformando o bem-estar do indivíduo como necessário no desempenho organizacional. Esse novo modelo de gestão supõe maior participação, permite eliminar níveis hierárquicos intermediários na estrutura da organização através da descentralização administrativa e uma maior concentração nas atividades fins da empresa.

Nessa nova concepção de trabalho, as empresas tornam-se mais enxutas e flexíveis, assim como o trabalhador é visto como um ator na construção da sua vida profissional, com ênfase também nos aspectos mentais e cognitivos, dando identidade e subjetividade a ele (SZNELWAR, UCHIDA, LANCMAN, 2011).

Todas as novas formas de gestão compartilham também novos valores, como criatividade, autonomia, independência, iniciativa, reconhecimento, saúde, desafio, etc., além de terem em comum a transformação a partir do trabalho anteriormente taylorizado (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Atualmente, configuram-se duas concepções sobre o trabalho, diferenciando-se basicamente na importância que é atribuída a cada uma delas. A primeira concepção é defendida por Gorz (1982, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) e caracterizada pelo “fim do trabalho”. Para ele, o trabalho não pode ser realmente construtor de identidade, e, por isso, defende a sociedade baseada no tempo de lazer. Seguindo a mesma linha de pensamento, Aznar (1995, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) formulou sua proposta de redução do tempo de trabalho, pois, se não é possível ter um trabalho de boa qualidade, o indivíduo deverá trabalhar menos e se concentrar nas demais esferas da vida para a obtenção de satisfação. Para ambos o trabalho deixa de ocupar um lugar central na vida das pessoas, implicando redução de seu papel na construção da identidade individual (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Simultaneamente a essa linha, nasceu outra concepção sobre o trabalho, a qual compartilhava com a anterior suas ideias no que diz respeito às condições, mas dela difere

diretamente, mantendo a crença na possibilidade de construção de uma sociedade na qual todos têm acesso a um trabalho, conforme suas potencialidades, e que este trabalho deveria ser carregado de conteúdo de qualidade, no qual os indivíduos possam se orgulhar das atividades realizadas e dos resultados obtidos. Esse pensamento retorna à defesa da centralidade do trabalho na vida das pessoas. Um dos argumentos usados por Antunes (1995, apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) para criticar a abordagem anterior é de que não é possível vivenciar uma vida absolutamente sem sentido no trabalho, porém cheia de sentido fora dele. Essa última concepção de trabalho tende a se fortalecer, pois a tentativa de redução da jornada de trabalho com a intenção de democratizar o acesso ao emprego não surtiu o efeito esperado (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Além desse fato, Hackman e Oldham (1975, apud GONDIM; SILVA, 2014) desenvolveram a teoria das características do trabalho, que confirmou essa segunda linha de pensamento. Essa teoria relaciona as características de uma determinada tarefa com os níveis de desempenho alcançados. A natureza das atividades exercidas atua como fonte exponencial de motivação no trabalho, ou seja, quanto mais o trabalho é considerado atraente e aprazível pelo trabalhador, mais os resultados pretendidos serão alcançados. O indivíduo, além de experimentar o seu trabalho como significativo, válido e importante, deve também se perceber como responsável pelo resultado do esforço despendido e ser capaz de determinar como surgem o esforço e os resultados obtidos e se estes são satisfatórios e válidos (HACKMAN; OLDDHAM, 1975; SCHEIN, 1984, apud GONDIM; SILVA, 2014).

Essas experiências do trabalho são obtidas através de cinco dimensões centrais. A primeira dimensão é a variedade de habilidades, a utilização de diversas capacidades e aptidões. A segunda dimensão é a identidade com a tarefa, a amplitude da tarefa e a visibilidade de seu resultado pelo trabalhador. A terceira dimensão é a importância do trabalho, a relevância do trabalho para o trabalhador, para a organização e para a sociedade. A quarta dimensão é a autonomia, a liberdade que o trabalhador possui para planejar e executar o seu trabalho e se sentir responsável pelos resultados obtidos. A quinta e última dimensão é o feedback, as informações que o trabalhador recebe sobre o seu desempenho, a qualidade e a quantidade do seu trabalho (GONDIM; SILVA, 2014). As três primeiras dimensões (variedade de habilidades, identidade com a tarefa e importância da tarefa) interferem significativamente na experiência proporcionada ao trabalhador do significado que o seu trabalho possui para ele, um estado psicológico essencial na psicologia organizacional.

2.2. Motivação

A palavra motivação deriva do latim *motivus* que significa tudo aquilo que faz mover. Entende-se que a motivação se relaciona com diversas dimensões e é multicausal, razão pela qual se estudam diversos construtos e os relacionam com a motivação, a fim de entendê-la melhor.

As teorias da motivação mais utilizadas pela área de gestão de pessoas usam basicamente três modelos de classificação. O primeiro é o da classificação unidimensional proposto por Campbell (1970, apud GONDIM; SILVA, 2014) que faz a diferenciação entre as teorias de conteúdo e as de processo. Outro modelo foi proposto por Thierry (1994, apud GONDIM; SILVA, 2014) denominado bidimensional, que além das dimensões conteúdo e processo, trata também das dimensões reforçamento e cognição. O último modelo de classificação das teorias da motivação é o unidimensional proposto por Kanfer “que organiza as teorias em um *continuum* entre proximidade e distanciamento da ação” (GONDIM; SILVA, 2014).

Dentro do primeiro modelo, as teorias de conteúdo explicam a motivação pela satisfação de determinada necessidade. A grande preocupação desse modelo de classificação é estudar os diferentes tipos de necessidades orientadoras das ações humanas (Pérez-Ramos, 1990, apud GONDIM; SILVA, 2014). Faz parte desse grupo a Teoria das Necessidades de Maslow; a Teoria das Necessidades de Frederick Herzberg; a teoria das Necessidades de Alderfer (ERG) e a Teoria das Necessidades de McClelland (RODRIGUES; REIS NETO; GONCALVES FILHO, 2014). Já as teorias de processos tratam a motivação como “um processo de tomada de decisão em que estão em jogo as percepções, os objetivos, as expectativas e as metas pessoais” (GONDIM; SILVA, 2014). As teorias mais conhecidas de processo são a da equidade, a do acionamento e a das expectativas (LOBOS, 1975).

O segundo modelo, o bidimensional, além de considerar as dimensões conteúdo e processo, considera também as dimensões de reforço de conduta e de cognição. O reforço de conduta refere-se à probabilidade do indivíduo manter-se motivado após apresentar a ação (fator externo). As teorias que consideram a cognição investigam como o sistema cognitivo (fator interno) age pelas percepções e interpretações. Dessa forma, a motivação seria decorrente do que acontece na mente do indivíduo, orientando as suas ações futuras (GONDIM; SILVA, 2014).

O terceiro e último modelo não considera as dimensões apresentadas pelos modelos anteriores. Para Kanfer (1992, apud GONDIM; SILVA, 2014) o fator central da motivação não é o que a causa, mas sim como é possível intervir sobre ela, reorientando o comportamento individual. Esse modelo faz uso de conceitos mais próximos ou distantes da ação (GONDIM; SILVA, 2014).

As teorias da motivação, independente do modelo de classificação, vêm sendo discutidas com o intuito de ir além de recompensas e instintos, buscando compreender a motivação dentro do contexto em que ocorre. Um teórico bastante utilizado quando se fala sobre motivação é Victor Vroom (1995, apud GONDIM; SILVA, 2014), que desenvolveu a chamada Teoria da Expectância. Nessa teoria a motivação é vista como uma força emocional e consciente ativada no momento em que o indivíduo deve tomar uma decisão. Essa força baseia-se na expectativa do indivíduo das consequências da sua escolha e na sua avaliação da melhor opção. Gondim e Silva (2014, p. 180) afirmam que “a suposição de Vroom é a de que as pessoas decidem sobre suas ações de modo instrumental, procurando maximizar seu prazer e seus ganhos e minimizar seu desprazer e suas perdas”.

