

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**  
**Instituto de Ciências Sociais Aplicadas**  
**Departamento de Ciências Administrativas**  
**Curso Bacharel em Administração**

**Carina Alves Pereira**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA ADMINISTRADORES DA GERAÇÃO Y:  
Um Estudo de Caso com Egressos de uma IFES**

**Mariana**

**2017**

**Carina Alves Pereira**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA ADMINISTRADORES DA GERAÇÃO Y:  
Um Estudo de Caso com Egressos de uma IFES**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como pré-requisito necessário para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão

**Mariana**

**2017**

Catálogo na fonte: Bibliotecário: Essevalter de Sousa - CRB6a. - 1407 - essevalter@sisbin.ufop.br

P436s Pereira, Carina Alves

O sentido do trabalho para administradores da Geração Y [recurso eletrônico] : Um Estudo de Caso com Egressos de uma IFES / Carina Alves Pereira.-Mariana, MG, 2017.  
1 CD-ROM; (4 3/4 pol.)

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Ouro Preto, Instituto de Ciências Econômicas e Gerenciais DECEG/ICSA/UFOP

1. Trabalho - Análise - Teses. 2. MEM. 3. Administração - Teses. 4. Monografia. 5. Geração Y - Teses. 6. Universidades e faculdades - Teses. I.Maranhão, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque. II.Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Econômicas e Gerenciais. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 658.3  
: 15  
: 1417667



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA  
COLEGIADO CURSO ADMINISTRAÇÃO



---

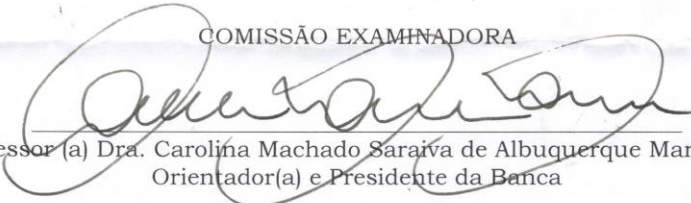
**FICHA DE APROVAÇÃO**

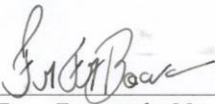
**CARINA ALVES PEREIRA**

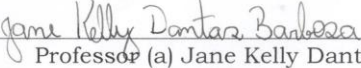
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientador(a): Dra. Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão

COMISSÃO EXAMINADORA

  
Professor (a) Dra. Carolina Machado Saraiva de Albuquerque Maranhão  
Orientador(a) e Presidente da Banca

  
Professor (a) Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava  
Membro Avaliador

  
Professor (a) Jane Kelly Dantas  
Membro Avaliador

Mariana, 15 de fevereiro de 2017.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família que me incentivou, acreditou e me deu todo o apoio para concluir esse trabalho.

Aos professores que fizeram parte da minha vida acadêmica e me ajudaram, com seu conhecimento, a me tornar uma profissional na área da Administração e a minha orientadora, Carol, por me auxiliar com seu conhecimento para construirmos a ideia desse trabalho e por acreditar no meu potencial, mesmo quando tive dúvidas.

A todos que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, auxiliando na minha formação como profissional e como pessoa.

*“A verdadeira medida de um homem não é como ele se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas como ele se mantém em tempos de controvérsia e desafio. ”*  
(Martin Luther King Jr.)

## RESUMO

Neste estudo vamos analisar o perfil dos egressos de uma Instituição Federal de Ensino Superior - IFES sendo eles, recém-formados e alunos do 7º e 8º período do curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP e provenientes da Geração Y, analisando o sentido que eles atribuem ao trabalho considerando que são os futuros profissionais a adentrar o mercado de trabalho. O motivo de se escolher a Geração Y é em decorrência de um estudo empírico recente e dados mais precisos para avaliar o sentido do trabalho que constroem. Devido a rapidez da informação na tomada de decisões se faz necessário uma análise minuciosa das empresas e dos perfis de empregados que possuem ou querem contratar. A Geração Y possui uma visão diferenciada do sentido que o trabalho deve ter e, cabe às empresas atenderem essas demandas para poder reter seus talentos.

**Palavras-chave:** Administração, Geração Y, Sentidos do trabalho.

## **ABSTRACT**

In this study we will analyze the profile of the graduates of a Federal Institution of Higher Education - IFES being they, recent graduates and students of the 7th and 8th years of the Administration course of the Federal University of Ouro Preto - UFOP and coming from generation Y, analyzing the meaning they attribute to work considering that it is the future professionals to enter the labor market. The reason for choosing generation Y is due to a recent empirical study and more accurate data to evaluate the meaning of the work that they construct. Due to the speed of information in decision making, a thorough analysis of the companies and the profiles of employees they own or want to hire is necessary. Generation Y has a differentiated view of the meaning that the work must have and it is up to companies to meet these demands in order to retain their talents.

Keywords: Administration, Generation Y, Meanings of work.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Quantidade de esforço (físico e mental) que os egressos costumam despende no trabalho. ....	20
Figura 2: Quantidade de vezes que os respondentes pensam no trabalho em seu tempo livre.	20
Figura 3: Afirmações que melhor descrevem o trabalho atual ou experiência anterior dos respondentes. ....	22
Figura 4: Afirmativa que melhor descreve o trabalho atual ou anterior dos respondentes. ....	22
Figura 5: Quão importante e significativo estar trabalhando será? .....	23
Figura 6: Afirmações referentes ao trabalho dos funcionários.....	24
Figura 7: Afirmações referentes ao trabalho dos empregadores. ....	24

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Síntese do contexto vivenciado pelas gerações BB, X e Y no Brasil.....	13
Quadro 2: Motivos que levaram os egressos a escolherem o curso de Administração .....	19
Quadro 3: O que é um trabalho sem sentido para os respondentes? .....	21

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Geração Y .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Os sentidos do trabalho .....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>25</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>26</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>29</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Considerando dados históricos, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho foram feitos pelos psicólogos Hackman e Oldhan (1975), que foram capazes de relacionar a qualidade de vida no trabalho ao sentido atribuído a ele. Analisando e utilizando como base estudos posteriores, Morin (1996, p.269) define o sentido do trabalho como “uma estrutura afetiva formada por três componentes, sendo eles: o significado, a orientação e a coerência”. Na perspectiva de Morin (2008), o significado do trabalho se relaciona com a definição ou representação que o indivíduo possui de sua atividade e com os valores que ele atribui ao trabalho. A orientação encontra-se atrelada ao que o indivíduo busca no trabalho e com o que guia suas ações. Já a coerência seria o equilíbrio entre o indivíduo e o trabalho por meio de suas expectativas, valores e gestos. O trabalho que gere satisfação ao ser realizado fica relacionado ao sentido atribuído a ele, pois ao fazer algo prazeroso profissionalmente o indivíduo é capaz de analisar de forma mais ampla o significado por trás de suas ações.

