

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Felipe Mazzarollo

**Mudanças geracionais e sentido do trabalho: análise entre
gerações de trabalhadores do Banco do Estado do Rio Grande do
Sul**

Porto Alegre

2017

Felipe Mazzarollo

Mudanças geracionais e sentido do trabalho: análise entre gerações de servidores do Banco do Estado do Rio Grande do Sul

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

Porto Alegre

2017

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

Barrisul	Banco do Estado do Rio Grande do Sul
MOW	Meaning of Work International Research Team

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS	4
SUMÁRIO.....	5
1 INTRODUÇÃO	5
1.1 A HISTÓRIA E IMPORTÂNCIA DO TRABALHO.....	6
1.2 O SENTIDO DO TRABALHO.....	8
2 OBJETIVOS.....	11
2.1 OBJETIVO GERAL.....	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3 JUSTIFICATIVA.....	12
4 REVISÃO TEÓRICA	13
4.1 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO	13
4.2 SENTIDOS DO TRABALHO	14
4.3 GERAÇÕES	21
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
5.1 TIPO DE PESQUISA.....	26
5.2 DIVISÃO DAS GERAÇÕES.....	27
5.3 COLETA DE DADOS.....	28
5.4 QUESTIONÁRIO	28
6 ANÁLISE DOS DADOS	30
6.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS	30
6.2 O SENTIDO DO TRABALHO NO BANRISUL.....	39
6.3 COMPARANDO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO ENTRE AS GERAÇÕES	44
6.3.1 CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO I.....	45
6.3.2 ASPECTOS DA GERAÇÃO II.....	48
6.3.3 SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS NO SENTIDO DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DO BANRISUL	51
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
8 REFERÊNCIAS	58
APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO	62

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo aspiramos explorar e desenvolver o assunto do sentido e significado do trabalho. Compreender as motivações dos trabalhadores e a influência deste aspecto subjetivo naquilo que contribui para a sociedade na sua produção, material ou intelectual, bem como para si próprio. O campo da pesquisa delimita-se entre os funcionários do Grupo Bannrisul, que por característica são servidores do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul, possibilitando assim observar as perspectivas específicas do sentido do trabalho no setor público nesta instituição financeira.

Intencionamos indagar o sentido do trabalho as possíveis variações que tenham ocorrido em cada construção de sentido no trabalho ao longo da formação histórica de duas gerações de funcionários do banco que ainda se encontram em atividade. Como base teórica seguimos os sentidos do trabalho e relações geracionais. Assim, buscaremos associar as transformações no trabalho e na administração pública ao longo do tempo nas correntes teóricas que dispomos para estudar estes fenômenos e analisar a relação do homem com o trabalho associando com as teorias sobre gerações.

O Banco do Estado do Rio Grande do Sul foi criado em 1928 pelo então presidente Getúlio Dornelles Vargas como sociedade anônima de crédito real, rural e hipotecário. Atualmente tem a missão de promover o desenvolvimento econômico do Estado do Rio Grande do Sul. Em 2007 com a abertura do seu capital, mesmo a maior parte das ações pertencendo ao Governo do Estado do Rio Grande do Sul, também tem necessidade de gerar lucro para os seus acionistas. Para ingresso na corporação é necessário a prestação de concurso público, os funcionários são normatizados pelo regime estatutário e submetem-se ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (LEI 8.112/90). Atualmente são mais de 10 mil funcionários distribuídos entre as empresas do grupo e as agências espalhadas por todo o Estado, também em Santa Catarina e nos Estados Unidos da América (Grand Canyon, Miami). O Bannrisul também possui uma importante atuação na sociedade, por meio de eventos comerciais, feiras, exposições, etc. Também ações sociais,

ambientais, culturais e comunitárias, como o Projeto Pescar que forma jovens profissionais entre os mais pobres.

Pretendemos estudar as mudanças que ocorreram entre os perfis de trabalhadores no Banrisul. Esta análise geracional servirá para delimitar como é constituída a motivação do trabalho entre as diferentes gerações de trabalhadores do Banco. Pois de uma época para outra ocorreram mudanças significativas de gestão e de visão do trabalho no interior do Banco como um reflexo das contínuas mudanças de políticas adotadas pela Nação e pelo Estado. Entendemos que o trabalho bancário, paradigmático em relação à reestruturação produtiva, passou a experimentar mudanças significativas, cada vez mais intensas. Tais mudanças afetaram os trabalhadores em seus modos de trabalhar e de ser (GRISCI, 2000).