Essa escolha sofreria influência de três conceitos cognitivos: valência, instrumentalidade e expectativa. A valência refere-se à positividade ou negatividade dos resultados pretendidos, envolvendo a afetividade do sujeito nas tomadas de decisão. A instrumentalidade é a percepção da relação entre a ação e o resultado esperado. Já a expectativa refere-se à intensidade da antecipação dos resultados pretendidos e a visualização da sua concretização (GONDIM; SILVA, 2014).

A teoria de Vroom inclui a variável valor, representada no conceito de valência. Na realidade, estudos mais recentes acerca da motivação passam a incluir essa variável, ajudando na compreensão das diferenças culturais e como elas causam impacto na motivação e no desempenho no contexto de trabalho. Com esses avanços, fica mais clara a necessidade de incluir práticas de gestão distintas, considerando os diversos contextos culturais (GONDIM; SILVA, 2014).

Essa teoria se baseia em cinco conceitos básicos: (1) resultados do trabalho (consequências que uma organização pode oferecer aos seus empregados), (2) valência (o desejo que determinado retorno tem), (3) expectativa (previsão da pessoa que um determinado resultado venha a acontecer), (4) instrumentalidade (grau de correlação percebido entre a ação

e o resultado) e (5) força motivacional (quantidade de esforço necessária para a pessoa motivar-se). Esta última, a força motivacional, é uma função multiplicativa dos conceitos de valência, instrumentalidade e expectativa (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

Embora existam numerosos estudos acerca da motivação, não é possível chegar a apenas um modelo teórico, pois ela é composta por inúmeras variáveis, assim como ela própria faz parte de um enorme conjunto de fatores que influencia o comportamento humano nas organizações. Sendo assim, também não é possível considerar um modelo específico como um remédio para todos os problemas organizacionais. É necessário identificar, dentro do contexto organizacional e cultural, quais são os fatores que realmente exercem influência na motivação para o trabalho e atuar sobre eles, para que possam se desenvolver plenamente (GONDIM; SILVA, 2014). Dentre os fatores que mais se destacam na determinação do grau de motivação estão as interações humanas saudáveis, as políticas de reconhecimento profissional, a possibilidade de realizar tarefas prazerosas e que possuem significado (KRUGER, 2012, apud GONDIM; SILVA, 2014).

2.3. Significado do Trabalho

Além de ser uma forma de aquisição de renda, o trabalho pode ser visto como meio de obter *status* social, se relacionar com outras pessoas e obter autorrealização (KUBO; GOUVEA, 2012). Não é dúvida de que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas, haja vista o número de horas que se passa no ambiente laboral e, além disso, o tempo necessário para se preparar para essa atividade, seja na formação educacional ou em capacitações ao longo da vida profissional (KUBO; GOUVEA, 2012).

Dentro do local de trabalho, a realização de determinadas tarefas e o convívio dentro das relações sociais constituem modos de ser, que qualificam as pessoas como iguais. Essa maneira de agir constrói a identidade, marcando as igualdades e desconsiderando as diferenças individuais (JACQUES, 1996). O termo “identidade social” se refere ao pertencimento a um grupo social e à carga afetiva que isto implica. Essa identidade facilita a incorporação de valores e normas do grupo, implica na participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico em que ocorrem as relações desse grupo. Do mesmo modo, as estruturas sociológicas influenciam as representações que os indivíduos fazem de si, suas representações do eu (JACQUES, 1996).

Pode-se dizer que o sistema de crenças e valores de uma empresa afeta a construção da identidade do eu, assim como o eu e as características pessoais, influenciam a identidade do trabalhador, a identidade do trabalho. Com o sistema de normas e moral já estabelecido dentro da organização, a atividade laboral deve ser inserida nele, em um sistema de significações éticas e afetivas (JAQUES, 1996). A adesão ao trabalho significa a aceitação de um sistema de valores e crenças da organização, que favorece a canalização das energias para a atividade profissional. Esse sistema norteia as relações sociais no interior da empresa. Se a concepção individual do trabalhador se assemelha aos valores e à cultura da organização, este indivíduo se sentirá pertencente a esse grupo, identificando-se socialmente com a empresa. Desse modo, o trabalho terá forte influência na identidade do eu, pois os valores organizacionais serão interiorizados pelo indivíduo, fundindo-se com seus valores pessoais. A identidade do trabalho fará parte da identidade do eu (JAQUES, 1996).

O significado do trabalho faz parte de uma dimensão subjetiva e é influenciado pelas experiências de vida do indivíduo e também pelo sentido que ele dá ao seu trabalho (BORGES; ALVES-FILHO, 2003). A forma que a organização gerencia as pessoas que lá trabalham irá depender desse significado, seja ele atribuído pelos trabalhadores ou pelos gestores (KANUNGO, 1991, apud KUBO; GOUVEA, 2012).

Um marco importante no que se refere à investigação acerca do significado do trabalho é o estudo dirigido pela equipe do MOW – *Meaning of Working International Research Team* realizado em 1987 que considerou aspectos como crenças, expectativas e valores relacionados com o trabalho de uma maneira geral (KUBO; GOUVEA, 2012). Este estudo considerou três níveis de análise: individual, organizacional e social. Como o significado do trabalho é um construto subjetivo, usou-se o enfoque individual. Este modelo inicial considerou que existem seis construtos que relacionam o indivíduo com o trabalho: centralidade do trabalho, normas sociais orientadas para os direitos, normas sociais orientadas para os deveres, função econômica do trabalho, resultado intrínseco ou expressivo, contato interpessoal pelo trabalho (MOW, 1987, apud KUBO; GOUVEA, 2012).

O modelo de trabalho alienante descrito anteriormente causa impacto direto no significado atribuído ao trabalho. O trabalhador torna-se alienado quando não possui controle sobre o seu trabalho ou quando as suas atividades estão desconectadas com a sua vivência e experiências enquanto sujeito (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). Para que o trabalho tenha significado, a pessoa que o efetua deve ter prazer na sua realização. Para isso,

ele deve corresponder aos seus interesses, investir nas suas competências, estimular o desenvolvimento do seu potencial e permitir que seus objetivos sejam atingidos de maneira eficaz (MORIN, 2007).

2.4. Estágio

A lei nº 9.394 (BRASIL, 1996) estabelece as diretrizes e as bases da educação nacional. A referida norma enfatiza a importância da ligação entre teoria e prática para os profissionais que atuam na área da educação. Essa relação deve ser estabelecida no estágio supervisionado e também nas capacitações em serviço. A legislação também proporciona aos sistemas de ensino a garantia de estabelecer as próprias normas de realização do estágio, desde que sejam compatíveis com a lei específica.

É o caso, por exemplo, da profissão de professor, que tem um mínimo de horas de estágio a ser cumprido para que se obtenha o título e conseqüentemente os direitos e prerrogativas da profissão (BRASIL, 1996). Assim, as faculdades e universidades devem se adequar ao mínimo previsto na lei. A resolução CNE/CP nº. 2, de 19 de fevereiro de 2002 versa sobre o tema e estipula horas mínimas de estágio supervisionado para licenciatura e graduação plena de professores (BRASIL, 2002).

Para tratar especificamente sobre o tema estágio, foi publicada a lei nº 11.788/2008. Logo no primeiro artigo dessa regulamentação, o conceito de estágio é estabelecido.