O sentido do trabalho na atualidade demonstra a necessidade de um emprego que gere benefício financeiro e pessoal, além disso, a ideia de se criar uma carreira em uma só empresa se desfez junto com os princípios das gerações *Baby Boomers* e X. Com o advento da tecnologia todos possuem o mundo em suas mãos, sendo capazes de analisar criticamente o que é positivo ou negativo em sua carreira profissional.

Devido a rapidez da informação e na tomada de decisões se faz necessário uma análise minuciosa das empresas e dos perfis de empregados que possuem ou querem contratar. A Geração Y, possui uma visão diferenciada do sentido que o trabalho deve ter e, cabe às empresas atenderem essas demandas para poder reter seus talentos.

Com base na contextualização realizada, propõe-se como problema investigar qual o sentido do trabalho para administradores da Geração Y, egressos de uma IFES? O objetivo geral é, portanto, analisar o sentido do trabalho para administradores da Geração Y egressos de uma IFES. Para se alcançar o objetivo geral proposto, serão investigados os seguintes objetivos específicos: (1) levantar quais são os egressos da Geração Y do curso de Administração de uma IFES que possuem experiência profissional no campo da Administração; (2) analisar a percepção dos egressos do curso de Administração de uma IFES sobre o trabalho do administrador; (3) compreender o sentido do trabalho do administrador para os egressos em um curso de Administração de uma IFES.

Este artigo leva em consideração os sentidos do trabalho para administradores da Geração Y, que são os indivíduos da atualidade que utilizam ferramentas tais como a internet,

que é capaz de criar uma conexão entre todos os brasileiros e averiguar seu impacto na maneira com que os administradores se comportam no ambiente de trabalho.

O motivo de se escolher os egressos de uma IFES foi de analisar o sentido que esses administradores atribuem ao trabalho. São indivíduos que irão adentrar o mercado de trabalho e que, em grande parte, possuem pouca ou quase nenhuma experiência trabalhando. São esses profissionais que as empresas estão buscando e analisando o perfil para conseguir reter esses talentos. Atualmente o estudo com essa Geração Y é constantemente no ramo da gestão de pessoas ou setor de recursos humanos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Analisar as gerações através de uma perspectiva cronológica é a forma mais utilizada para se definir e encaixar os indivíduos em grupos distintos, ou seja, a definição da formação de uma Geração baseada num conjunto de vivências comuns, visões de mundo e cultura, que seriam compartilhados pelos indivíduos que viveram dentro de um mesmo período histórico (KUPPERSCHMIDT, 2000; LOMBARDIA *et. al.*, 2008; POUGET, 2010).

Em estudos sobre as gerações foi escolhido para essa monografia a diferenciação em 3 categorias: *Baby boomers*, Geração X e Geração Y. Suas características são filtradas de acordo com o tempo em que nasceram e quando ingressaram no mercado de trabalho, além de se analisar o cenário econômico, político e social da época. Para sintetizar as características de cada Geração, será utilizada o seguinte quadro:

**Quadro 1: Síntese do contexto vivenciado pelas gerações BB, X e Y no Brasil.**

**Continua**

Geração	Contexto político, social e econômico brasileiro	
	Anos Iniciais de formação	Época de ingresso no mercado de trabalho
<i>Baby Boomers</i>	(1946 a 1964) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Surgimento do parque industrial brasileiro e de aumento da urbanização nas grandes regiões metropolitanas;</li> <li>• Período otimista e luta pelos direitos civis</li> <li>• Altas taxas de crescimento populacional e natalidade.</li> </ul>	(1965 a 1979) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Milagre econômico brasileiro;</li> <li>• Endurecimento da ditadura militar</li> <li>• Agitação popular, instabilidade financeira familiar e social, e rápidas mudanças tecnológicas.</li> </ul>

**Quadro 1: Síntese do contexto vivenciado pelas gerações BB, X e Y no Brasil.****Conclusão**

Geração	Contexto político, social e econômico brasileiro	
	Anos Iniciais de formação	Época de ingresso no mercado de trabalho
Geração X	(1965 a 1979) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Milagre econômico brasileiro;</li> <li>• Endurecimento da ditadura militar;</li> <li>• Agitação popular, instabilidade financeira, familiar e social, e rápidas mudanças tecnológicas.</li> </ul>	(1980 a 1991) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declínio da ditadura militar;</li> <li>• Década perdida (anos 80 e início dos anos 90);</li> <li>• Reengenharia nas organizações;</li> <li>• Elevada inflação;</li> <li>• Dificuldade para inserção dos jovens profissionais no mercado de trabalho;</li> <li>• Abertura econômica (entrada de concorrentes internacionais)</li> </ul>
Geração Y	(1980 a 1991) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declínio da ditadura militar;</li> <li>• Década perdida (anos 80 e início dos anos 90);</li> <li>• Reengenharia nas organizações;</li> <li>• Elevada inflação;</li> <li>• Dificuldade para inserção dos jovens profissionais no mercado de trabalho;</li> <li>• Abertura econômica (entrada de concorrentes internacionais)</li> </ul>	(1992 a 2010) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura da não-permanência e falta de garantias</li> <li>• Consolidação da democracia e economia;</li> <li>• Escassez de trabalhadores qualificados;</li> <li>• Incorporação no cotidiano das pessoas, bem como a criação e rápida expansão da internet.</li> </ul>

Fonte: SILVA, R. C. A Abordagem Geracional como Proposta à Gestão de Pessoas. São Paulo, 2013. 178 f.. Tese (Doutorado em Ciências) Universidade de São Paulo, 2013. Retirada do artigo “Os sentidos do trabalho para administradores da Geração Y.”

Os indivíduos da Geração *Baby Boomers* nasceram entre 1946 e 1964, período em que ocorreu a chamada explosão populacional, num pós-guerra no qual houve estabilização das famílias e aumento das taxas de natalidade. O contexto em que cresceram foi marcado pelos movimentos sociais como o dos direitos civis e movimentos feministas, além de acontecimentos como a música dos Beatles e a guerra do Vietnã. No Brasil, o período teve como um marco o movimento hippie e a ditadura militar. (REIS, 2014; MALAFAIA, 2011).

Reis (2014) relata que os indivíduos pertencentes à geração BB são leais, alinhados e focados com os objetivos das organizações; incorporam os valores das empresas, identificam-se com a vida organizacional e acreditam que se pode garantir uma segurança para o futuro a partir de uma carreira profissional bem conduzida. Malafaia (2011) afirma que os valores dominantes destes indivíduos são sucesso e realização; repudiam o autoritarismo e valorizam

a própria carreira. Ainda segundo o autor, apesar de os integrantes desta geração serem leais à própria carreira, tornam-se funcionários fiéis e estabelecem vínculos com as organizações.