Considerando os 89 anos de atuação como Instituição Financeira Estatal o atual quadro de servidores é composto em parte de funcionários em idade de aposentadoria, alvos de campanhas internas para a aposentadoria e também muitos jovens ingressos que estão iniciando a vida profissional, consideramos assim propício para o estudo do sentido do trabalho geracional.

1.1 A HISTÓRIA E IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Historicamente o trabalho é inerente a vida humana e muitas são as transformações ocorridas, tanto de maneira objetiva, causada pelo desenvolvimento da sociedade, como subjetiva, na percepção daqueles que o desempenham. O significado do trabalho tem sua ligação direta com a forma de religião adotada em cada cultura. Nas civilizações pré históricas conforme o tipo de trabalho desenvolvido em maior escala pelo povo, seja agrícola, pastoral ou caça assim também se tomavam as características de culto das diferentes tribos (DAWSON, 2010).

Na cultura ocidental e oriental em grande parte tem-se por base a definição Judaico-cristã do livro do Genesis, o trabalho como uma necessidade imposta por

Deus ao homem. De onde resulta a ética protestante e o espírito do capitalismo elucidados por Weber; o trabalho considerado como uma ajuda para a construção do Reino de Deus. E para a cultura católica na tradição de Tomás de Aquino considerado como um “*bonum arduum*”, algo que gera realização a parte a dificuldade, um “bem árduo” (DÍAZ, 2017, p. 12).

No ensino atual do Magistério da Igreja Católica ratificado em três documentos do último Concílio Ecumênico Vaticano II, o trabalho é visto como “meio de santificação e uma animação das realidades terrenas do Espírito de Cristo”. O trabalho como uma vocação do homem. Ensino que vem sendo desenvolvido principalmente na linha de Josemaria Escrivá, que busca a renovação do conceito de trabalho para o religioso cristão da vida corrente:

“O trabalho em si não é uma pena, nem uma maldição ou um castigo: aqueles que falam assim não leram bem a Sagrada Escritura... o trabalho é um dom de Deus, e que não faz nenhum sentido dividir os homens em diferentes categorias, conforme os tipos de trabalho, considerando umas ocupações mais nobres do que as outras. O trabalho, todo o trabalho, é testemunho da dignidade do homem, do seu domínio sobre a criação; é meio de desenvolvimento da personalidade; é vínculo de união com os outros seres; fonte de recursos para o sustento da família; meio de contribuir para o progresso da sociedade em que se vive e para o progresso de toda a humanidade” (DÍAZ, 2017, p. 17).

No pensamento Budista ocidental também é possível encontrar uma ligação do trabalho com a realização espiritual, mais especificamente no budismo zen, “a estrada para o Nirvana consiste em executar as mais simples e banais atividades diárias”, como um caminho possível para se livrar das paixões que aprisionam o espírito. Como o Nirvana pode ser atingido por trabalho exaustivo “Agricultura é uma atividade budista” por exemplo (MOW, 1987).

Uma atenção maior tem sido dada a subjetivação do trabalhador nas últimas décadas, estudando-se os impactos na vida do trabalhador e as suas relações com a sociedade. Avança-se continuamente nos estudos do trabalho em pesquisas no Brasil e no mundo. Há estudos discutindo as diferenças de conceito ao longo do tempo, uma grande parte tratando dos dilemas contemporâneos, o impacto do mesmo na sociedade, a identidade agregada pela função a cada sujeito e seu projeto profissional, às questões relativas a saúde do trabalhador – mental e física,

as novas formas de trabalho que surgiram e a gestão de carreira, a centralidade e as normas sociais do trabalho e os resultados valorizados.

Milhões de pessoas se dirigem todos os dias para o seu trabalho. Podemos diversificar facilmente as suas motivações para tanto. “Algumas vão a contragosto, como que obrigadas a uma tarefa que não lhes interessa nem lhes agrada”. Um outro tipo “se importa apenas com o salário que receberão, e só isso lhes dá alento para trabalhar”. Um título ficou famoso nas palavras de Hannah Arendt que chama de “*animal laborans*”: “o trabalhador sem outro fim nem horizonte que o próprio trabalho ao qual a vida o destinou e que realiza por inclinação natural ou por costume”. Um outro tipo um pouco mais característico em humanidade identifica-se como o “*homo faber*”, o que faz seu trabalho “com perspectivas mais amplas, com o afã de levar adiante uma empresa ou projeto”, no sentido de por vezes ir “buscando afirmação pessoal, mas outras muitas com a aspiração nobre de servir aos demais e de contribuir com o progresso da sociedade” (DÍAZ, 2017).

