



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: BENEFÍCIOS

ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

ANA PAULA SERRA SILVA

RA: 21100862

**IMPACTO DA CONCLUSÃO DA GRADUAÇÃO EM FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS DE UMA FACULDADE PARTICULAR DO DF.**

Brasília

2015

ANA PAULA SERRA SILVA

**IMPACTO DA CONCLUSÃO DA GRADUAÇÃO EM FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS DE UMA FACULDADE PARTICULAR DO DF.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Prof. Felipe Burle dos Anjos

Brasília

2015

ANA PAULA SERRA SILVA

**IMPACTO DA CONCLUSÃO DA GRADUAÇÃO EM FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS DE UMA FACULDADE PARTICULAR DO DF.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Prof. Felipe Burle dos Anjos

Brasília, _____ de _____ de 20____.

Banca Examinadora

Prof.(a): Felipe Burle dos Anjos
Orientador (a)

Prof.(a):
Examinador (a)

Prof.(a):
Examinador (a)

IMPACTO DA CONCLUSÃO DA GRADUAÇÃO EM FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS DE UMA FACULDADE PARTICULAR DO DF.

Ana Paula Serra Silva¹

RESUMO

O presente estudo teve como alicerce principal a Psicodinâmica do Trabalho. Através da pesquisa exploratória procurou-se responder o seguinte problema de pesquisa: qual o impacto da conclusão da graduação em funcionários administrativos de uma faculdade particular do DF? Os objetivos específicos da pesquisa foram: descrever o trabalho prescrito, identificar o trabalho real e analisar sobre a manutenção desse funcionário. Os dados da pesquisa foram coletados através de entrevistas semiestruturadas, realizadas com quatro funcionários da faculdade em questão e posteriormente transcritas e analisadas pela análise de conteúdo. Eles gostam do ambiente de trabalho, valorizam a cultura da empresa, mas estão insatisfeitos com a remuneração salarial que não condiz com o serviço real e com a falta de oportunidade de crescimento dentro da empresa.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Subjetividade. Prazer-Sofrimento.

¹ Auxiliar Administrativo – Diretoria Acadêmica
Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Bacharel em Administração
Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
E-mail: aluapsaliba@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A satisfação profissional nos dias de hoje é um assunto que nos leva a uma reflexão sobre o local de trabalho onde atuamos, seja em empresas públicas ou privadas. Atualmente, os gestores devem ter a preocupação e o cuidado ao tomarem qualquer tipo de medida com relação à habilidade e a inteligência emocional de seus funcionários.

Nos últimos tempos o mundo vem passando por uma profunda e rápida transformação no que se refere ao trabalho. Tais mudanças provocam um impacto na vida desses indivíduos que tem de lidar com uma situação instável e de constante ameaça, vivida nos tempos modernos (DEJOURS, 1999). Estamos atravessando um período de transição, de crise financeira e psicológica, onde estamos vivenciando mudanças que traz consequências significativas no comportamento das pessoas. Situações como o desemprego, condições precárias de trabalho e insatisfação, resultam em homens e mulheres depressivos e angustiados, que vem adoecer fisicamente e psicologicamente.

Em seu local de trabalho é importante sentir-se motivado, valorizado, incentivado, ter impulso e saber que o seu esforço e a sua mão de obra tem alguma importância. E que essa importância seja reconhecida e te faça crescer profissionalmente e emocionalmente. Segundo Chiavenato (1999, p. 9), “para que sejam produtivos, os empregados devem sentir que o trabalho é adequado às suas capacidades e que estão sendo tratados equitativamente”.

Nos dias de hoje a humanidade está cada vez mais consumista, almeja cada vez mais e mais, querem realizar os seus desejos, como: aquisição de carros novos, um apartamento na beira da praia, uma boa casa, conhecer todo o mundo, etc. A busca pelo dinheiro e bem-estar requer muito estudo e trabalho. Mas as vontades e desejos não ficam só nisso, a satisfação no trabalho vem a ser completa com outros fatores que de uma certa forma é importante para o bem estar do funcionário, como: um bom plano de saúde para ele e sua família, um ambiente de trabalho saudável, equipamentos modernos para a execução do trabalho, treinamentos, cursos e um salário digno.

Atualmente quanto maior a competitividade entre as empresas, maior será a oferta de boas condições de trabalho para seus funcionários, ou seja, na busca de um especialista que esteja muito raro no mercado, a empresa precisa oferecer um uma boa remuneração, um bom plano de saúde e outros benefícios a mais para capturar aquele profissional. E quando há muitos profissionais no mercado com a mesma qualificação, a empresa não precisa oferecer tantos benefícios para ele, pois a partir do momento que ele não aceita aquele emprego ou condição de trabalho, outro funcionário aceita, causando assim certa disputa pelo mercado de trabalho entre eles. Deixar projetos e sonhos para depois, te deixa cada vez mais afastado de alcançar seus objetivos e muitas vezes perder oportunidades únicas que surge em sua vida.