Nascidos de 1965 a 1979 (REIS, 2014), a Geração X, composta pelos filhos da Geração BB, viveu momentos conturbados. Segundo Santos et al (2011), a Geração X é a geração que predomina no mercado de trabalho, na atualidade. O autor cita que essa geração via, nos movimentos estudantis, uma forma de manifestar suas insatisfações.

Na Geração X, os indivíduos são considerados menos leais às organizações, mais preocupados com os seus objetivos pessoais e com o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, buscando ter satisfação no trabalho e dando importância à família e aos relacionamentos. Se tornaram indivíduos menos seguros profissionalmente e, por isso, sempre buscam outras opções no mercado para quando as situações não acontecem como planejado, o que também influenciou o fato de não se fidelizarem às organizações. Por isso, como profissionais, os indivíduos dessa geração valorizam o trabalho e buscam ascensão profissional, porém mostrando-se independentes e autoconfiantes. (REIS 2014; MALAFAIA 2011; SANTOS et al 2011).

## **2.1 Geração Y**

Foco deste estudo, temos os nascidos de 1979 em diante (REIS, 2014), denominados de Geração Y, são pessoas que nasceram e cresceram num período com as seguintes características: crescimento econômico, neoliberalismo e acompanhados pelos avanços tecnológicos.

A Geração Y possui uma atenção pelos pesquisadores de gestão de pessoas, seja pelo fato de ter suas características especiais e distanciadas da Geração X como também por ser a Geração de entrada dos recursos humanos nas empresas (LEMOS *et. al.*, 2009; REIS *et. al.*, 2010) como estágio universitário, *trainees* ou primeiro emprego formal após formação na faculdade, além de ser atualmente a que possui o maior número de pessoas no mercado de recursos humanos (POZZER, 2011).

O estilo de vida, valores e trabalho para os pertencentes da Geração Y são considerados totalmente diferentes de qualquer outro grupo de jovens, analisando os últimos cinquenta anos. Quando esses indivíduos começaram a nascer, encontraram um Brasil passando por uma grande instabilidade econômica, na década de 80 e início dos anos 90. O contraste foi que, pouco tempo depois, assistiram à reinstalação/consolidação da economia e democracia (COIMBRA; SCHIKMANN, 2001).

Os pertencentes a Geração Y possuem características peculiares quando se trata da busca pelo emprego. Normalmente preferem empresas capazes de os tratarem de maneira individual, que investem nos seus colaboradores, oferecem oportunidade de evolução na carreira profissional além de um crescimento pessoal, com uma rotina de trabalho diversificada e que instigam uma abordagem dinâmica e inovadora (TERJESEN *et. al.*, 2007).

Um estudo publicado em 2013 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013) revelou que os jovens brasileiros têm facilidade em ingressar no mercado de trabalho, mas dificuldade em se manter no emprego. Para Teixeira *et. al.* (2014), trata-se de indivíduos que enfrentam problemas no ambiente de trabalho devido, dentre outros aspectos, ao fato de enxergarem o trabalho não só como meio de sustento e sobrevivência econômica, mas também como fonte de realização pessoal e profissional.

Como gerir essa nova Geração tem sido considerada um dos grandes desafios para a gestão de recursos humanos (BARRETO *et. al.*, 2010) e é algo que começa a surgir nas discussões acadêmicas (VELOSO; DUTRA, 2008; VASCONCELOS, 2010).

## 2.2 Os sentidos do trabalho

Seguindo os valores e éticas tradicionais temos o trabalho como um dever moral e social sendo, através da participação no processo de produção, a possibilidade de o indivíduo gerar auto realização (GUY e FRANSSEN, 1997). O trabalho é considerado algo capitalista, pois é uma atividade física e mental intencional realizada no presente para criar produtos ou valores econômicos no futuro (QUEY, 1968).

A origem da palavra trabalho é controversa e transita entre significados positivos e negativos ao longo da história (AMARAL, 2008; DOURADO *et. al.*, 2009). A partir do momento que o trabalho foi analisado ideologicamente foi possível perceber a transição de FARDOS para VOCAÇÃO, tornando-se um fim absoluto em si mesmo.

Na atualidade, a palavra trabalho possui significados múltiplos e algumas orientações como: emprego, carreira ou um chamado (MORIN, 2008; MARTIN, 2010; ROSSO *et. al.*, 2010). O grande fator é que a busca pelo sentido é o primeiro motivador da vida, é algo vital para o ser humano, segundo Frankl (2008). Pode significar coerência, coesão, balanço e até plenitude. Esse sentido deve ser aceito para um indivíduo e, ao mesmo tempo, para a sociedade na qual está inserido.

Em estudos organizacionais a palavra sentido deve ser tratada de maneira específica. Morin (2008) transcreve que a palavra “*meaning*” tem duas origens: do latim *sensos* significa



a faculdade de experimentação de conhecer e de julgar; do alemão *sumo* significa a orientação ou direção seguida por algo.

Para Oliveira *et. al.*, (2004), a definição de um trabalho que faz sentido é influenciada por quatro variáveis subjetivas: valores morais, significado, razão e centralidade. Quando o trabalhador atribui sentido a seu trabalho, ele é realizado com mais eficiência, possibilitando maiores ganhos para as organizações sem o desenvolvimento de programas motivacionais (OLIVEIRA *et. al.*, 2004).

Numa revisão da literatura brasileira sobre o tema, Mourão e Andrade (2001) encontraram duas linhas diferentes: a primeira foca na visão que os trabalhadores têm a respeito do trabalho, analisando a perspectiva da ética, e o outro grupo segue o modelo da MOW, pesquisando o significado do trabalho.

Segundo Reis (2014), investigações feitas sobre os sentidos do trabalho mostram que a atividade desempenhada profissionalmente pode caracterizar tanto um sentido de neutralidade como de centralidade no que se refere a identidade social e pessoal de quem a está executando. Portanto, entender como cada Geração atribui sentido ao trabalho pode servir de auxílio para as empresas, na implementação de medidas que ajustem a organização do trabalho ao que lhe dê sentido, segundo esses profissionais, ao mesmo passo em que possibilita ganhos de maior proporção para as organizações (OLIVEIRA *et. al.*, 2006).

Morin em 2001, estudando o sentido do trabalho, definiu que a visão de cada indivíduo é responsável pelo sentido atribuído, sendo assim, algo agradável ou desagradável, estar ou não associados a trocas de natureza econômica, podendo ser ou não executado dentro de uma organização. Já a noção que cada pessoa tem do emprego está ligada ao salário e da permissão para que outras pessoas determinem suas condições de trabalhos.