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008, artigo 1º).

Assim, estágio deve ser visto como parte integrante da formação profissional do estudante, preparando-o para o mundo do trabalho. É importante ressaltar que o estágio não causa vínculo empregatício, ou seja, não é considerado um trabalho, e sim parte da formação educacional e profissional do estudante. Esse fato pode ser evidenciado também pela jornada de trabalho que não poderá exceder 30 horas semanais (BRASIL, 2008).

O estágio pode ser classificado como obrigatório e não obrigatório. O primeiro é requisito necessário para a obtenção do diploma. Já o segundo constitui opção do estudante, com o intuito de complementar a aprendizagem e contribuir para a relação teoria/prática. Em ambos os casos, o aluno deverá estar regularmente matriculado em instituição reconhecida, e o horário de estágio deverá ser compatível com o horário das aulas teóricas da instituição de ensino (BRASIL, 2008).

É preciso que haja integração entre teoria e prática, entre saber e fazer. Este é o objetivo principal do estágio. Kulcsar (2008) afirma que a universidade não está sendo capaz de proporcionar essa integração, ou seja, o aluno não é capaz de reinterpretar e aplicar a teoria em relação à prática. Para Kulcsar (2008, p. 64), “pode-se perceber a importância do estágio (...) como elemento capaz de desencadear a relação entre polos de uma mesma realidade e preparar o aluno estagiário para o mundo do trabalho”.

Para que isso aconteça, é necessário que as atividades de estágio sejam reconhecidas não apenas como burocráticas, mas devem assumir sua função prática e dinâmica, que produzem conhecimentos e possibilitam a mudança (KULCSAR, 2008).

A Lei nº. 11.788/2008 trata do estágio de uma maneira geral, aplicando os seus dispositivos em todos os tipos de organizações. Para que ele possa ocorrer em órgãos integrantes do SIPEC, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) elaborou uma Orientação Normativa acerca do tema. Juntamente com a ON nº. 04/2014 (BRASIL; 2014), o MP também publicou a Nota Técnica nº. 111/2014.

Essa legislação específica dos órgãos públicos federais pertencentes ao poder executivo corrobora com a lei geral do estágio quando reafirma que o estágio é ato educacional com o objetivo de preparar o aluno para o mundo do trabalho e o trabalho produtivo, desenvolvendo-o para a vida cidadã (BRASIL; 2014).

A Nota Técnica do MP faz uma diferenciação clara entre o estágio de nível médio e o de nível superior. Em relação ao estágio de nível médio, por ter uma formação geral, sua finalidade não é o aprendizado técnico e sim preparo para o crescimento profissional, com aquisição de conhecimentos subjetivos. Seu objetivo principal não é só aquisição de conhecimentos, mas também fazer com que o estudante vivencie situações reais da vida no trabalho, contribuindo para o processo de aprendizagem social e cultural.

Já o estágio de nível superior, por já haver uma área definida, esta importante etapa na formação profissional vai além de uma experiência genérica acerca do trabalho. É também uma preparação para a profissão escolhida pelo estudante e, por isso, seu estágio deverá ter extrema afinidade com a sua área de formação. Tanto a Lei nº. 11.788/2008 quanto a ON/MP nº. 04/2014 deixa esta relação clara, quando dizem que o estágio deve ter estrita relação com o projeto pedagógico do curso, sendo que se não houver, a situação do estágio torna-se irregular.

3. METODOLOGIA

3.1. Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa teve natureza descritiva, pois esse tipo busca descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987, apud ZANELLA, 2009). Essa finalidade é consonante com o objetivo da pesquisa de identificar, empiricamente, se existe diferença entre os significados atribuídos ao trabalho por estudantes que cumprem estágio de nível médio com os estudantes que cumprem estágio de nível superior. O seu escopo é um caso, não permitindo assim generalizações, sendo os resultados da pesquisa aplicáveis apenas à realidade do órgão onde foi aplicado o inventário.

A abordagem utilizada neste estudo é a quantitativa, uma vez que é apropriada para medir opiniões, atitudes, preferências e comportamentos (ZANELLA, 2009). Seu recorte foi transversal, tirando um retrato da realidade em um determinado momento e em um órgão público específico.

O delineamento da pesquisa é observacional ou descritivo, pois foi baseada em observação sistêmica da realidade sem a preocupação com o controle das variáveis. O método utilizado foi o levantamento de opiniões ou *survey*, pois este tipo de método se caracteriza pelo contato direto com as pessoas, além de utilizar matemática e estatística na análise dos dados coletados (ZANELLA, 2009).

3.2. Caracterização da Organização

A presente pesquisa foi realizada em um órgão público na área da saúde pertencente à Administração pública direta federal. O quadro de servidores conta com aproximadamente 80 mil pessoas distribuídas nas unidades descentralizadas em todos os estados brasileiros. Este órgão contém aproximadamente 1.200 estagiários, sendo 520 de nível superior, 680 de nível médio.

3.3. Amostragem

Foi escolhido trabalhar com uma amostra não probabilística por acessibilidade. Esse tipo de amostra não possui representatividade, ou seja, os resultados obtidos na pesquisa não poderão ser generalizados para a população pesquisada. Os estagiários foram diferenciados de acordo com o nível de escolaridade.

Ao final do prazo de coleta de dados, foram respondidos 534 questionários, dos quais 271 foram preenchidos corretamente e por completo. Optou-se por desconsiderar os 263 questionários incompletos, ação recomendada pelos autores do questionário IMST (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

3.4. Instrumentação

O instrumento aplicado na pesquisa foi o IMST – Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

Este instrumento foi construído a partir de um estudo em que foi aplicado um questionário anteriormente formulado pelos autores em profissionais da saúde, bancários e funcionários de uma distribuidora de derivados do petróleo com o intuito de modificar o primeiro instrumento e superar as limitações encontradas anteriormente (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

A validação científica do instrumento se deu pela aplicação do questionário nos diferentes trabalhadores e a posterior análise fatorial confirmatória de cada escala, em que foram avaliados os coeficientes de fatorabilidade, o de comunalidade de todos os itens. Se o item apresentasse comunabilidade menor do que 0,30, passava-se a examinar o coeficiente de correlação. Se este não fosse maior do que 0,30 com pelo menos um outro item, este item seria eliminado das demais análises (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

Após a eliminação desses itens, fazia-se nova análise fatorial. A escala “instrumentalidade” apresentou uma matriz de correlação entre fatores superior a 0,30, o que a fez ser considerada como a solução final. Nas outras escalas, foi necessário realizar outra análise fatorial com rotação ortogonal (Varimax), sendo esta a solução final (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

Estimou-se também a força motivacional pelo produto entre a soma dos escores dos fatores de expectativas e a soma dos escores dos fatores de instrumentalidade, subtraindo o produto dos escores no fator de expectativa e de instrumentalidade que se referem a atributos não desejáveis. Foi calculada a média desses escores por categoria de trabalhadores, comparando-as entre si, aplicando a análise de variância (BORGES; ALVES-FILHO, 2003).

Após essa nova validação científica, o instrumento passou a conter quatro escalas. A primeira, de atributos valorativos mensura quatro fatores: justiça no trabalho; autoexpressão e

realização pessoal; sobrevivência pessoal e familiar; e desgaste e desumanização. A segunda escala refere-se a atributos descritivos e é composta por cinco fatores: autoexpressão; condições de trabalho; responsabilidade; recompensa econômica; e desgaste e desumanização. A terceira escala refere-se a expectativas e contém quatro dimensões: autoexpressão e justiça no trabalho; segurança e dignidade; desgaste e desumanização; e responsabilidade. A quarta e última escala relaciona-se com a instrumentalidade e contém quatro fatores: envolvimento; justiça no trabalho; desgaste e desumanização; e reconhecimento e independência financeira (BORGES; ALVES-FILHO, 2003). Todas as quatro escalas possuem os valores de 0 a 4.