1.2 O SENTIDO DO TRABALHO

Especificamente, sobre o sentido do trabalho surgiram muitos estudos nas últimas décadas, em grande parte baseados nas investigações desenvolvidas pelo *Meaning of Working International Research Team* (MOW, 1987) e, mais recentemente, por Morin (2001). A parte a diversidade de perspectivas dos estudos realizados ainda não se aprofundou os mesmos para o serviço público. Dentro da esfera Pública o tema do sentido do trabalho não foi explorado como para o âmbito privado, esperamos com isto colaborar de maneira específica para as discussões pois as transformações do trabalho estão relacionadas também neste âmbito. Estas mudanças se deram particularmente nestas últimas décadas, na tríade Estado, Privado e a sociedade civil (PECI, PIERANT e RODRIGUES, 2008).

A análise dos sentidos do trabalho, segundo Morin, Tonelli, Pliopas (2007), não é uma questão unânime. Entre os conceitos construídos pelos pesquisadores perscruta-se o sentido laboral desde um conceito de identidade pessoal e social até a completa indiferença.

Na perspectiva construcionista (IBAÑEZ, 1997; SPINK, 1999) o conhecimento destes sentidos provém de um processo coletivo, em ações cotidianas e suas relações constroem nossas concepções de mundo e postula que não existem identidades individuais.

Para a escola sociotécnica e seus representantes Hackman e Oldhan (1976), um trabalho tem sentido apenas na tríade; múltiplas tarefas, clareza de consciência do todo processual e *feedback* sobre a produção individual. No Brasil, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho nos conceitos de C. Dejours (1987) ganhou popularidade. Dejours baseia-se na concepção da Escola Sociotécnica mas utiliza critérios da psicanálise de Freud (1997) para analisar o sentido do trabalho. Associa a realização no trabalho a sublimação nos moldes freudianos (NASCIMENTO, 2010).

O autor Morin (1996, 1997, 2002) utiliza outro psicanalista que foi amigo de Freud mas gerou a terceira vertente em psicologia de Viena, a Logoterapia e sua análise existencialista, Victor Frankl (2005) para quem a falta de sentido gera "frustração existencial".

De fato, nas pesquisas realizadas, a centralidade do trabalho é comum na percepção da grande maioria dos trabalhadores. Nos estudos de Morin (1997); Morse e Weiss (1955); Tausky (1969); Kaplan e Tausky (1974); ¹MOW (1987); Vecchio (1990), quando as pessoas são questionadas se permaneceriam trabalhando mesmo dispondo de recursos para uma vida confortável, mais de 80% das pessoas pesquisadas respondem que continuariam trabalhando mesmo assim. Acreditamos que encontraremos algo semelhante nesta pesquisa quando a essa questão, e desejamos explorar dentre os diversos fatores extrínsecos e intrínsecos de motivação os demais fatores que colaboram para a experiência de trabalho ser positiva e produtiva.

As investigações acadêmicas sobre o sentido do trabalho já são numerosas, mas neste trabalho nos perguntamos as diferenças neste grupo de servidores públicos, mas também para o fator geracional, aspecto ainda pouco explorado neste âmbito. Também consideramos a característica geográfica, por ser aplicado no Brasil, nos trará luzes para visualizar alguma característica diferencial, caso exista. E visualizar os efeitos das transformações no setor público e bancário.

¹ Estas referências foram extraídas da pesquisa de Morin (2001).

Em verdade, na junção destes elementos; o sentido do trabalho, a esfera do serviço público bancário e as diferenças geracionais, esta perquisição terá por pedra angular a seguinte questão de pesquisa: Quais os sentidos do trabalho para duas gerações de funcionários do Banco do Estado do Rio Grande do Sul?

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo deste estudo é analisar os sentidos do trabalho para duas gerações de servidores públicos do Banco do Estado do Rio Grande do Sul.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir dos argumentos apresentados, no intuito de atingir o objetivo geral, durante o processo de pesquisa, pretende-se alcançar os seguintes objetivos intermediários:

- ❖ Caracterizar duas gerações de trabalhadores participantes da pesquisa;
- ❖ Identificar os sentidos que os sujeitos de cada geração da pesquisa atribuem ao trabalho; e,
- ❖ Comparar os sentidos atribuídos ao trabalho entre as diferentes gerações de trabalhadores do Banrisul.