Para a gestão de pessoas, a organização favorável é aquela que capta e aplica adequadamente os seus recursos humanos, como também mantém os funcionários satisfeitos por um bom tempo na organização. (CHIAVENATO, 1999). Portanto, a motivação pessoal e profissional para o funcionário e para a empresa é um fator importante. Essas motivações faz com que ambos saiam ganhando. A empresa recebe maior dedicação e empenho do funcionário, e o funcionário tem mais atenção da empresa.

De acordo com Bergamini (2008, p. 117):

Todo comportamento motivacional só existe em função de um estado interior de carência, portanto quanto maior for este estado, maior será o ímpeto motivacional vigente, que faz da necessidade sinônimo de motivação.

O presente artigo fez um estudo em uma faculdade particular do Distrito Federal, com mais de 40 anos de história. Essa empresa oferece aos seus funcionários bolsa de estudo na faculdade como beneficio de trabalho. Diante desse aspecto, esse estudo procurou responder a seguinte indagação: qual o impacto da conclusão da graduação em funcionários administrativos de uma faculdade particular do DF?

Para responder esse questionamento a pesquisa teve como objetivo geral entender o impacto subjetivo do fim da graduação em funcionários administrativos de uma faculdade particular do DF. Os objetivos específicos definidos para o

desenvolvimento do estudo foram: descrever o trabalho prescrito, identificar o trabalho real e analisar sobre a manutenção desse funcionário.

A pesquisa justifica-se por tratar do benefício que é dado pela faculdade aos seus funcionários. Para a organização é importante conhecer e entender melhor o impacto subjetivo que esse benefício exerce sobre os colaboradores. Foi pesquisado no banco de dados do Google Acadêmico, Scielo e Biblioteca do UniCEUB com auxílio das bibliotecárias e não foi encontrado nenhum artigo igual ou parecido com o tema. A relevância desta pesquisa está na contribuição que ela trará para a Instituição analisar essa questão, pois existem vários funcionários que estão na mesma situação.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Na elaboração desse artigo utilizou-se a teoria da psicodinâmica do trabalho, inicialmente chamada como psicopatologia do trabalho, que é o estudo sobre o prazer e o sofrimento do homem no trabalho. Dejours (1994, p. 13) cita que:

[...] no estudo das dinâmicas que, em situações de trabalho, conduziam ora ao prazer, ora ao sofrimento, e o modo como este podia seguir diferentes desdobramentos, [...] ao longo do tempo essa escola ampliou seu enfoque, transpondo as fronteiras dos estudos da dinâmica Saúde/Doença.

Esse estudo teve origem na França na década de 1970 pelo psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours. Através de suas pesquisas feitas a partir de 1994, ele deixa evidente que a organização do trabalho é a maior responsável pelas consequências favoráveis ou desfavoráveis para os processos psíquicos desenvolvidos pelo trabalhador.

A Psicodinâmica do Trabalho é considerada uma teoria clínica. “Afirmar que ela é uma clínica implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo” (DEJOURS, 1993, p. 137). Ela visa o trabalho em grupo e não somente os sujeitos isoladamente, procura também conhecer o que o labor realmente significa para o homem e qual a sua importância no que se refere a valores e expectativas.

A psicodinâmica do trabalho, segundo Martins e Oliveira (2006, p. 122), “procura conhecer o que o trabalho significa para o trabalhador, sua importância em questão de valores, expectativas e trajetória existencial de cada um”. Hoje em dia, o trabalho é um componente essencial em nossas vidas, pois o trabalho é um meio de sobrevivência para garantir o mínimo de dignidade para si e seus dependentes. Mas ao mesmo tempo em que é essencial, é um risco para sua existência, trazendo consequência de sofrimento devastadora para o indivíduo. Às vezes, quando somos obrigados a enfrentar o medo e o sofrimento, não nos damos conta de que estamos adoecendo e perdendo o equilíbrio da situação.

Nas pesquisas iniciais de Dejours, ele não conseguiu apresentar o resultado esperado, que era caracterizar doenças mentais relacionadas à falta do trabalho. Mas ele observou que os trabalhadores não chegavam a adoecer mentalmente, mas apresentavam uma fragilização que levava a doenças corporais. De acordo com Dejours (1994, p.122):

Ocorre que as pesquisas às quais procedemos não trouxeram os resultados pretendidos: destacar a doença mental caracterizada. Ao invés disso, descobrimos nos operários especializados submetidos ao trabalho repetitivo, problemas psíquicos que conduziam menos à aparição de doenças mentais clássicas, do que uma fragilização que favorecia a eclosão de doenças do corpo.