3.5. Coleta e Análise de Dados

Para a coleta de dados, o inventário foi transposto para a plataforma FormSUS. O questionário ficou disponível *online* no período de 25/08/2014 a 24/10/2014. Foi encaminhado um *e-mail* para todos os estagiários e também para os responsáveis pelo programa de estágio nas unidades descentralizadas do órgão informando sobre a pesquisa. Posteriormente, foram encaminhados mais dois *e-mails* lembrando os participantes que ainda não tinham respondido da data limite de resposta.

Os dados coletados foram analisados por meio de técnicas estatísticas pelo aplicativo Microsoft Excel de maneira quantitativa, descritiva e comparativa, utilizando média, frequência e porcentagem.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Análise da Amostra

Participaram da pesquisa 271 estagiários, sendo que 93 realizavam o estágio a menos de 6 meses, 114 realizavam o estágio a mais de seis meses porém a menos de um ano e 64 estagiários já haviam cumprido mais de um ano de estágio.

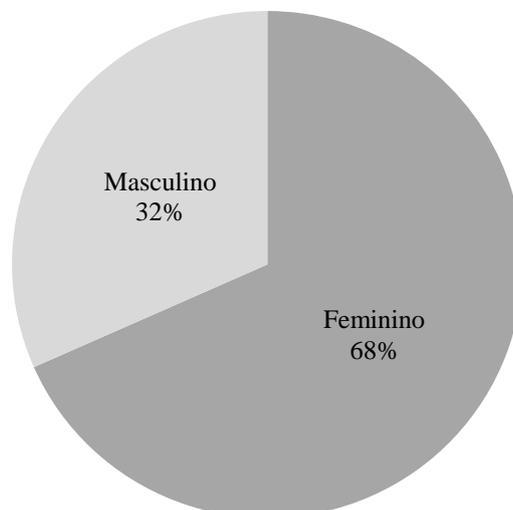
Figura 1: Tempo de Estágio



Fonte: do autor, 2014.

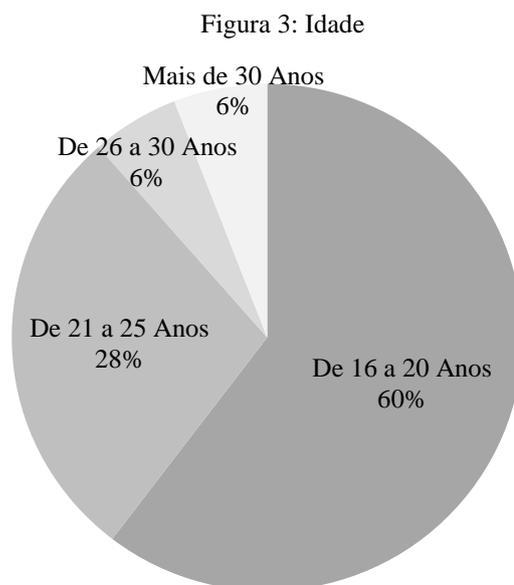
Em relação ao sexo dos participantes, nota-se uma predominância feminina na amostra, com 188 mulheres, em comparação com 87 homens.

Figura 2: Sexo



Fonte: do autor, 2014.

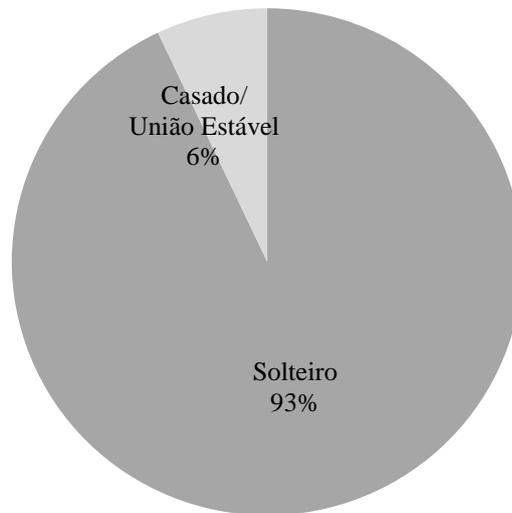
No que se refere à idade dos participantes, nota-se uma maior incidência em respondentes na faixa etária de 16 a 20 anos de idade. Pode-se observar que a faixa etária de menos de 16 anos não obteve representatividade, ficando abaixo de 1% da amostra e por isso, foi excluído do gráfico abaixo.



Fonte: do autor, 2014.

Em relação ao estado civil dos participantes, observa-se uma grande maioria de solteiros, somando 251 respondentes em comparação com os respondentes casados, que somaram 19 participantes.

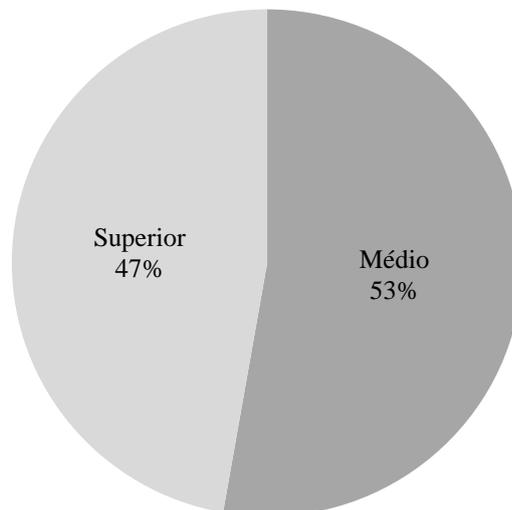
Figura 4: Estado Civil



Fonte: do autor, 2014.

O nível de escolaridade dos respondentes apresentou um equilíbrio entre médio e superior, sendo que não houve respondentes do nível técnico. Responderam ao questionário 143 estudantes de nível médio e 128 estudantes de nível superior.

Figura 5: Nível do Estágio

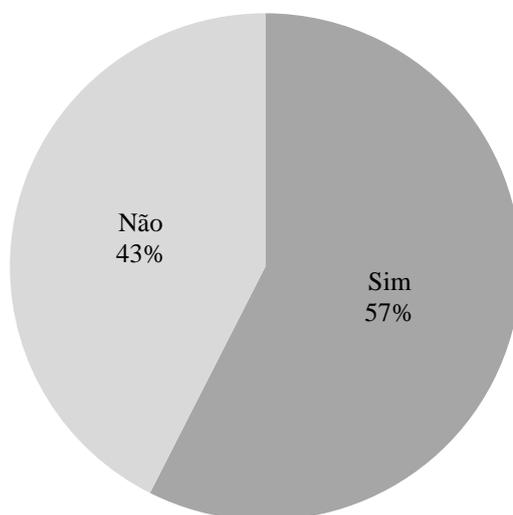


Fonte: do autor, 2014.

A maioria dos respondentes assinalou este estágio como sendo a primeira experiência profissional, embora estes números não tenham ficado muito díspares. 155 respondentes

consideraram este estágio como primeira experiência profissional, ao passo que 116 não o fizeram.