3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho justifica-se por quatro formas: quanto a sua contribuição individual, social, organizacional e científica.

Primeiro, o trabalhador poderá usufruir destes estudos para refletir e redimensionar suas percepções sobre a prestação de serviços, tanto aqueles a quem chegará diretamente este estudo como aqueles a quem possa chegar este de maneira indireta pelas alterações que possa ocasionar. Considerando também a importância do legado geracional, para criar memória social. “É nesse entrelaçamento interativo entre subjetividades coletivas diversas que se conformam tanto a vida social como as próprias gerações em si, que contribuem, outrossim, decisivamente para a forma e o conteúdo daquela” (DOMINGUES, 2002, p. 79).

Segundo, porque a importância do serviço público é central na sociedade. O Serviço Público é a base do desenvolvimento econômico e social, pois está à frente em significância e relevo para a nação. “Ele figura entre as imagens fundadoras sobre as quais apoia a identidade coletiva; mexer com o serviço público é considerado um ato de sacrilégio, que pode atingir os fundamentos do Estado e ferir a unidade nacional” (CHEVALLIER, 2007, p. 77, citado por NEGREIROS, 2014).

Terceiro, acreditamos que as características que formam o conceito de trabalho com sentido positivo possuem importância para os administradores e aqueles que por responsabilidade intervêm nas transformações organizacionais. Da percepção sobre o trabalho e expectativas, depende a produção resultante e a eficiência e eficácia do serviço prestado. Neste ponto temos a importância do sentido do trabalho para a sociedade que se beneficia diretamente da obra pública.

Quarto, para a expansão do assunto do sentido do trabalho no âmbito geral e especificamente para o setor público brasileiro, bem como para auxílio de novas formas de estruturação dos recursos humanos sob uma ótica que valorize a dimensão subjetiva. Considerando as diferenças geracionais dos servidores públicos do Banco do Estado do Rio Grande do Sul pretendemos responder a questões como as de Nardi (2006), ao compreender a transformação das relações entre subjetividade e trabalho, em um contexto de redimensionamento de sua função na coesão social, como um desafio atual para o campo das ciências humanas.

4 REVISÃO TEÓRICA

Muitos são os estudos que aprofundem as temáticas sobre os sentidos do trabalho, sobre a importância do serviço público e sobre a construção de políticas de gestão de pessoas na administração pública brasileira. Analisar a relação entre os sentidos do trabalho e o conceito de gerações torna-se relevante pela crescente importância que a função desempenhada por cada indivíduo na sociedade atingiu. Desde a segunda metade do século XX pode-se falar em uma verdadeira primazia da estrutura econômica sobre o homem, tenazmente subordinado ao trabalho. Uma herança da Revolução Industrial já apontada pelos clássicos economistas Adam Smith e John Stuart Mill e acentuada nos nossos tempos (ROCHA-DE-OLIVEIRA, *et al.*, 2010).

Entre as abordagens teóricas utilizadas em publicações sobre o sentido do trabalho; dialética hegeliana, escola psicossocial francesa de construtivismo e cognitivista. A primeira amplamente reconhecida pelo trabalho do *Meaning of Working International Research Team* (1987) pela oportunidade de associação entre os valores e objetivos dos trabalhadores e gestores. Estes estudos sistemáticos são desenvolvidos no campo da psicologia amplamente após a década de 1970.

Segundo Nardi (2006) a relevância científica do tema é explorada pelas transformações perceptíveis que geram a nova ordem social-econômica e os impactos das políticas neoliberais na desregulamentação, intensificação e precarização do trabalho e processos de subjetivação do indivíduo. Por isto diferentes epistemologias têm sido utilizadas para explorar o assunto.

4.1 SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Tolfo (2011) trata em seu estudo sobre a problemática das aproximações destas abordagens e da aparente intenção de utilizar estas palavras como sinônimos. Seu trabalho apresenta “diferentes concepções sobre os significados e sentidos.” E ressalta que se observa nas investigações que se utiliza “indistintamente as palavras significados e sentidos”.