Não obtendo o resultado pretendido, Dejours usa a psicodinâmica do trabalho para pesquisar o prazer e o sofrimento no trabalho, tentando perceber e entender as estratégias de defesa usadas pelos trabalhadores para preservar o equilíbrio de caráter psíquico.

2.1 Subjetividade do trabalhador

Segundo Martins (2013), a subjetividade é formada pela identidade e diversidade, sendo compreendida como experiência de si e como consequência de processos que vão além dela, considerando as dimensões humanas como única pessoal e geral. A dimensão única ou “minha subjetividade” é o que faz o sujeito diferente dos demais, único, pessoal e intransferível. Já a dimensão pessoal ou tipos de subjetividade tem característica própria de alguns, mas não a todos, representando-se como uma dimensão intermediária e a dimensão geral ou subjetividade humana é próprio da espécie que condiciona a subjetividade, é o que

compartilhamos com todos os outros seres humanos como: a linguagem, as necessidades básicas, o fato de sermos mortais e sexuados, a capacidade de inventar, amar, odiar etc.

A subjetividade do trabalhador é visualizada com certa desconfiança enquanto a dos chefes, gerentes ou encarregados é reconhecida positivamente. Ou seja, quanto mais baixo você estiver na pirâmide da organização menos chance você terá de demonstrar suas ideias e desejos para conduzir as atividades. Quanto mais alto é o cargo na administração superior da empresa, maior é a chance de realizações e satisfação do sujeito (DEJOURS, 1994).

De acordo com Vieira; Mendes; Merlo (2013, p. 436) essas dimensões segue detalhadas com mais entendimento:

A subjetividade, invariavelmente, é intersubjetividade, pois é construída na relação com o outro, na cultura. Os processos identificatórios, ao longo da vida da pessoa, determinam a construção do Eu e sustentam a posição subjetiva no contexto de suas relações. A abordagem psicanalítica, portanto, compreende o que se nomeia de identidade, como um processo em constante construção.

O trabalho para a psicodinâmica é o lugar tanto de sofrimento quanto de prazer, pois deriva da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho.

2.2 Prazer e sofrimento no trabalho

Atualmente o trabalho vem se apresentando cada vez mais como um ponto central e necessário na vida das pessoas. Mais cedo as pessoas estão procurando a sua independência, principalmente a financeira. O trabalhador busca satisfação na realização das atividades que lhe é atribuída, evitando o sofrimento psíquico, assegurando a saúde, o não adoecimento e gerando o prazer.

Segundo Dejours (1994, p.127), “o sofrimento teve sempre uma conotação negativa, a saber, o sofrimento foi essencialmente concebido como atravessado por forças que favorecem sua evolução natural para a doença”. O sofrimento é visto como um sentimento doloroso, carregado de angústia, medo, pavor e insegurança para o homem. Em situações de trabalho que criam esse tipo de sofrimento, não

tendo nenhuma possibilidade de negociação entre o trabalhador e a realidade, acaba trazendo perturbações psicológicas e psicossomáticas.

Quando surge alguma mudança na organização do trabalho e isso não pode ser mudado ou evitado, pode haver constrangimento, bloqueando a relação do funcionário com a organização, onde começa o sofrimento do indivíduo, e quando ele não acha aonde descarregar a energia pulsional e acumula no aparelho psíquico, segue ocasionando assim o sentimento de descontentamento e ansiedade (DEJOURS, 1994).

O sofrimento no trabalho pode ser desencadeado por vários fatores e motivos, como: o ambiente de trabalho, a falta de informações para a realização da tarefa, o individualismo, a falta de reconhecimento, a cobrança excessiva etc. Ser reconhecido no trabalho por seu gestor, por colegas de setor ou de equipes, transforma o sofrimento em prazer. Dejours (1999, p. 34) afirma que “do reconhecimento depende, na verdade, o sentido do sofrimento”.

De acordo com Dejours (1994, p. 137), o sofrimento pode ser distinguido de duas formas - o sofrimento criador e o sofrimento patogênico:

O sofrimento patogênico aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de sofrimento patogênico.

Para Mendes e Muller (2013), o prazer no trabalho é tratado mais que uma vivência, é onde o sujeito entra em ação na busca da gratificação, da realização de si próprio e o reconhecimento de outros pela utilidade, serventia e beleza, excelência de seu trabalho.

Segundo Tamayo e Mendes (1999), prazer é a essência do trabalho - buscar o sofrimento e evita-lo faz parte da exigência humana, para isso o sujeito utiliza alguns recursos na tentativa constante de reduzir, evitar ou transformar o sofrimento.