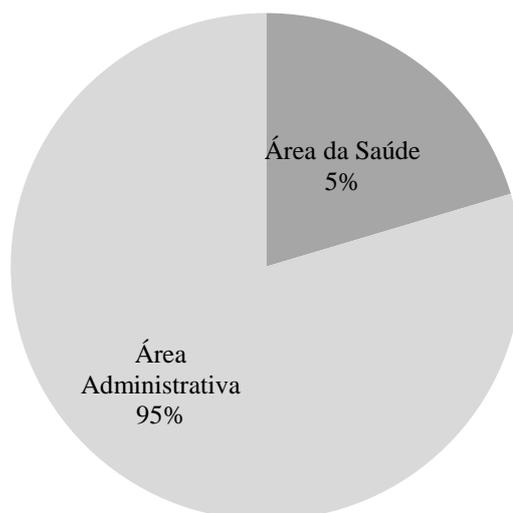
Figura 6: Estágio como 1º Experiência Profissional



Fonte: do autor, 2014.

Observa-se que a área de estágio mais praticada no órgão é a administrativa, com 216 respostas. A área da saúde, atividade finalística, contou com apenas 55 respondentes.

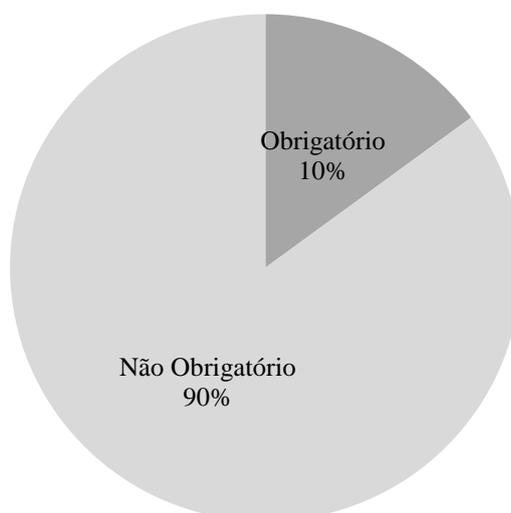
Figura 7: Área do Estágio



Fonte: do autor, 2014.

Em relação à modalidade do estágio, a maior parte cumpre estágio não-obrigatório, o que é remunerado e não é considerado para efeitos de formatura. 231 estudantes realizam estágio não-obrigatório e 40 realizam o obrigatório.

Figura 8: Modalidade do Estágio



Fonte: do autor, 2014.

4.2. Análise das Escalas

O instrumento utilizado (IMST) possui quatro escalas. Em todas elas calculou-se a média das respostas juntamente com o desvio padrão. Esse cálculo foi feito separadamente com os respondentes de nível médio e de nível superior, a fim de descobrir se existe diferença entre estes dois grupos de estudantes. A primeira escala é a de atributos valorativos. Essa escala abrange os fatores de justiça no trabalho, autoexpressão e realização pessoal, sobrevivência pessoal e familiar e desgaste e desumanização.

Tabela 1: Atributos Valorativos

Fator	Nível Médio		Nível Superior	
	Média	DP	Média	DP
FV1 Justiça do Trabalho	2,90	0,24	2,91	0,25
FV2 Autoexpressão e Realização Pessoal	3,25	0,31	3,24	0,30
FV3 Sobrevivência Pessoal e Familiar	3,22	0,30	3,24	0,29
FV4 Desgaste e Desumanização	2,79	0,24	2,79	0,23

Fonte: do autor, 2014.

Os atributos valorativos relacionam-se com como o trabalho deve ser. Observa-se que, comparando as médias obtidas para os estudantes de nível médio e de nível superior, não

existe muita variância entre os fatores valorativos. Além disso, todos os fatores receberam escores próximos, o que indica valorizações equivalentes entre os fatores.

Para os participantes de nível médio, o fator com a maior média foi o fator FV2, Autoexpressão e Realização Pessoal. Isso indica que para este grupo de participantes, o trabalho deve propiciar oportunidades de expressão, reconhecimento, respeito e crescimento pessoal. No caso dos participantes de nível superior, observa-se importância a este valor, mas também ao fator sobrevivência pessoal e familiar, relacionado com o trabalho como provedor das condições econômicas de sobrevivência e sustento.

Em ambos os grupos, o fator FV4 desgaste e desumanização recebeu a menor média. Isso significa que ambos não acreditam que o trabalho deve representar um fardo, ser desgastante e desumanizado. É importante ressaltar que mesmo que este fator apresente a menor média, ela não é baixa, uma vez que alcançou escore acima da média da escala, que vai até 4.

A segunda escala refere-se aos atributos descritivos e possui os itens de autoexpressão, condições de trabalho, responsabilidade, recompensa financeira e desumanização.

Tabela 2: Atributos Descritivos

Fator	Nível Médio		Nível Superior	
	Média	DP	Média	DP
FD1 Autoexpressão	3,51	0,12	3,57	0,12
FD2 Condições de Trabalho	3,49	0,26	3,51	0,27
FD3 Responsabilidade	3,55	0,13	3,54	0,14
FD4 Recompensa Econômica	3,23	0,15	3,27	0,13
FD5 Desgaste e Desumanização	2,13	0,16	2,13	0,16

Fonte: do autor, 2014.

Essa escala refere-se ao modo como o participante vê o seu trabalho como ele é, à sua percepção concreta. Nesta escala, para os estudantes de nível médio o fator mais importante é FD3, responsabilidade. Esse fato demonstra que estes estudantes consideram como um dos principais aspectos do estágio a responsabilidade que ele trás. Já para os estudantes de nível superior, o fator de maior média foi o FD1, autoexpressão. Nota-se que para os estudantes de nível superior, dar opiniões, influenciar nas decisões, expressar a criatividade e receber reconhecimento é de grande importância.

Em ambos os grupos, o fator de menor média foi o relacionado com o desgaste e desumanização, indicando que o trabalho parece não ser percebido pelos participantes, de forma intensa, como causador de fadiga, ou muito desgastante.

A terceira escala refere-se à expectativa e apresenta quatro fatores: autoexpressão e justiça no trabalho, segurança e dignidade, desgaste e desumanização e responsabilidade.

Tabela 3: Expectativas

Fator	Nível Médio		Nível Superior	
	Média	DP	Média	DP
FE1 Autoexpressão e Justiça no Trabalho	2,90	0,21	2,91	0,20
FE2 Segurança e Dignidade	3,29	0,16	3,30	0,17
FE3 Desgaste e Desumanização	2,19	0,17	2,23	0,17
FE4 Responsabilidade	3,50	0,13	3,48	0,14

Fonte: do autor, 2014.

Essa escala relaciona-se ao quanto se espera que o estágio apresente determinado resultado. Em ambos os grupos o fator com a maior foi o FE4, responsabilidade. Com este resultado, pode-se supor que a responsabilidade é um atributo esperado no estágio, ele deve ocorrer. O fator com a menor média foi o FE3 novamente, desgaste e desumanização, mostrando que a fadiga e o cansaço não representam um fator de maior importância na experiência de estágio como um todo.

A quarta e última escala, a de instrumentalidade, apresenta os itens de envolvimento, justiça no trabalho, desgaste e desumanização e reconhecimento e independência financeira.