“Ao tratar dos processos de significação, alguns autores utilizam somente a palavra “significados” (Borges, 1997, 1999; Borges et al., 2005; Ruiz-Quintanilla & Claes, 2000); outros preferem usar “sentidos” (Guareschi, Medeiros & Bruschi, 2003; Morin, 2001; Morin et al., 2007; Spink, 2004); por último, há aqueles que adotam uma diferenciação entre os dois conceitos (Aguiar, 2006; Basso, 1998; Berger & Luckmann, 2004; Vygotski, 1991)” (p. 185.).

Ainda sobre as diferenças afirma que podem ser atribuídas a problemas linguísticos ou de tradução, a qual reclama a maior precisão conceitual. Estas abordagens em suas diferenças demonstram para a autora que a temática ainda “não está no auge, nem tão pouco completa, mas ainda em construção”.

De fato, nas pesquisas em dicionários de língua portuguesa, não raro, encontramos a expressão significado na definição de sentido e inversamente o mesmo ocorre. Por tanto ambos os termos serão encontrados ao longo do trabalho como sinônimos. No entanto, nos cabe algumas considerações sobre como pensamos a definição de sentido e significado do trabalho. Utilizaremos a mesma base proposta pelo MOW, dada a centralidade deste no nosso estudo. Foi optado por estudar o significado de trabalhar, ao invés do significado do trabalho, em ordem de demonstrar que nos preocupamos não tanto com o significado filosófico do trabalho, mas antes o significado psicológico – o significado, crenças, definições e valor que os indivíduos e grupos atrelam a trabalhar como a maior transmissão de atividade humana que ocorre em suas vidas (MOW, 1987).”

4.2 SENTIDOS DO TRABALHO

A autora Suzana Da Rosa Tolfo (2011), apresenta como principais vertentes da Psicologia, empregadas nos estudos contemporâneos, a cognitivista, existencialista, construcionista, de estudos culturais e sócio-histórica. Não pretendemos aqui tratar de todas estas, mas nos baseamos na mesma autora para considerar que há convergência entre as peculiaridades de cada uma destas

abordagens principalmente no que se refere aos elementos cultura e sociedade como meios fundamentais para a compreensão dos significados. Os estudos se diferenciam em si com base teorias unificadas como o marxismo, psicanálise, pós-estruturalismo e pós-modernismo.

A diversidade de abordagens se dá pela concepção de homem e sociedade, que caracteriza as diversas linhas da Psicologia. Mas nota-se uma predominância nestes estudos sobre o trabalho das escolas cognitivista e existencialista, como exemplificam Bastos, Pinho e Costa (1995), Borges *et al.* (2005) e Morin (2001), mas em todas encontramos referências aos estudos do grupo MOW (1987).

Entre os diferentes autores que estudam o significado do trabalho podemos classificá-los em dois grupos sob a influência do cognitivismo, o primeiro com base fenomenológica designado como empírico-descritivo e o segundo sob uma perspectiva existencialista designado como grupo de transição (DA ROSA, 2011). Detalharemos as perspectivas fenomenológica e existencialista a seguir e por fim citaremos exemplos de ambas.

Na perspectiva fenomenológica designada por empírico-descritivo – que é em si uma abordagem cognitivista e comportamental - os pesquisadores do grupo MOW (1987) formaram um estudo expressivo desta metodologia e são os maiores expoentes da mesma. Pesquisaram durante a década de 1980 oito países socialmente desenvolvidos e industrializados, a saber: Alemanha, Bélgica, Bósnia-Herzegovina, Estados Unidos, Holanda, Inglaterra, Israel e Japão. Assim investigaram os sentidos atribuídos ao trabalho, as suas influências na motivação, a satisfação e produtividade dos profissionais priorizando o estilo quantitativo nas pesquisas e uma análise sistêmica.

Para exemplificar as características deste estudo, ele foi composto em três níveis aonde se seguia uma hierarquia para afetar nos resultados. As variáveis condicionais possuindo aspectos da situação pessoal do indivíduo (idade, sexo e educação), da situação familiar (responsabilidade financeira), das características do trabalho (grau de controle do indivíduo sobre o trabalho), do histórico da carreira e do ambiente macro socioeconômico (MOW, 1987).