Contribuindo para o estudo sobre o sentido do trabalho no contexto brasileiro, temos Morin *et. al.* (2007) que chegou à conclusão de que a idade dos entrevistados foi um dos fatores com indícios de diferenciação. Foram observadas variações que poderiam ser atribuídas à idade e diferentes momentos da vida dos entrevistados, o que sugere um estudo que investigasse esta possível relação.

A reflexão sobre o sentido do trabalho para o profissional do século XXI deve levar em consideração a evolução e o contexto histórico. Os objetivos pelos quais se trabalha e o que se espera dele é uma referência individual que afeta ou deve influenciar modelos organizacionais.

### 3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva conclusiva do tipo qualitativa e quantitativa. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário semiaberto, disponibilizado eletronicamente via WEB para a rede de contato referentes aos egressos do curso de Administração da IFES estudada. O questionário foi adaptado à pesquisa e elaborado pela autora do trabalho. Conseguiu-se uma amostra de 31 respostas.

Para a elaboração do questionário, foram consideradas a bibliografia sobre o tema e a recente pesquisa publicada por Ituassu *et. al.* no ano de 2015. Esta pesquisa, com foco semelhante ao deste artigo, atualizou o importante questionário sobre o sentido do trabalho *Meanings of Work – MOW*, ao campo profissional da Administração.

O enfoque principal, para o trabalho do MOW, é o da identificação e do entendimento de uma estrutura comum do que o trabalho significa para o indivíduo. É importante salientar que o trabalho do MOW se refere ao trabalho remunerado de uma forma geral e não somente ao trabalho atual. O objetivo inicial da equipe MOW era fazer uma pesquisa entre cultura e nações, verificando as consequências da aplicação de algumas variáveis no tratamento experimental. Como segundo objetivo, verificar a incidência de um dado fenômeno em diferentes ambientes e finalmente, verificar como culturas diferentes solucionam na prática alguns fenômenos comportamentais relacionados ao trabalho (MOW, 1987, p.12).

A análise de dados utilizada foi a estatística descritiva e a análise qualitativa das respostas abertas.

### 4 ANÁLISE DOS DADOS

O questionário foi aplicado e recebeu respostas do dia 01 de fevereiro até o dia 10 de fevereiro de 2017, coletando um total de 31 respostas de indivíduos da Geração Y entre os egressos da IFES.

Além de serem estudantes do curso de Administração pertencentes ao 7º ou 8º período e formados em até 2 anos, era necessário que tivessem nascido de 1979 em diante para serem considerados parte da Geração Y (REIS, 2014). Obtivemos respostas de nascidos entre 1979 e 1994, com um predomínio nos anos de 1990 e 1993.

Analisando quais as razões que levaram o egresso a escolher a profissão de Administração, temos as seguintes percepções dos respondentes:

**Quadro 2: Motivos que levaram os egressos a escolherem o curso de Administração**

1. Abrangência da área
2. Oportunidade de fazer a diferença
3. Empreender (criar seu próprio negócio)
4. Possibilidade de atuar em diversos ramos
5. Ter tido contato com a área antes de entrar na faculdade

Fonte: Dados Primários (2017).

Algumas respostas ilustram as categorias acima descritas:

Inicialmente por ter iniciado um curso técnico na área e ter percebido o quanto me identifico com a profissão de administrador. O que me motivou foram as funções que podem desempenhar um administrador. E a tentativa de fazer diferença no mundo através da pesquisa (Entrevistado 2).

As possibilidades de atuar em diversas áreas; a quantidade de conhecimento que poderia adquirir, a responsabilidade na tomada de decisões, dentre outros (Entrevistado 4).

Ter minha própria empresa e administrá-la com profissionalismo, além de compreender diversos assuntos sobre a economia brasileira e do mundo (Entrevistado 5).

A abrangência que a administração proporciona para escolher com o que se quer trabalhar (Entrevistado 16).

A oportunidade de fazer a diferença nas instituições podendo administrar funções e pessoas, e ter uma gama grande de oportunidades de trabalho (Entrevistado 28).

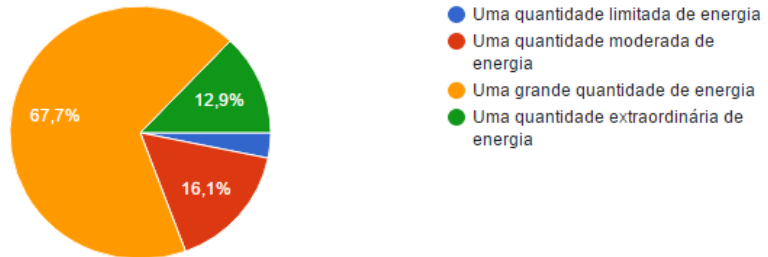
Os membros da Geração Y estão inseridos em uma época em que predomina a instantaneidade para um contato, para uma conversa. A Geração Y está acompanhando a velocidade com que a tecnologia evolui, e por isso é influenciada na mediação das relações interpessoais e na interatividade com o mundo (MALAFAIA, 2011). A escolha de um curso superior deve encaixar as necessidades e anseios do indivíduo com o retorno que a carreira pode proporcionar. De acordo com o Quadro 2 e com base em algumas respostas, é possível observar o quanto o sentido do trabalho está alinhado à escolha do curso de Administração. Curso no qual se pode empreender, adentrar várias áreas no mercado de trabalho e tomar decisões que sejam capazes de melhorar a empresa e a sociedade como um todo.

Seguindo o modelo do MOW, outra pergunta relevante foi sobre o esforço despendido no trabalho. A figura abaixo, demonstra a quantidade de energia física e mental que é ou já foi despendida em uma experiência de trabalho.

**Figura 1: Quantidade de esforço (físico e mental) que os egressos costumam despende no trabalho.**

Quanto esforço (energia física e mental) você costuma despende em seu trabalho, seja atual ou experiência anterior?

(31 respostas)



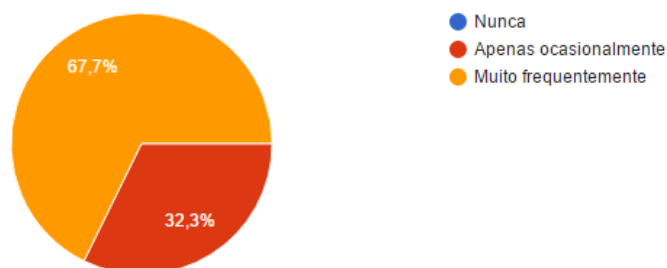
Fonte: Dados Primários (2017).