2.3 Trabalho prescrito e real

Nas literaturas existentes, encontramos diversos conceitos sobre trabalho prescrito e real, mas de uma forma geral são apresentados como requisitos fundamentais na teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

Para Costa (2013, p. 467), “o trabalho real é a maneira desenvolvida pelo trabalhador para lidar com as situações reais de trabalho”. Já o trabalho prescrito ou tarefa pode ser entendido como a execução ou realização de alguma atividade imposta a um trabalhador pelo seu gestor. Para Costa (2013, p. 467), “o trabalho prescrito é o conjunto de determinações impostas aos trabalhadores pelos gestores para a execução de suas atividades de trabalho”.

O trabalho prescrito está ligado a dois pontos que são as regras e objetivos impostos pela organização ao sujeito e às condições oferecidas, ou seja, aponta de forma resumida o que de fato se deve fazer. Já o trabalho real é a maneira criada pelo trabalhador para enfrentar as situações reais do trabalho. Situações essas que são compostas pela sintonia entre os trabalhadores e os recursos oferecidos a eles pela organização e as pessoas que participam do processo de trabalho.

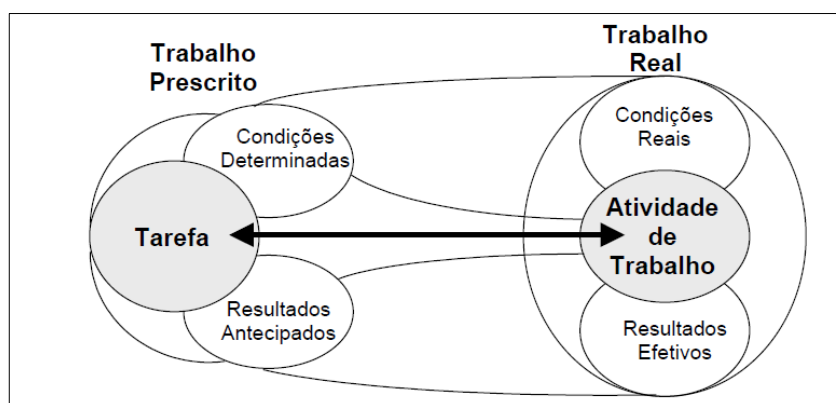
De acordo com Costa (2013, p. 467), “a diferença entre o trabalho prescrito pela organização e as situações reais de trabalho é considerado o próprio trabalho ou a forma de trabalhar do trabalhador”. Entre o trabalho prescrito e o real, existe uma lacuna onde são encontrados as contradições, incoerências e os conflitos do trabalho, no qual são chamados de constrangimentos que impõem as dificuldades aos trabalhadores. A forma como o sujeito se relaciona com esses tais constrangimentos está ligada a sua estrutura pessoal e profissional. O trabalhador desenvolve uma maneira para enfrentar situações reais de trabalho que são chamadas de estratégias de mediação individual e/ou coletiva.

Anjos (2011, p. 567) define que:

Estratégias Defensivas: são mecanismos utilizados pelos trabalhadores, por vezes de modo inconsciente, para negarem (negação do próprio sofrimento e sofrimento alheio no trabalho) ou racionalizarem (evitação e eufemização da angústia, medo e insegurança vivenciados no trabalho) o sofrimento e o custo humano no trabalho.

O trabalho prescrito se compõe de exigências da organização do trabalho para com os trabalhadores e também com o trabalho real. Dejours (1999) discute que o real do trabalho é implacável à discrepância existente entre a organização prescrita e a organização real. Ou seja, a diferença entre os dois está na prática, com a impossibilidade de formalizar, constituir e elaborar devido a sua complexidade e inconstância.

Figura 1 – Distinção entre o Prescrito e o Real: Noção Fundamental em Ergonomia



Fonte: Guérin et al., 2002, p.15.

2.4 Estratégias de mediação do sofrimento

Estratégia de mediação pode ser determinada como recursos desenvolvidos por trabalhadores de uma forma coletiva ou individual. Na Psicodinâmica do Trabalho a estratégia defensiva é a negação da percepção daquilo que faz sofrer. São artifícios de negação do sofrimento alheio e de si próprio no trabalho utilizado pelos trabalhadores, muitas vezes de modo involuntário. A estratégia coletiva de defesa procede das condições externas e aparecem de acordo com um determinado grupo de trabalhadores, onde requiere cooperação e solidariedade entre os trabalhadores, além de um espaço para discussão do trabalho.

Segundo Anjos (2011, p. 566):

Estratégias de Mobilização Coletiva: referem-se ao modo como os trabalhadores se organizam conjuntamente quando há o objetivo comum de eliminarem o custo negativo que o trabalho lhes impõe.