Tabela 4: Instrumentalidade

Fator	Nível Médio		Nível Superior	
	Média	DP	Média	DP
FI1 Envolvimento	3,43	0,13	3,43	0,13
FI2 Justiça no Trabalho	2,82	0,17	2,85	0,17
FI3 Desgaste e Desumanização	1,98	0,09	1,99	0,10
FI4 Reconhecimento e Independência Econômica	3,23	0,19	3,25	0,20

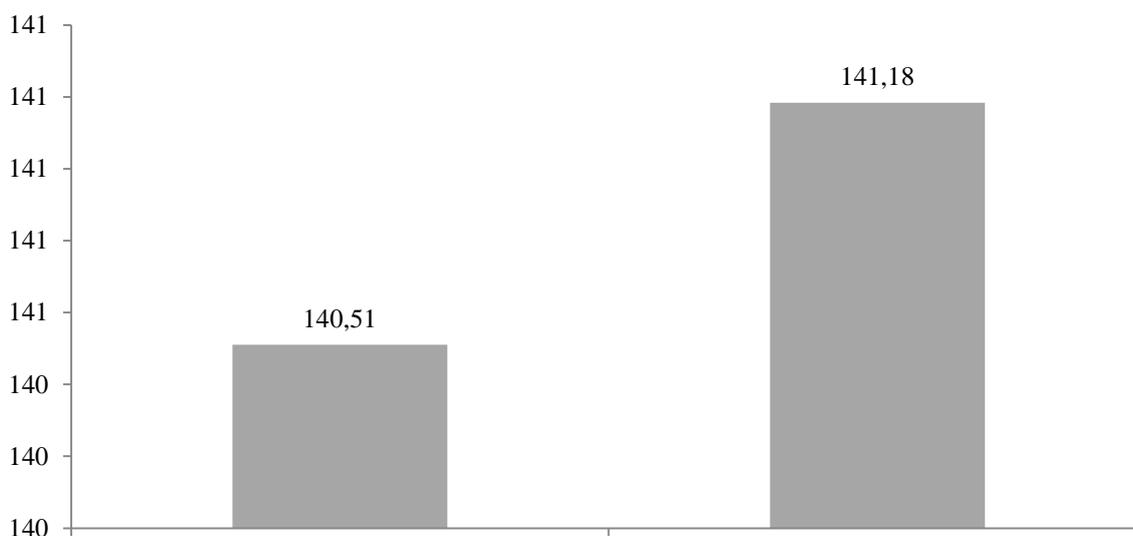
Fonte: do autor, 2014.

Essa escala refere-se ao quanto os resultados obtidos no estágio estão relacionados com os esforços do estudante. Nesta escala, o fator com a maior média tanto para nível médio quanto para nível superior foi o FI1, envolvimento. Isso demonstra o quanto o estagiário se percebe como produtivo, como parte integrante da equipe de trabalho. O fator de menor média foi o desgaste e desumanização, demonstrando que o seu desempenho não é o responsável pelo desgaste e pela fadiga no trabalho.

De uma maneira geral, os valores das quatro escalas foram muito parecidos quando comparados em razão do nível de estágio desempenhado, médio ou superior. Observando-se os desvios padrão das quatro escalas, nota-se que estes foram valores baixos, o que demonstra que existe uma homogeneidade entre os pensamentos dos diversos respondentes.

Em relação à força motivacional, foi aplicada a fórmula de cálculo proposta pelos autores do instrumento IMST e os resultados estão evidenciados na tabela abaixo.

Figura 9: Força Motivacional

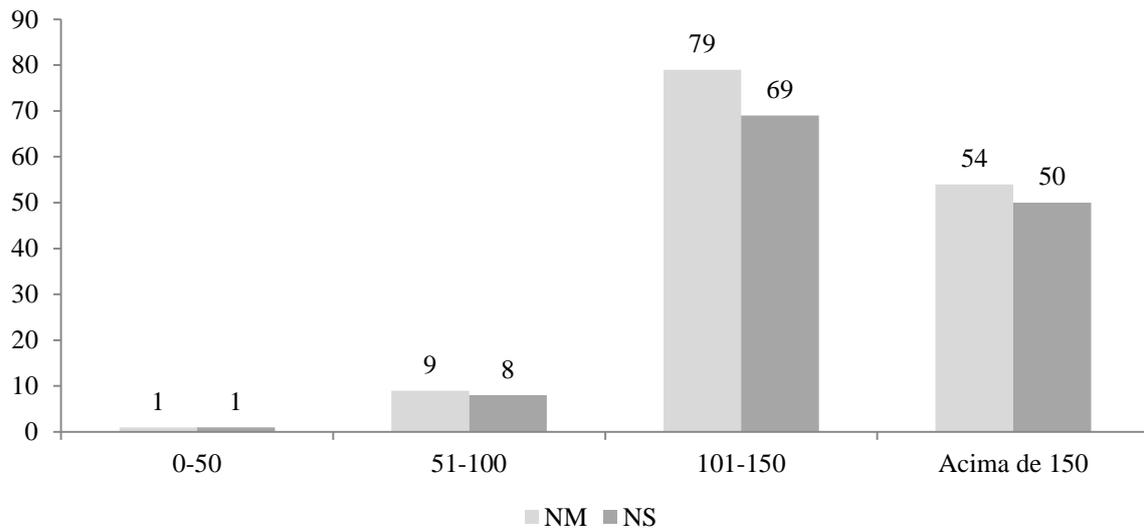


Fonte: do autor, 2014.

No estudo realizado na elaboração do instrumento utilizado, a força motivacional mínima foi de 7,6, a máxima foi de 137,56 e a média foi de 87,45 (BORGES; ALVES-FILHO, 2003). Comparando-se os resultados encontrados na presente pesquisa com os resultados encontrados pelos autores do instrumento, constata-se que a força motivacional dos estagiários de ambos os níveis é alta.

Em relação à força motivacional dos estagiários por nível de estágio, os valores encontrados evidenciam que não existe muita diferença em relação ao nível do estágio, médio ou superior. Em ambos os casos a força motivacional apresentada é alta, com pouca diferença entre uma e outra, notando-se que ela se apresenta maior para estagiários de nível superior.

Figura 10: Frequência da Força Motivacional



Fonte: do autor, 2014.

Observando-se o gráfico acima que evidencia a frequência de respostas nos intervalos de força motivacional, percebe-se que a diferença entre os dois níveis de estágio não causa impacto na frequência da força motivacional dos estudantes. A maior incidência de respostas concentrou-se no intervalo de 101 a 150 em ambos os casos, o que esclarece que, em se tratando de força motivacional, não há grande diferença se compararmos as respostas em relação ao nível do estágio desenvolvido no órgão.

5. CONCLUSÕES

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar, empiricamente, se existe diferença entre estudantes de ensino médio com estudantes de ensino superior no que se refere aos significados atribuídos ao trabalho e ao nível de motivação para o trabalho. Assim, considerando o embasamento teórico juntamente com os resultados encontrados na pesquisa, pode-se dizer que o nível de motivação é alto em ambos os casos, sendo que para os estudantes de nível superior ele seja um pouco mais elevado. Em relação ao significado, pode-se notar escores parecidos nas escalas do instrumento utilizado, nos atributos valorativos, descritivos, nas expectativas e na instrumentalidade. Isso significa que o significado do trabalho é semelhante entre esses dois grupos.

Observa-se também baixos valores do desvio padrão em todas as escalas do instrumento, o que indica que existe um consenso geral no que se refere aos itens do questionário, ou seja, as respostas não foram muito diferentes, havendo uma homogeneidade na visão dos participantes.

Em todas as quatro escalas de todos os participantes, independente do nível do estágio, observa-se que o item de menor escore foi o que se refere ao desgaste no trabalho. Esse resultado pode indicar que o estágio não é visto como uma atividade que gera cansaço. Por um lado esse resultado é positivo, pois demonstra que a experiência de estágio não cansa ou desgasta o estudante. Por outro, mesmo sendo o escore mais baixo da pesquisa, ainda assim apresenta um valor médio alto para um item considerado não desejável.

Esta pesquisa procurou atingir seu objetivo através da aplicação de um questionário em um órgão específico. Em relação à metodologia, seria interessante complementar a análise realizada com outros instrumentos, a fim de se obter um quadro mais completo de como os estagiários do órgão veem o seu trabalho e como está o nível de motivação para realizá-lo. Entrevistas individuais ou grupos focais, por exemplo, são instrumentos pertinentes para se verificar outros fatores relacionados com o significado e com a motivação para o trabalho.