A fim de analisar o perfil de dedicação no trabalho da Geração Y, foram apresentadas quatro afirmativas com níveis da quantidade de energia física e mental que os respondentes costumam despende em seu trabalho. O total de 67,7% dos respondentes despende uma grande quantidade de energia física e mental no trabalho.

De acordo com a literatura (CLARO *et. al.*, 2010; GOLIK, 2013), o profissional da Geração Y busca crescimento rápido e contínuo em uma organização, o que contribui para que entenda a alta dedicação que apresentou nas respostas. Aliado a isso, tem-se a rotatividade e a cobrança crescentes se analisarmos os tempos de crise econômica no país.

**Figura 2: Quantidade de vezes que os respondentes pensam no trabalho em seu tempo livre.**

Quantas vezes você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre? (31 respostas)



Fonte: Dados Primários (2017).

Com o intuito de analisar a frequência com a qual o profissional pensa no trabalho, mesmo em horários em que não está trabalhando, foi elaborada uma questão na qual os respondentes deveriam selecionar a afirmativa mais adequada a esta frequência, indicando que nunca, ocasionalmente ou muito frequentemente pensa no trabalho em seu tempo livre.

Nesse ponto, cabe lembrar que a Administração é uma área que lida com conflitos e procura criar soluções de acordo com os recursos disponíveis (ITUASSU *et. al.*, 2016). Um mercado competitivo, com empresas buscando a excelência perante a concorrência, desencadeia um número alto de metas a serem cumpridas e isso gera pressão, tanto física quanto psicológica, no indivíduo. Nesse sentido, as respostas dos administradores da Geração em análise tiveram um fator em comum: nenhum egresso respondeu que nunca pensa em seu trabalho, fora dele. A maior porcentagem de escolha da Geração Y, 67,7%, foi observada na opção segundo a qual este tipo de pensamento ocorre muito frequentemente.

### **Quadro 3: O que é um trabalho sem sentido para os respondentes?**

1. Trabalho repetitivo
2. Sem motivação
3. Sem possibilidade de crescimento
4. Trabalho que não faça uma diferença na sociedade
5. Sem reconhecimento

Fonte: Dados Primários (2017).

Considerando o foco da monografia no sentido do trabalho e com essa oportunidade de ouvir o que o administrador tem a dizer, abaixo encontram-se algumas respostas consideradas relevantes para a construção deste trabalho.

Trabalho repetitivo que não exija muito das minhas capacidades (Entrevistado 2).

É um trabalho onde não há motivação, reconhecimento, onde se trabalha por obrigação e não por prazer (Entrevistado 6).

Um trabalho que não agregue nada em minha vida em questão de conhecimentos, habilidades ou perspectivas de futuro (Entrevistado 21).

Um trabalho onde meus valores e os valores da empresa são diferentes (Entrevistado 31).

Essas respostas ajudam a entender o que essa Geração que está para entrar no mercado de trabalho, já possui como concepção do que não quer enfrentar em uma empresa. A Geração Y tem urgência de crescimento e não se contenta com trabalhos monótonos e que não sejam capazes de os motivarem a exercer a sua profissão de administrador.

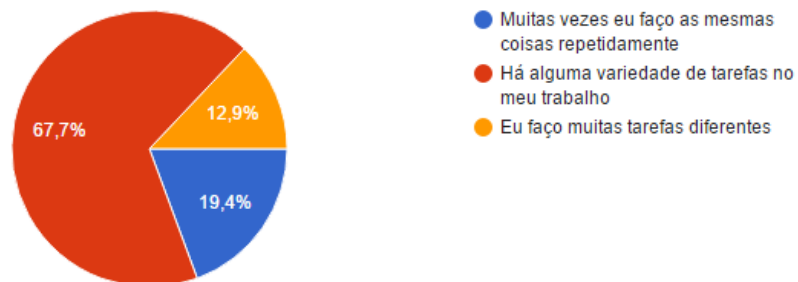
As Figura 3 e Figura 4, analisam afirmações capazes de descrever o trabalho atual ou experiência anterior dos respondentes. Um total de 67,7 dos respondentes considera que há alguma variedade de tarefas no trabalho que exercem ou exerceram. Na última pergunta

abordando afirmações que melhor descrevem o trabalho, é possível observar que quase exatos 48,4% consideram que fazendo seu trabalho, às vezes, podem aprender algo novo e o trabalho dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas.

**Figura 3: Afirmações que melhor descrevem o trabalho atual ou experiência anterior dos respondentes.**

Qual é a afirmação que melhor descreve seu trabalho atual ou experiência anterior?

(31 respostas)

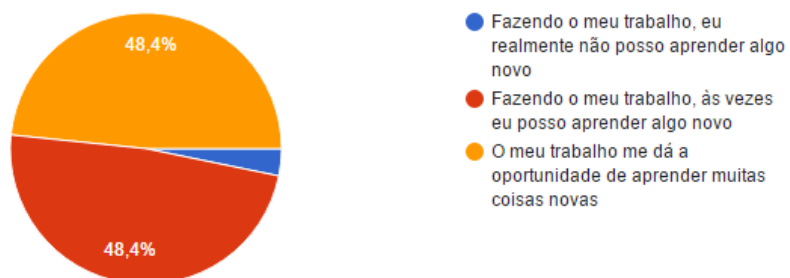


Fonte: Dados Primários (2017).

**Figura 4: Afirmativa que melhor descreve o trabalho atual ou anterior dos respondentes.**

Das afirmativas abaixo, qual é a que melhor descreve seu trabalho atual ou experiência anterior?

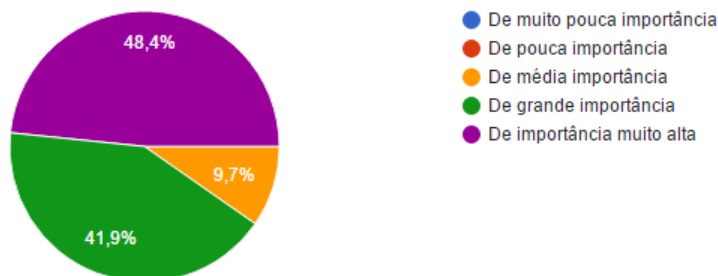
(31 respostas)



Fonte: Dados Primários (2017).

Essas duas opções são importantes para analisar o sentido do trabalho atribuído por esses representantes da Geração Y, pois entra em conformidade com dados apresentados anteriormente ao que tange um trabalho sem sentido. Fatores como pouca variedade de tarefas podem deixar o trabalho monótono e gerar insatisfação e desmotivação do indivíduo e, também, ao fato dessa Geração buscar crescimento e conhecimento dentro de uma empresa.