Para se relacionar com o sofrimento, os trabalhadores formulam estratégias defensivas, que cuida de sua saúde mental. As estratégias defensivas funcionam de uma forma inconsciente. Em muitas vezes, as estratégias defensivas são criadas a

partir de uma recusa daquilo que faz sofrer (MORAES, 2013). As estratégias atuam como um acordo entre os funcionários em geral, onde se comprometem preservá-las para que a estabilidade não seja quebrada. Os funcionários que não aderem essa estratégia de defesa podem ser excluídos por oferecer ameaça a segurança do grupo.

Existem três tipos de estratégias defensivas:

Figura 2 - Encadeamento e funções das estratégias defensivas

Tipo de defesa	Fundamento	Funcionamento
Defesa protetora	Racionalização	Modos de pensar, agir e sentir compensatórios.
Defesa adaptativa	Negação	Negação do sofrimento e submissão ao discurso da organização.
Defesa explorada	Negação	O sofrimento e a defesa (ex.: auto aceleração entre operários) são explorados em favor do aumento da produção.

Fonte: Moraes, 2013, p. 155.

Levando em consideração todo o referencial teórico, essa pesquisa tem o objetivo de investigar o impacto subjetivo de um benefício de trabalho oferecido aos funcionários administrativos de uma faculdade particular do Distrito Federal.

O sofrimento é invisível e identificar as estratégias de mediação do sofrimento é uma maneira de ver aquilo que é invisível, isto é, a subjetividade.

3 MÉTODO

O desenvolvimento desse trabalho foi de cunho exploratório, pois até o presente momento não existe nenhuma pesquisa realizada junto a essa Instituição de Ensino Particular que apresente resultados sobre o impacto da conclusão da graduação em seus funcionários administrativos. De acordo com Gil (1999, p.43): “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Quanto os objetivos utilizou-se o método qualitativo, que segundo Ludke e André (1986, p. 11), “a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte

direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento. A pesquisa qualitativa supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada”.

3.1 Caracterização da Instituição de Ensino

O estudo dessa pesquisa foi realizado em uma faculdade particular do Distrito Federal. Segundo o site da empresa, foi inaugurada em 1968 e se tornou o primeiro centro universitário do Centro Oeste na década de 90. Oferece hoje 31 cursos de graduação e 30 de pós-graduação e tem 04 *campi* para ministrar as aulas e os estágios.

Com 45 anos de história, composta por mestres, doutores e profissionais de renome e uma ampla experiência na área de ensino, já formou mais de 100 mil profissionais. Atualmente a faculdade tem 16.500 alunos matriculados e conta com um quadro de funcionários que possui aproximadamente 1.600, sendo 1.400 do setor administrativo, no qual é composto por cargos como: atendente, auxiliar administrativo, auxiliar técnico administrativo, assistente administrativo, encarregado peno, encarregado master, encarregado júnior, agente patrimonial e outros.

Verificou-se com o RH da empresa e constatou-se que a empresa não possui um Plano de Carreira e nem programas motivacionais que ofereça uma melhor qualidade de vida e bem-estar social para seus funcionários. Mas em contrapartida, ela oferece o benefício de bolsa estudantil para funcionários e familiares (cônjuge e filhos). Até meados do ano de 2012 o funcionário recebia esse benefício integral para cursar o curso que fosse de seu interesse De acordo com o SAEP/DF – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar em Estabelecimento Particulares de Ensino no Distrito Federal, em 2013 saiu uma convenção coletiva em que reduz de 100% para 70% a partir do sexto mês de efetivo exercício do empregado na Instituição e a partir de três anos esse percentual muda para 85%. Outro item também imposto nessa convenção é que o funcionário que reprovar em até quatro matérias perde o benefício automaticamente sem chance de recurso.

3.2 Os Participantes

Os participantes dessa pesquisa foram funcionários já graduados em cursos variados e que continuam trabalhando na Instituição de ensino a mais de três anos. Foram escolhidas quatro pessoas, sendo: duas mulheres e dois homens, com idade média de 20 a 50 anos, que trabalham em setores distintos e que desempenham funções no setor administrativo.

3.3 Coleta de Dados

Nesse trabalho a coleta de dados foi realizada através de análise documental e de entrevista semiestruturada. Foi conversado e explicado aos colaboradores sobre o tema proposto para o trabalho e qual o interesse em se pesquisar o assunto, uma vez que esse tem é novo dentro da Instituição. A análise documental obteve a descrição dos cargos e/ou avaliação de desempenho. As entrevistas foram feitas de forma voluntária e sigilosa, realizada no local de trabalho dos participantes, com duração em média de 08 a 18 minutos, gravada e transcrita para posteriormente efetuar a análise de dados. Foram elaboradas 10 perguntas de base (Apêndice A) com a finalidade de investigar qual impacto da conclusão da graduação nos funcionários administrativos da organização. Segundo Gil (1999, p. 117), “a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no âmbito das ciências sócias”.