Seguindo para o nível intermediário, as chamadas variáveis centrais, haviam primariamente separado elas em sete categorias, que no decorrer do estudo foram reduzidas para apenas as três que demonstraram maior relevância, a saber; a

centralidade do trabalho que se refere ao grau de importância vital do exercício profissional na vida do sujeito, bem como a relação com outros âmbitos como a família e lazer, por segundo, as normas sociais do trabalho, que derivam dos valores morais associados a função, por exemplo, a justiça na retribuição entre o que concede e o que recebe e direitos civis, e por fim os resultados objetivos do trabalho, os aspectos fundamentais agregados ao exercício laboral, a necessidade financeira, função social, status, ocupação e realização pessoal (MOW, 1987).

Por fim, estes aspectos antecedentes são sintetizados em consequências; que são as preferências e expectativas futuras quanto a situação do trabalho e os resultados objetivos do mesmo. Em todas estas variáveis são considerados fatores dimensionais externos e internos e suas influências. Esta abordagem teórica metodológica foi enquadrada nos seguintes padrões;

Padrão A; o trabalho acrescenta valor a alguma coisa;

Padrão B; o trabalho é central na vida das pessoas / vinculação;

Padrão C; o trabalho é uma atividade que beneficia os outros;

Padrão D; o trabalho não é agradável;

Padrão E; o trabalho é exigente física e mentalmente;

Padrão F; o trabalho é uma atividade regular remunerada.

No capítulo quarto da obra, demonstra que sua estrutura possui três partes essenciais. A estrutura geral do conceito de significado do trabalho envolve estes três grandes domínios: (i) a centralidade do trabalho; (ii) as normas sociais sobre o trabalho; (iii) os resultados do trabalho e seu valor e a importância dos objetivos e metas. Sobre esses três grandes campos definidores do construto nos deteremos a seguir.

A centralidade do trabalho se refere à “quão central ou importante é o papel de trabalhar na vida de uma pessoa comparada com outras funções e em termos absolutos” (MOW, 1987, p. 82). Composta de dois componentes principais: o valorativo e comportamental, o primeiro composto pela identificação com o trabalho e pelo envolvimento com o trabalho, e o segundo, pela ideia de interesse central de vida, ou seja, as preferências do indivíduo em relação aos outros aspectos da vida cotidiana como o lazer, a vida associativa, a família, a religião. E

nisto o Grupo obtêm como resposta que a maior parte dos entrevistados em todos os países afirma que continuariam trabalhando mesmo se já possuíssem recursos financeiros suficientes para viver confortavelmente para o resto de suas vidas, pois o trabalho “concede a eles a sensação de estarem conectados a grande sociedade, de terem algo a realizar, e terem um propósito na vida” (MOW, 1987, p. 79). Também complementam sobre este conceito na seguinte afirmação; “Nós argumentaríamos que a centralidade do trabalho para um organismo humano individual é um conceito fundamental que é próximo de universal nas sociedades industriais” (MOW 1987, p. 91).

O segundo conceito chave, refere-se as normas sociais oriundas dos seus deveres e direitos por justiça. É noção trabalhada pelo MOW que “todos os membros da sociedade possuem direito a trabalho significativo e interessante” (MOW 1987, p. 94). Estas normas derivam de valores morais relacionados ao trabalho e consistem na percepção do sujeito do que ele considera trocas justas entre o que recebe do trabalho e o que contribui para o trabalho. Envolvem questões de secularidade; pois já previam que mais mulheres estariam envolvidas no trabalho nas próximas décadas, idade; pois é comum os jovens sofrerem com desemprego e o aumento do número de aposentados, bem como questões de nível educacional; pelo efeito central na vida que o trabalho ocupa, abrindo espaço para o crescimento individual como solução pessoal para o desemprego. (MOW 1987).

Os resultados ou produtos valorizados do trabalho relacionam-se com a finalidade das atividades, respondendo à indagação acerca do porquê o indivíduo trabalha. Quais são as retribuições gerais e oportunidades disponíveis que alguém procura no trabalho e qual é a sua relativa importância? São os resultados valorizados do trabalho que levam o sujeito a trabalhar, abrangendo os produtos que buscam no trabalho, as funções que o trabalho tem para as pessoas e as necessidades que ele permite satisfazer. O trabalho e seu sentido constituem componentes fundamentais na vida das pessoas, e por isso, além de funções econômicas tem grande potencial para preencher outras necessidades importantes dos indivíduos (MOW, 1987). Então, além da obtenção de rendimentos, que satisfaz as necessidades econômicas, tem-se a oportunidade de estabelecer relações interpessoais, a busca por reconhecimento, a auto realização, a possibilidade de usar e desenvolver habilidades, assumir responsabilidades e desafios, a

oportunidade de viver uma vocação ou ideais éticos e morais, a ocupação do tempo, a sensação de ser útil à sociedade, e, assim, ao realizar essas funções, dar sentido à vida. Estes objetivos do trabalho relacionam-se aos aspectos que as pessoas consideram importantes.