**Figura 5: Quão importante e significativo estar trabalhando será?**  
 Na sua opinião, quão importante e significativo estar trabalhando será?  
 (31 respostas)

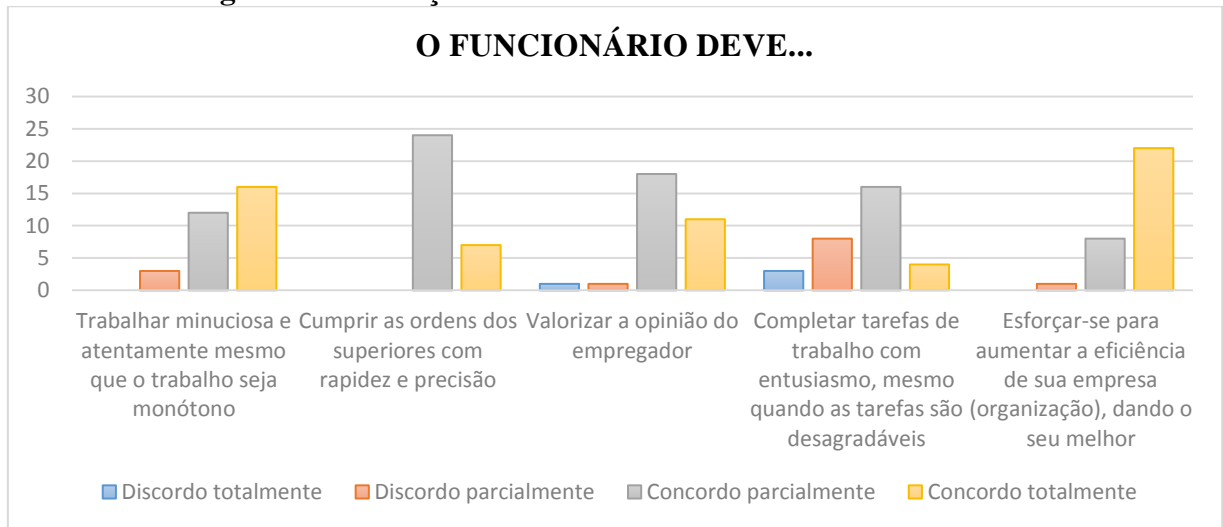


Fonte: Dados Primários (2017).

Essa questão foi escolhida para análise por considerar a importância que o trabalho terá para os egressos, tanto os que já formaram e ainda não estão empregados como para os que estão no 7º ou 8º período do curso e se preparando para entrar no mercado de trabalho. Dos 31 respondentes 48,4% consideram estar trabalhando como algo de importância muito alta. A Geração Y tem um perfil de urgência e de realização tanto no campo profissional quanto no pessoal. É de grande importância para esse grupo de egressos poder exercer o que aprendeu durante todo o curso de Administração e experimentar o ambiente empresarial para encontrar sentido no que faz.

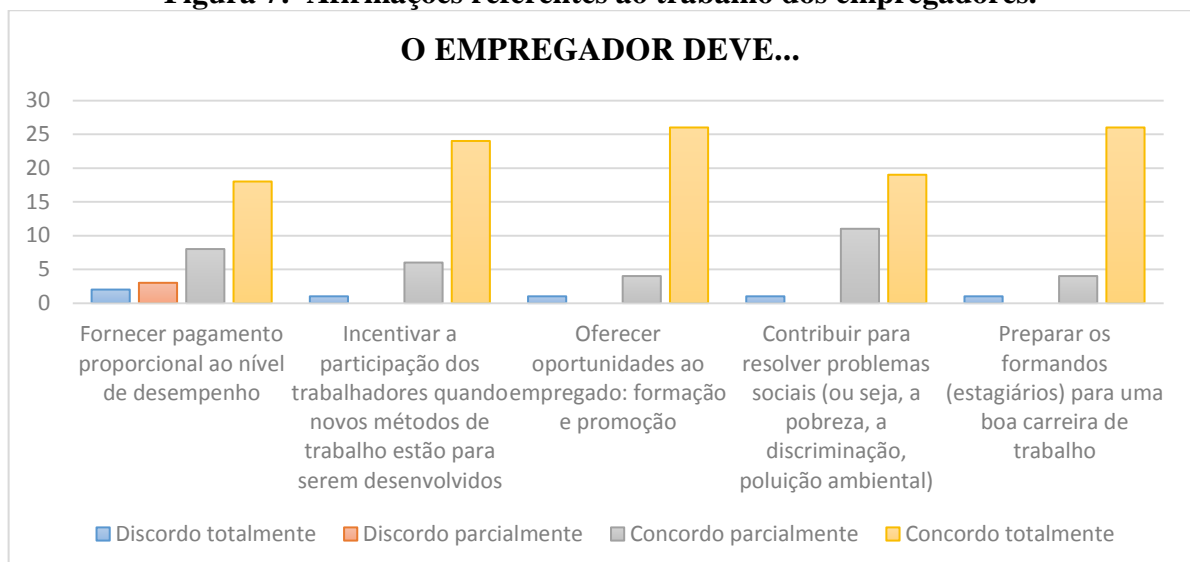
As últimas duas perguntas do questionário se tratava de uma grade de múltipla escolha em que o objetivo era analisar o quanto cada respondente concordava ou discordava das afirmações apresentadas, considerando o que cada FUNCIONÁRIO e EMPREGADOR de uma empresa devem analisar.

Na figura abaixo, consta as escolhas dos 31 respondentes em relação a afirmações quanto aos funcionários. Foi escolhido um grupo de 5 das 10 afirmações para realização do gráfico e para análise da questão. Grande parte das afirmações obtiveram escolhas entre: discordo parcialmente, concordo parcialmente e concordo totalmente. Mais de 50% dos administradores egressos da IFES estudada, concordaram totalmente ou parcialmente com as afirmações dispostas. O perfil dos egressos mostra que, mesmo buscando um trabalho interativo e sem rotina maçante, eles irão trabalhar minuciosa e atentamente mesmo que o trabalho seja monótono. Outra afirmação é sobre contribuir para aumentar a eficiência da empresa ou organização dando o seu melhor. Além da necessidade de feedback constante, os indivíduos da Geração Y tem medo de ter um desempenho abaixo do esperado ou não ser visto como importante para a empresa (GASPARINI, 2017), e isso justifica as escolhas de concordância parcial ou total quanto a essas afirmações.

**Figura 6: Afirmações referentes ao trabalho dos funcionários.**

Fonte: Dados Primários (2017).

Na figura abaixo consta as escolhas dos 31 respondentes em relação a afirmações quanto aos empregadores. Foi escolhido um grupo de 5 das 10 afirmações para realização do gráfico e para análise da questão. São afirmações que focam no que os empregadores devem ou não fazer em relação aos funcionários e ao próprio ambiente de trabalho. Mais de 50% das escolhas estão entre concordo parcialmente e concordo totalmente, mas é importante observar que todas as afirmações obtiveram pelo menos 1 pessoa que discordava totalmente.