Foram entrevistados 02 homens e 02 mulheres, com idade entre 30 e 50 anos, graduados predominantemente no curso de Administração, Direito e Geografia. Os colaboradores entrevistados desempenham atualmente as funções de: Encarregado Pleno, Auxiliar Técnico Administrativo, Assistente Administrativo e Encarregado Júnior em TI e todos estão na Instituição em um tempo que varia de 3 a 22 anos.

3.4 Análise dos dados

Toda a coletânea das entrevistas foram analisadas com o uso da técnica de análise de conteúdo. Implica na categorização dos pontos importantes apurados nas entrevistas e que serão enquadrados em categorias distintas que serão construídas previamente, facilitando assim o entendimento e a exploração do tema, que foi agrupado em Núcleos de Sentido de acordo com semelhanças linguísticas, de sentido entre si. O Núcleo de Sentido deve atender a critérios de autenticidade, como: homogeneidade, exaustividade, exclusividade, no detalhamento – onde não deve deixar brechas para futuras interpretações duvidosas, podendo assim detectar problemas na coleta ou na análise dos dados - e na pertinência na qual confere se o tema pertence mesmo ou não a determinado Núcleo de Sentido.

De acordo com Bardin (2007, p. 38), “a análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça”. Ou seja, a análise de conteúdo tem o objetivo de conhecer e entender os dados coletados e posteriormente transforma-los em informações com base nas interpretações feitas através da análise documental.

4 RESULTADOS/DISCUSSÃO

O presente estudo tem como objetivo geral entender o impacto subjetivo do fim da graduação em funcionários administrativos de uma faculdade particular do DF e os objetivos específicos que são de descrever o trabalho prescrito, identificar o trabalho real e analisar sobre a manutenção desse funcionário. Para responder esses objetivos foi feita uma síntese da análise de conteúdo de todos os entrevistados, bem como a identificação do trabalho prescrito. As entrevistas foram transcritas e categorizadas por temas e recortados trechos das falas para melhor compreensão das informações obtidas nesta pesquisa.

Tabela 1 – Entrevista com funcionários da faculdade.

Entrevistados	
Categoria	Verbalizações
- Trajetória - descreve o histórico profissional do colaborador antes e depois de entrar na Instituição.	<p>E1: “Três anos e nove meses”.</p> <p>E2: “Eu trabalho há 22 anos”.</p> <p>E3: “Eu trabalho há 13 anos”.</p> <p>E4: “Iniciei as atividades no ano de 2004, totalizando aí onze anos”.</p> <p>E1: “Eu fui contratada como atendente, fui promovida para auxiliar administrativo e depois auxiliar técnico administrativo”.</p> <p>E2: “Fui promovida uma vez, eu entrei como Auxiliar Administrativo e hoje eu sou Encarregado Pleno”.</p> <p>E3: “Eu entrei como Motorista, fui promovido pra Assistente Administrativo e agora eu estou pleiteando, já tá tudo certo pra Assistente Técnico”.</p> <p>E4: “Primeiro foi em empresa terceirizada no ramo de limpeza e hoje o cargo mais atual é o Encarregado Junior”.</p>

Fonte: Elaboração própria

A **primeira** categoria descreve a trajetória dos entrevistados antes de ingressar na Instituição até os dias atuais. Pessoas que eram estagiárias, trabalhavam em clinicas como atendentes e até mesmo no setor de serviços gerais como auxiliar de limpeza, não eram graduados e hoje estão dentro da Instituição atuando na área administrativa e TI, desempenhando funções importantes dentro de cada setor, dos quais são peças fundamentais. Relatam suas experiências com orgulho e entusiasmo. Veem essa trajetória como um grande passo em suas caminhadas e são gratos a Instituição, porque lhe deram uma oportunidade de trabalho e de estudo dentro da empresa.

Tabela 2 – Entrevista com funcionários da faculdade.

Entrevistados	
Categoria	Verbalizações
- Motivação no trabalho - descreve os aspectos motivacionais que afetam os colaboradores.	<p>E1: “É...a bolsa”. “A cultura da Instituição é muito boa né, estão está aqui dentro é muito bom, ter contato com as pessoas é muito bom, então é um ambiente muito agradável de trabalhar”.</p>