Conhecendo os agentes motivadores e os significados relacionados com o trabalho, pode-se aperfeiçoar o programa de estágio desenvolvido no órgão, incentivando atividades que desenvolvam a criatividade, a responsabilidade e a autoexpressão, fatores com os maiores escores nesta pesquisa. Com isso, busca-se melhorar a experiência de estágio, contribuindo para a base educacional e também para a formação profissional do estudante.

Essa busca por melhorias deve ser uma prática contínua no órgão em questão, uma vez que as organizações sempre buscam pessoas motivadas para o trabalho. Embora o nível de motivação dos estagiários que participaram dessa pesquisa esteja elevado, é necessário que este seja mantido, ou até mesmo melhorado. Isso será possível na medida em que o ambiente de trabalho seja favorável para tal.

Os resultados da pesquisa, contudo, não podem ser generalizados para todos os estagiários do órgão. De uma amostra total de 1200 estagiários, apenas 275 estudantes responderam o questionário completo, representando pouco menos do que 23% da amostra total. Isso evidencia a baixa adesão ao questionário. Ações de sensibilização poderiam aumentar este número, fazendo com que os dados obtidos em pesquisas posteriores pudessem refletir a opinião e a visão da maior parte dos estagiários, possibilitando a generalização dos dados na organização e para aquele grupo da amostra inicial.

É importante conhecer o significado atribuído ao trabalho e a motivação individual para ele. Assim, a organização tem uma visão mais completa do sujeito, melhorando o ambiente e as condições de trabalho, aumentando a motivação e agregando valor às tarefas da pessoa.

6. REFERÊNCIAS

BENDASSOLLI, Pedro F; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista administração de empresas**, São Paulo , v. 51, n. 2, Apr. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000200003&lng=en&nrm=iso>.

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre , v. 2, n. 2, dez. 2003. pp. 123-145.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. Em ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. pp. 25-72.

BRASIL. Lei nº. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm.

_____. Lei nº. 11.788 de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm.

_____. Nota Técnica nº. 111 de 04 de julho de 2014. **Exposição de motivos para edição de Orientação Normativa referente à aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional**. Disponível em <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/Downloads/file?NOTA%20T%C9CNICA%2011%20-%202014.pdf>.

_____. Orientação Normativa nº. 04 de 04 de julho de 2014. **Estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional**. Disponível em http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Legislacao/orientacao_normativa/2014/140708_orientacao_normativa_04.pdf.

_____. Resolução CNE/CP nº. 2 de 19 de fevereiro de 2002. **Institui a duração e a carga horária dos cursos de licenciatura, de graduação plena, de formação de professores da Educação Básica em nível superior**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CP022002.pdf>.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SILVA, Narbal. Motivação no trabalho. Em ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. pp. 173-202.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. Em TAMAYO, Alvaro; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; CODO, Wanderley (Orgs). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: ANPEPP, 1996. pp. 41-47.

KUBO, Sergio Hideo; GOUVEA, Maria Aparecida. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista Administração** (São Paulo), São Paulo, v. 47, n. 4, Dec. 2012.

KULCSAR, Rosa. O estágio supervisionado como atividade integradora. Em **A prática de ensino e o estágio supervisionado**. PICONEZ, Stela C. Bertholo (coord). Campinas: Papyrus, 15ª edição, 2008.

LOBOS, Julio. Teorias sobre a motivação no trabalho. **Revista Administração Empresas**, São Paulo, v. 15, n. 2, Apr. 1975.

MORIN, Estelle. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. **Cahier de Recherche, Montréal**, n. 543, p. 99-193, 2007.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONCALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, Feb. 2014.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma. A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, São Paulo, v. 23, n. 1, 2011.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

7. ANEXOS

7.1. Inventário de Motivação e Significado do Trabalho – IMST

Caro participante, olá!

Temos o prazer de apresentá-lo ao Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST). Este inventário tem o objetivo de ampliar a compreensão de suas relações com seu trabalho. Ele foi elaborado com base em pesquisas nas quais trabalhadores foram ouvidos em entrevista e em outras que testaram o uso e preenchimento do IMST, permitindo seu gradual aperfeiçoamento até o formato que você conhecerá agora.

Instruções Gerais

Segue-se, então, o ISMT, o qual contém perguntas sobre o trabalho em várias perspectivas: como deve ser (trabalho ideal), suas expectativas (o que você espera dele), como é na realidade e como você percebe seu desempenho contribuindo para a obtenção de resultados desejados ou não. Por isso, o ISMT está dividido em três partes: a primeira aborda seu modelo ideal de trabalho; a segunda, suas expectativas e percepção do trabalho concreto e a terceira, sua percepção sobre seu desempenho.

O IMST foi elaborado baseados na confiança que temos em você, colaborador. Por isso, não há artifícios para o confundir. Talvez você sinta uma certa repetição, mas o que ocorre é que precisamos que opine sobre o mesmo aspecto do trabalho (por exemplo: salário e natureza das tarefas) nas quatro perspectivas de análise previstas.

Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Não há previsão de respostas certas ou erradas, mas sim opiniões de pessoas diferentes. Assim, o que nos importa é sua opinião sincera. Por isso mesmo, é importante contar sua liberdade em responder ou não ao IMST. Sua decisão será, portanto, respeitada. Entenderemos o preenchimento do IMST, como seu livre consentimento.

Suas respostas serão ANÔNIMAS e mantidas em sigilo. Não escreva seu nome, nem assine os questionários. As respostas serão analisadas em conjunto e de forma confidencial.

Cada parte do IMST, a seguir, tem suas próprias instruções específicas. Antes de iniciar cada uma, preste bem atenção a tais instruções. Responda a todos os itens. **Não deixe nada em branco.**

Primeira Parte

A seguir, você vai encontrar uma lista de frases sobre o trabalho ou os resultados desse. Reflita quanto cada frase representa algo que o seu trabalho **deve ser**. Queremos saber como seria seu trabalho ideal. Indique-nos sobre esta sua avaliação atribuindo pontos de **0 a 4**.

Vejamos antecipadamente os seguintes exemplos:

E1. 4 Trabalhar gera alegria de viver

E2. 0 Trabalhando, fico com uma dor nas costas.

E3. 2 Trabalhando, sou criativo.

As respostas dadas significam que é de importância máxima o trabalho gerar *Alegria de viver*, que não é desejável que o trabalho gere *Uma dor nas costas* e que é desejável que o trabalho oportunize a expressão de sua criatividade, mas apenas moderadamente.

Agora é sua vez de responder. **Vamos lá! Opine:** quanto (de 0 a 4) as frases contam algo que o trabalho **deve ser**?

1. ____ É um prazer realizar minhas tarefas
2. ____ Tenho oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. ____ As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho.
4. ____ Os chefes sabem se comunicar com cada um.
5. ____ O meu trabalho é o meu sustento.
6. ____ Sou independente porque assumo minhas despesas pessoais.
7. ____ Os resultados do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).
8. ____ Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido.
9. ____ Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias.
10. ____ Eu sinto que sou tratado como pessoa respeitada.
11. ____ No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.
12. ____ Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos.
13. ____ Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
14. ____ Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
15. ____ Trabalhando, faço amizades.
16. ____ Os chefes confiam em mim.
17. ____ Trabalhando, decido o que compro para mim.
18. ____ O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
19. ____ Reconheço a autoridade dos superiores.
20. ____ A empresa cumpre obrigações para comigo.
21. ____ Trabalhar exige esforço físico (corporal).
22. ____ O trabalho é duro porque exige esforço, dedicação e luta.
23. ____ Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.
24. ____ O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço.
25. ____ O trabalho me torna uma pessoa digna.
26. ____ O trabalho é a garantia da existência humana.
27. ____ Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.
28. ____ Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.