**Figura 7: Afirmações referentes ao trabalho dos empregadores.**

Fonte: Dados Primários (2017).

Um dos fatores predominantes nessa Geração Y, segundo o estudo realizado no artigo base, é que um trabalho com sentido remete ao fator de se receber algum dinheiro para sua realização. Para Teixeira *et. al.* (2014), a Geração Y é a que enfrenta problemas no ambiente



de trabalho devido, dentre outros aspectos, ao fato de enxergarem o trabalho não só como meio de sustento e sobrevivência econômica, mas também como fonte de realização pessoal e profissional. Em decorrência disso, mais de 20 dos respondentes consideram de grande importância o empregador oferecer oportunidade de formação e promoção.

## 5 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo principal identificar os sentidos dos trabalhos para administradores da Geração Y egressos de uma IFES. Com base nos estudos MOW, criou-se um questionário para coleta de dados que foi respondido por 31 membros dessa Geração e dessa categoria de egressos.

Os resultados do tema proposto apontam que, para os administradores egressos submetidos ao questionário, o trabalho é, predominantemente, algo que virá como consequência da formação no curso de Administração e pelo fato de ser uma área abrangente, com possibilidade de empreender e fazer a diferença no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Por se tratar de um grupo de egressos, muitos não estão trabalhando atualmente, mas já sabem dizer que um trabalho sem sentido será aquele que não possuir motivação, for receptivo, sem reconhecimento e um trabalho que não faça diferença para a sociedade. Os valores da empresa devem estar em sintonia com esse grupo de administradores para que o trabalho seja dotado de sentido.

Levando em conta que as respostas dos entrevistados apresentam dimensões individuais, organizacionais e sociais, as manifestações agrupadas como de caráter individual demonstraram que um trabalho que faz sentido identifica-se com os valores morais (éticos) da pessoa, proporciona valorização, é prazeroso, possibilita desenvolvimento e crescimento, a pessoa sabe com que objetivo o mesmo está sendo realizado e acredita naquilo que está fazendo

Se por um lado, cada um do seu jeito, os profissionais demandam sentido do trabalho, por outro, o desafio das organizações é perceber as diferenças entre as pessoas, a formação de grupos com a mesma identidade, quais as características destes grupos e ofertar uma proposta de trabalho que mesmo que não mude substancialmente a essência de cada um, supra as demandas que façam com que estes profissionais trabalhem com prazer, buscando agregação de valor, realização e resultados mútuos.

Enfim, o tema é instigante, crítico, contemporâneo e merece a devida atenção acadêmica para suportar o desenvolvimento das organizações e de seus profissionais.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, R. A. do. **O Sentido do Trabalho**: visões de um problema nos séculos XIX e XX. Dissertação. Universidade de São Paulo – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, 2008. 158 p.

BAJOIT, G.; FRANSSEN, A. O trabalho, busca de sentido. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n.5, p.76-95, 1997.

BARRETO, L. M.; da S.; MAIRAP., FISCHER, A. L., DUTRA, J. S., VELOSO, E. F.; AMORIM W. A. Gestão de Pessoas: Projetando Desafios e Tendências para 2015. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 6, 2010. **Anais...** Florianópolis, 2010.

CLARO, J.A.C.S, et al. Estilo de Vida do Jovem da “Geração Y” e suas Perspectivas de Carreira, Renda e Consumo. **XIII SEMEAD** – Seminários em Administração – USP, São Paulo, set. 2010.

COIMBRA, R.G.C.; SCHIKMANN, R. A Geração Net. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 15, 2001; Campinas. **Anais ...** Campinas: ANPAD, 2001. CDROM.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o Sentido do Trabalho fora do Enclave de Mercado. **CADERNOS EBAPE.BR**. v. 7, n. 2, p. 349-367, jun 2009.

FRANKL, V. **Em Busca de Sentido**. São Paulo: Editora Vozes, 2008.

GASPARINI, C. 5 defeitos da Geração y que podem virar qualidades. **Revista Exame.com**. 13 mar 2015. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/5-defeitos-da-geracao-y-que-podem- virar-qualidades/>. Acesso em 10 fev 2017.

GOLIK, M. N. Las Expectativas de Equilibrio Entre la Vida Laboral y Privada de las Nuevas Generaciones. **Revista Economia & Gestão** – v. 13, n. 31, jan./abr., 2013.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16, 250-279, 1975.

IPEA. A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro. **Mercado de Trabalho**: Conjuntura e Análise, p. 23-30, 2013.

ITUASSU, C. T. ; MARANHÃO, C. M. S. de A.; REIS, T. D. ; PEREIRA, C. A. ;

RODARTE, D. P. . Os Sentidos do Trabalho para Administradores da Geração Y. In: **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais**, 2016, Belo Horizonte. EnEO.

KUPPERSCHMIDT B.R. Multigeneration employees: strategies for effective management. **The Health Care Manager** 19, 65–76, 2000.

LEMOS, A.; DUBEUX, V.; SOARES PINTO, M. Educação, Empregabilidade e Mobilidade Social: convergências e divergências. **Caderno EBAPE - BR**, v. 7, n. 2, artigo 8, Rio de Janeiro, jun. 2009.

LOMBARDIA, P.G.; STEIN, G.; PIN, J.R. Políticas para dirigir a los nuevos Profesionales – motivaciones y valores de la generacion Y. **Documento de investigación**. DI-753. Mayo, 2008. Disponível em <http://www.iesep.com/Descargas/spdf/Gratis/R130.pdf>. Acesso em 21 jan 2017.

MALAFAIA, Gabriela Silva. Gestão Estratégica de Pessoas em Ambientes Multigeracionais. **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, LATEC-UFF, ago 2011.

MARTIN, M. W. **Meaningful Work**: rethinking professional ethics. New York: Oxford University Press, 2010.

MORIN, Estelle. L'efficacité organisationnelle et sens du travail. In : PAUCHAUNT, T. (org) **La quête du sens**: gerer nos organizations pour la snaté des personnes, de nos sociétés et de la nature. Quebec: Editions de l'organisation, pág. 257-286, 1996.

MORIN, E. M. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, , Sao Paulo, v. 41, n.3, p.8-19, jul/set 2001.

MORIN, E. M. et. al. O Trabalho e seus Sentidos. **Psicologia & Sociedade** – v. 19, n. 1, 47 – 56, 2007.

MORIN, E. M. The Meaning of Work, Mental Health and Organizational Commitment. Psychological Health – **Studies and Research Projects**. IRSST REPORT R-585, 2008.