	<p>E1: “Tirando a parte de salário que eu acho que é muito baixo, não é compatível com....com os cargos”. “se a gente tivesse um salário compatível seria o melhor dos mundos”.</p> <p>E2: “Meu trabalho é gratificante”. “Eu gosto da Instituição, eu me identifico com esse ambiente de trabalho, é bom tá.....você a cada semestre você tem contato com alunos novos, pessoas novas e tal....e isso é estimulante”.</p> <p>E2: “O salário. A falta de valorização é constante”. “Porque o salário não condiz”. “Eu queria que o Ceub reconhecesse o que eu faço por ele”.</p> <p>E3: “Gostei do pessoal”. “Por conta da bolsa”.</p> <p>E3: “Fazendo de tudo é....pra ser reconhecido”. “Ficou um tempão engavetado e nada pra poder fazer pra ajudar”. “Fica nessa brincadeira aí que já vai quase pra cinco anos”.</p> <p>E4: “É um trabalho gratificante”. “É um trabalho que te dá feedback positivos”. “A bolsa de estudos que ela te capacita a você tá fazendo uma nova graduação, uma pós graduação,....é algo incentivante”.</p> <p>E4: “Hoje a gente num é bem remunerado como era pra ser né”. “Mas com relação ao salário ele tá aquém”. “o que precisaria melhorar é fazer uma reestruturação do plano de cargos e salários”. “é.....o não reconhecimento de um serviço prestado”. “o grande vilão aí seria o salário e até mesmo o reconhecimento de um plano de cargos e salários nos setores”.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Elaboração própria.

A **segunda** categoria citada acima descreve pontos positivos e negativos referente à motivação dos funcionários no ambiente de trabalho. Nota-se que o bom ambiente de trabalho foi citado diversas vezes, levando a acreditar que o ambiente quando é bom trabalha-se com mais motivação, mais entusiasmo e mais feliz, fazendo com que o trabalho tenha mais rendimento. A cultura da empresa é o segundo ponto positivo que foi mencionado, no qual traz um valor que contribui muito para a manutenção desse funcionário dentro da empresa. É uma organização que não é de ficar dispensando funcionários com frequência, exemplo disso é que hoje encontra-se em seu quadro de funcionários pessoas que estão trabalhando há mais de 40 anos. E o terceiro ponto é o benefício da bolsa de estudo que o funcionário tem direito. Esse benefício foi implantado dentro da Instituição a uns 10 anos e possibilita a graduação do colaborador em qualquer curso dentro da

Instituição sem nenhum ônus, possibilitando a ele uma chance de se tornar um profissional.

Mas, dentre essas motivações, foram mencionadas também algumas desmotivações por parte dos entrevistados. Salário baixo, falta de um plano de cargos e salários e a falta de reconhecimento por parte da chefia e da Instituição como um todo, traz insatisfações aos funcionários. A busca de oportunidades para o crescimento e desenvolvimento dentro da empresa é constante. O salário baixo é o grande vilão dessa insatisfação que é nítida em todos os entrevistados, o salário pago não condiz com as atividades exercidas, deixando assim, muito a desejar. A atual promessa da empresa é que seja implantado um plano de cargos e salários, e com essa implantação os funcionários enxergam uma possibilidade de mudança em todo o contexto.

Tabela 3 – Entrevista com funcionários da faculdade.

Entrevistados	
Categoria	Verbalizações
<p>- Expectativas sobre a carreira - descreve as expectativas dos colaboradores dentro da organização após a graduação.</p>	<p>E1: “Pretendo continuar aqui por mais um tempo, não sei por quanto tempo mais eu vou continuar”. “Tá dependendo de uma promoção que eu tô esperando também”. “Eu tô estudando, tô fazendo pós”. “Então a minha perspectiva de ficar aqui é que meu salário aumente e eu continue fazendo o que eu gosto e aprendendo mais”.</p> <p>E2: “A principio eu vou aguardar essa.....essa implantação de Planos de Cargos e Salários pra vê é.....onde é que eles vão me enquadrar nessa.....nesse organograma da empresa. Depois de disso é que eu vou pensar se eu vou sair da empresa ou se eu vou continuar”. “Eu vou seguir minha carreira, vou advogar e tudo mais”.</p> <p>E3: “A minha perspectiva também é crescer dentro da empresa”. “eu to estudando justamente pra concurso né, caso eu consiga passar no concurso ai vou tentar conciliar os dois”. “pegar voo também, ir embora também”.</p> <p>E4: “.....minha perspectiva de médio prazo é tá galgando cargos maiores”. “mas eu tenho objetivo sim, se eu consegui aqui beleza, mas meu objetivo fim é ser funcionário publico e tá exercendo realmente o que eu gosto”. “alcançar ares maiores”.</p>

Fonte: Elaboração própria.

E a **terceira** categoria relata sobre as expectativas que esses entrevistados esperam dentro da Instituição depois da graduação. Depois que foram graduados o foco é de está trabalhando nas áreas de formação dentro da empresa, tendo um desenvolvimento pessoal, praticando novas habilidades, contribuindo para o crescimento da mesma e aproveitando novas oportunidades de progresso.