29. ____ Meu corpo é necessário para executar minhas tarefas.
30. ____ Os colegas de trabalho me querem bem.
31. ____ Meu trabalho é minha sobrevivência.
32. ____ Trabalhar bem é o que preciso fazer para continuar no meu emprego.
33. ____ Trabalho para ter assistência para mim e minha família.
34. ____ O trabalho é a base para o progresso da sociedade.
35. ____ O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
36. ____ Todo dia faço tarefas parecidas.
37. ____ Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
38. ____ O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa.
39. ____ Trabalhar é fazer a tarefa.
40. ____ Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
41. ____ Todos os trabalhadores se esforçam como eu.
42. ____ Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal.
43. ____ No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.
44. ____ Sou discriminado devido ao meu trabalho.
45. ____ Todos que trabalham têm os mesmos direitos.
46. ____ Esforço-me muito e ganho pouco.
47. ____ O trabalho me deixa esgotado.
48. ____ Trabalhando, sinto-me atarefado.
49. ____ Sou reconhecido pelo que faço.
50. ____ Trabalho em ambiente limpo.
51. ____ Mereço ganhar mais pelo meu trabalho.
52. ____ No meu trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
53. ____ No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.
54. ____ Recebo toda assistência que mereço.
55. ____ Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.
56. ____ Sinto-me produtivo.
57. ____ Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.
58. ____ Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões).
59. ____ Sigo as normas das organizações (empresas).
60. ____ Trabalhando, tenho oportunidades de expressão de minha criatividade.
61. ____ O trabalho me garante receber meu salário.

Segunda parte

Agora você vai refletir sobre vários resultados do trabalho, procurando responder a duas questões:

A) *Quanto você espera que o seu trabalho apresente o resultado indicado?*

B) *Quanto ocorre concretamente no seu trabalho o resultado indicado?*

Você responderá a estas questões atribuindo também pontos de 0 a 4. Vejamos os exemplos para que esteja mais seguro ao apresentar suas respostas:

Quadro de exemplos

Resultados gerados pelo trabalho	Espero	Ocorre
E1. Alegria de viver	2	0
E2. Uma dor nas costas	3	4
E3. Criatividade	3	1

As respostas dos exemplos significam que você espera com moderação que o trabalho gere *Alegria de viver* e que nunca observa, de fato, isto acontecer. Quanto a *Uma dor nas costas* espera mais intensamente (mais não ao máximo) isto acontecer e observa ocorrer sempre ou intensamente. Tem a mesma expectativa em relação à criatividade no seu trabalho, porém observa ocorrer apenas raramente.

Agora que você já compreendeu, vamos lá! Aproveite a oportunidade para nos contar quanto você **espera** e quanto você observa **ocorrer** o resultado indicado onde você trabalha.

Trabalhando, obtenho:	Espero	Ocorre
1. Prazer pela realização de minhas tarefas.		
2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).		
3. Reconhecimento da importância do que faço.		
4. Boa comunicação dos chefes comigo.		
5. Meu sustento.		
6. Independência para assumir minhas despesas pessoais.		
7. Estabilidade no emprego.		
8. Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).		
9. Retorno econômico merecido.		
10. Repetição diária de tarefas.		
11. O uso de meu pensamento ou da cabeça.		
12. O sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.		

13. Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho.		
14. Minhas opiniões levadas em conta.		
15. A confiança dos chefes em mim.		
16. Crescimento pessoal na vida.		
17. Independência para decidir o que compro para mim.		
Trabalhando, obtenho:		
18. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.		
19. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.		
20. Reconhecimento da autoridade dos superiores.		
21. Ocupação de meu tempo.		
22. Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.		
23. Dureza, pela exigência de esforço, dedicação e luta.		
24. Exigência de tentar fazer o melhor.		
25. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.		
26. Sentimento de que sou uma pessoa digna.		
27. Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.		
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.		
29. Responsabilidades por minhas decisões.		
30. Minha sobrevivência.		
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço.		
32. Assistência para mim e minha família.		
33. Contribuição para o progresso da sociedade.		
34. Obediência aos superiores.		
35. Tarefas parecidas diariamente feitas		
36. Percepção de estar ocupado, fazendo alguma coisa.		
37. Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.		
38. Tarefa cumprida.		
39. Tarefas e obrigações de acordo com minhas possibilidades.		
40. Sentimento de ser como uma máquina ou um animal.		
41. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.		
42. Discriminação pelo meu trabalho.		
43. Igualdade de direitos para todos que trabalham.		

44. Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.		
45. Sentimento de que estou esgotado.		
46. Sentimento de que sou gente.		
47. Percepção de que estou atarefado.		
48. Reconhecimento pelo que faço.		
49. Limpeza no ambiente de trabalho.		
50. Merecimento de ganhar mais pelo que faço.		
51. Sentimento de estar bem de cabeça (mentalmente).		
52. Exigência de rapidez.		
53. Equipamentos necessários e adequados.		
54. Assistência merecida.		
55. Oportunidade de exercitar o meu corpo.		
56. Pressa em fazer e terminar minhas tarefas.		
57. A percepção de ser produtivo.		
58. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.		
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).		
60. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.		
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.		
62. Meu salário.		

Terceira Parte

Atribuindo pontos de 0 a 4, novamente, a cada item da lista que se segue, conte-nos agora: Quanto o que você obtém do seu trabalho depende de seu desempenho e/ou de seu esforço?

1. ___ Prazer pela realização de minhas tarefas.
2. ___ Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).
3. ___ Reconhecimento da importância do que faço.
4. ___ Boa comunicação dos chefes comigo.
5. ___ Meu sustento.
6. ___ Independência, porque assumo minhas despesas pessoais.
7. ___ Estabilidade no emprego (emprego garantido).
8. ___ Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).
9. ___ Sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.
10. ___ O gosto de ver minhas tarefas prontas.

11. ___ Minhas opiniões levadas em conta.
12. ___ Amizades feitas no trabalho.
13. ___ A confiança dos chefes em mim.
14. ___ Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.
15. ___ Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.
16. ___ Reconhecimento da autoridade dos superiores.
17. ___ Ocupação de meu tempo.
18. ___ Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.
19. ___ Exigência de tentar fazer o melhor.
20. ___ Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.
21. ___ Sentimento de que sou uma pessoa digna.
22. ___ Conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos e conveniência de horário.
23. ___ Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.
24. ___ Responsabilidades por minhas decisões.
25. ___ O uso meu corpo e/ou das minhas energias físicas para executar minhas tarefas.
26. ___ Sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho.
27. ___ Permanência no emprego pela qualidade do que faço.
28. ___ Assistência para mim e minha família.
29. ___ Contribuição para o progresso da sociedade.
30. ___ Obediência aos superiores.
31. ___ Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.
32. ___ Tarefa cumprida.
33. ___ Igualdade de esforços entre todos os trabalhadores.
34. ___ Sentimento de ser uma máquina ou um animal.
35. ___ Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.
36. ___ Discriminação pelo meu trabalho.
37. ___ Igualdade de direitos para todos que trabalham.
38. ___ Sentimento de que estou esgotado.
39. ___ Sentimento de que sou gente.
40. ___ Percepção de que estou atarefado.
41. ___ Limpeza no ambiente de trabalho.
42. ___ Equipamentos necessários e adequados.
43. ___ Assistência merecida.
44. ___ A percepção de ser produtivo.

45. ___ Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.
46. ___ Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).
47. ___ Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.
48. ___ Meu salário.