MOURÃO, L.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho: caminhos percorridos e sinalização de tendências. **Revista de Estudos Organizacionais**, v. 2, n. 2, p. 59-76, 2001.

POUGET, P. **Intégrer et Manager la Génération Y**. Paris : Editions Vuibert, 2010.

POZZER, M. **Compatibilizando gerações em ambientes corporativos**. Site ARH Serrana. Disponível em: <[http://www.arhserrana.com.br/2011/?ir=artigos&id\\_artigo=198](http://www.arhserrana.com.br/2011/?ir=artigos&id_artigo=198)>. Acesso em: 20 jan 2011.

QUEY, R. L. Toward a Definition of Work. **Journal of Counseling & Development**, v. 47, n.3, p.204-295, 1968.

REIS, G.; ANTONIO, F.; SANTOS, A.; MARINHO, B. Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. RAM - **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 32-54, 2010.

REIS, Thais Diniz. **Os Sentidos do Trabalho para Engenheiros de Diferentes Gerações**. Belo Horizonte, 2014. 95 f.. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Una, 2014.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI A. On the Meaning of Work: a theoretical integration and review. **Forthcoming Organization Behavior**, n. 30, p. 91-127, 2010.

SILVA, R. C. **A Abordagem Geracional como Proposta à Gestão de Pessoas**. São Paulo, 2013. 178 f.. Tese (Doutorado em Ciências) Universidade de São Paulo, 2013.

TEIXEIRA, et al. O Sentido do Trabalho: Uma Análise à Luz das Gerações X e Y. **Revista Diálogo**, Canoas, n. 25, p. 25-37, abr. 2014. Disponível em: <<http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/1485/1044>>. Acesso em: 21 jan 2017.

TERJESEN, S.; VINNICOMBE, S.; FREEMAN, C. Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. **Career Development International**, v. 12, n. 6, p. 504–522, 2007.

VASCONCELOS, K. C. A. ; MERHI, D. Q ; LOPES, V. M. G ; LEITE-DA-SILVA, A. R . A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. **Gestão e Org**, v. 8, p. 226-244, 2010.

VELOSO, E. F. R.; DUTR, J.S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: XXXII Enanpad, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

### O SENTIDO DO TRABALHO PARA ADMINISTRADORES DA GERAÇÃO Y

Questionário criado para coleta de dados para o Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Administração da UFOP da aluna Carina Alves Pereira.

**\*Obrigatório**

Para estar apto a responder às perguntas é necessário ser aluno do 7º 8º período do curso ou recém-formado em Administração pela UFOP, além de estar na categoria da Geração Y - nascidos de 1979 em diante (REIS, 2014).

- Você é do gênero \*
- Masculino           ( )
- Feminino            ( )
- Prefiro não dizer   ( )

- Data de nascimento\*: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

- O que te motivou a escolher a profissão de administrador? (R: máx. 5 linhas)\*

---



---



---



---



---

- Há quantos anos você trabalha, considerando toda sua trajetória profissional? (Estágio também incluso)\*
- ( ) Eu nunca trabalhei
- ( ) Menos de 1 ano
- ( ) De 1,1 ano a 5 anos
- ( ) De 5,1 anos a 10 anos
- Quanto esforço (energia física e mental) você costuma despender em seu trabalho, seja atual ou experiência anterior?\*
- ( ) Uma quantidade limitada de energia
- ( ) Uma quantidade moderada de energia

Uma grande quantidade de energia

Uma quantidade extraordinária de energia

- Quantas vezes você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre? \*

Nunca

Apenas ocasionalmente

Muito frequentemente

- O que é um trabalho sem sentido para você? (R: máx. 5 linhas)\*

---



---



---



---

- Qual é a afirmação que melhor descreve seu trabalho atual ou experiência anterior? \*

Não há praticamente nenhum espaço para eu tomar decisões sobre o meu trabalho.

Tomo algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas por outras pessoas.

Eu decido como fazer o meu trabalho.

- Qual é a afirmação que melhor descreve seu trabalho atual ou experiência anterior? \*

Muitas vezes eu faço as mesmas coisas repetidamente

Há alguma variedade de tarefas no meu trabalho

Eu faço muitas tarefas diferentes

- Das afirmativas abaixo, qual é a que melhor descreve seu trabalho atual ou experiência anterior? \*

Fazendo o meu trabalho, eu realmente não posso aprender algo novo

Fazendo o meu trabalho, às vezes eu posso aprender algo novo

O meu trabalho me dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas

- Considerando sua experiência com trabalho, quão importante e significativo é trabalhar? \*

De muito pouca importância

De pouca importância

De média importância

De grande importância

De importância muito alta

- Na sua opinião, quão importante e significativo estar trabalhando será? \*
- ( ) De muito pouca importância
- ( ) De pouca importância
- ( ) De média importância
- ( ) De grande importância
- ( ) De importância muito alta
- Por favor, marque o quanto você concorda ou discorda com as seguintes afirmações. O FUNCIONÁRIO deve... \*

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Ser pontual				
Trabalhar minuciosa e atentamente mesmo que o trabalho seja monótono				
Cumprir as ordens dos superiores com rapidez e precisão				
Valorizar a opinião do empregador				
Acompanhar desenvolvimentos tecnológicos no seu local de trabalho				
Completar tarefas de trabalho com entusiasmo, mesmo quando as tarefas são desagradáveis				
Ir trabalhar regularmente				
Envolver-se ativamente no desenvolvimento de melhores condições de trabalho, métodos e procedimentos				
Ser responsável pela criação e manutenção de um clima social positivo em seu grupo de trabalho				
Esforçar-se para aumentar a eficiência de sua empresa (organização), dando o seu melhor				

- Por favor, marque o quanto você concorda ou discorda com as seguintes afirmações. O EMPREGADOR deve... \*

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
Ser os responsáveis pela saúde e o bem-estar de seus funcionários				
Consultar os seus empregados antes de serem tomadas decisões definitivas de trabalho.				
Desenvolver e manter uma atmosfera positiva de trabalho entre seus empregados				
Distribuir as tarefas desagradáveis entre os empregados de forma justa				
Fornecer pagamento proporcional ao nível de desempenho				
Incentivar a participação dos trabalhadores quando novos métodos de trabalho estão para serem desenvolvidos				
Oferecer oportunidades ao empregado: formação e promoção				
Contribuir para resolver problemas sociais (ou seja, a pobreza, a discriminação, poluição ambiental)				
Preparar os formandos (estagiários) para uma boa carreira de trabalho				
Criar condições de trabalho, que promovam o autodesenvolvimento				

**Pesquisa disponível em:** <https://goo.gl/forms/WnqvTxTjZwOlz8E12>