Eles não cogitam e nem sentem vontade de sair, mas se o ambiente de trabalho não trazer essa expectativa desejada, essa valorização e reconhecimento tão esperado e merecido por parte da organização, há uma tendência natural que esses funcionários procurem novos mercados, onde possam exercer de fato suas competências e habilidades dentro da sua área. Se essas expectativas não forem alcançadas conforme esses funcionários almejam, a Instituição nos repassa uma visão negativa dela mesma, pois ela prepara e capacita profissionais de excelência, não reconhece esse profissional e abre mão dele para novos mercados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se pela presente pesquisa que a oferta de bolsa de estudo, o ambiente de trabalho e a cultura da empresa tem contribuído muito e bastante a contribuir para os funcionários, mas ainda não são suficientes para que os mesmos sintam-se totalmente realizados nesse âmbito. Mas a baixa remuneração e a falta de reconhecimento é um problema unanime. A valorização e o reconhecimento da competência humana são indispensáveis dentro de uma organização da qual ele faz parte.

Ser bem remunerado, ter reconhecimento, trabalhar com equipamentos modernos, ter uma boa estrutura predial e um bom ambiente de trabalho, fortalece as relações afetivas e emocionais entre funcionário – empresa. A boa comunicação e o bom comportamento também faz parte da motivação e atinge as relações interpessoais, ou seja, é um conjunto de elementos importantes voltados para o bem-estar social de seus servidores e da organização.

A motivação e a produtividade no ambiente de trabalho andam juntas, estão interligadas. Quando se trabalha motivado, suas atitudes servem de incentivo aos colegas. De uma forma geral sempre temos alguma razão que nos motiva, seja uma perspectiva de uma promoção, de aumento salarial, um bom relacionamento com

seu superior, um ambiente harmônico e etc. A referente pesquisa deixa claro que a Instituição de Ensino não pode ignorar os desejos e anseios de seus funcionários como vem fazendo.

Durante a elaboração desse artigo surgiram algumas limitações de pesquisa. A principio eram cinco funcionários para serem entrevistados, mas um deles não colaborou muito para a realização da entrevista e com isso os dados que seriam coletados com ele não foram aproveitados, o local das entrevistas também foi outro problema, pois todas foram feitas dentro da empresa, mas sempre com portas fechadas e com o tom da voz bem baixo, tudo para não atrapalhar o serviço de outros colegas e por fim a falta de colaboração por parte do Departamento de Pessoal para fornecer informações foi a maior limitação encontrada.

Sugere-se como agenda futura para a Instituição que ela realize a cada semestre uma pesquisa com o intuito de visualizar o grau de satisfação e insatisfação dos servidores, pontuando os aspectos negativos, e diante desse resultado buscar formas de melhorias para que os mesmos sintam-se motivados de forma particular, tenham reconhecimento de seus objetivos, de seu trabalho, de seu valor, tanto por parte da chefia como da Instituição em um todo, e no meio acadêmico sugere-se trabalhos futuros para aprofundamento desse tema, visto que não há nada publicado.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: 70 edições, 2007.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- COSTA, Sérgio Henrique Barroca. Trabalho Prescrito e Trabalho Real. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Alvaro Roberto Crespo. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 467-472.
- CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1993.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S/A, 1994.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1999.
- GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da Ergonomia**. Tradução de Giliane M. J. Ingratta e Marcos Maffei. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 2001. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252856415.37-arquivo.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2015.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M.A. **Técnicas de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2007.
- LUDKE, M.; ANDRÉ M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. São Paulo: EPU, 1986. Disponível em:

<<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2062032.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2015.

MARTINS, Soraya Rodrigues. Subjetividade (intersubjetividade). In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 433-438.

MENDES, Ana Magnólia; MULLER, Thiele da Costa. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-292.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAEP/DF. Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar em Estabelecimento Particulares de Ensino no Distrito Federal. Disponível em: <<http://www.saepdf.org.br/cct/enSuperior/CCT2012-2013EnSuperior.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

TAMAYO, Álvaro, MENDES, Ana Magnólia. Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v6n1/v6n1a06.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

APÊNDICE “ A” - ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Quanto tempo você está trabalhando na empresa?
2. Desde que você entrou na empresa, já foi promovido alguma vez?
3. Qual foi o curso que você formou?
4. O que te trouxe a vir trabalhar no UniCEUB?
5. Fale-me sobre seu trabalho:
6. O trabalho que você desenvolve está de acordo com a sua função?
7. Quais os fatores que você acredita serem os principais motivadores dentro da Instituição?
8. E quais os fatores que você acredita serem os principais desmotivadores dentro da Instituição?
9. Depois da graduação qual é sua perspectiva dentro da empresa?
10. Pretende fazer uma pós graduação ou outro curso?