De certa forma, conclui-se pela investigação do (MOW, 1987) que as expectativas sobre futuras situações de trabalho e os resultados objetivos do trabalho estão relacionados à importância do trabalho para o futuro e as preferências de cada pessoa humana, bem como na intensidade da relação dada pela pessoa ao tempo dedicado ao trabalho. Logo, o sentido do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo e pelo contexto organizacional e ambiental em que ele trabalha e vive. Assim, cada fenômeno interno ou externo influencia nesta concepção de sentido do trabalho que sofre alterações de acordo com o passado, presente e futuro (esperado).

Na perspectiva existencialista, no chamado grupo de transição, o enfoque é associado aos aspectos do mundo em que vivem os participantes dos estudos, combinando métodos quantitativos com qualitativos analisam a estrutura do significado do trabalho. Esta perspectiva compreende os componentes que significam o trabalho como em permanente processo de construção, se concentrando nos nexos e nas contradições, superando uma visão sistêmica em direção a uma visão dialética, associada a vivência dos participantes dos estudos (BORGES et al., 2005)

Borges, Tamayo e Alves Filho (2005) analisaram 42 estudos entre os principais autores do grupo existencialista, segundo eles; Brief e Nord (1990), Ros e Grad (1991), Ros, Schwartz e Surkiss (1999), Ros et alli (1999), Santos (1995), Martin-Baró (1990), Sato (1993) e Pérez (1996). Concluem que os estudos de base fenomenológica foram aperfeiçoados pelo grupo existencialista e assim atualizados.

Nesta perspectiva existencialista, Victor Frankl (2005), psiquiatra de Viena que fundou a logoterapia, que significa no grego a junção de tratamento (terapia) e sentido (logos) é a terceira escola vienense de psicoterapia, ele próprio foi aluno e amigo do Sigmund Freud – autor da primeira, chamada psicanálise – e também Adolf Adler – criador da segunda, chamada psicologia individual. Frankl era judeu, e nos campos de concentração de Dachau e Auschwitz, através da percepção

de como eram realizados os trabalhos cotidianos do campo, verificou que não eram mais resistentes os de porte atlético ou os mais inteligentes, mas os que tinham uma missão a cumprir em favor de alguém. Ele próprio explica que muito do que o fez sobreviver foi o anseio de levar esta descoberta ao mundo científico e a muitos doentes psíquicos. Define a busca de sentido como “a principal força motivacional no ser humano”.

Esta perspectiva de Frankl está presente de forma expressiva nas investigações de Morin (2001) que destaca a contribuição das percepções dos trabalhadores para a avaliação das influências na motivação, produtividade e realização. Utilizando bases semelhantes a do grupo MOW (1987) para Morin (2001), o trabalho precisa de seis características; o trabalho é eficiente e útil (i); há prazer na realização da tarefa (ii); permite autonomia e decisão (iii); é fonte de relações humanas satisfatórias (iv); é uma ocupação (v); é moralmente aceitável (vi). Afirma que sentido está fortemente influenciado pela própria organização do trabalho:

“À organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar” (MORIN, 2001, p. 11).

Morin utiliza como base os modelos de Hackman e Oldham (1976) propostos para organizar o trabalho a fim de estimular o comprometimento. Propunham um modelo para explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciavam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Para os autores, um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o considera importante, útil e legítimo, e o que contribui para isso é a variedade das tarefas desempenhadas a partir de uma variedade de competências, a identidade do trabalho, isto é, poder acompanhar do início de algo até a obtenção de um resultado tangível, e o significado do trabalho, o impacto que ele traz, seja no âmbito individual, organizacional ou social.

Segundo o modelo de Hackman e Oldham, as seguintes características contribuem para dar sentido ao trabalho:

1. A variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma

variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências.

2. A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.

3. O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social. (HACKMAN e OLDHAM, 1976 *apud* MORIN, 2001).

Emery e Trist (1978, *apud* MORIN, 2001) na tentativa de organizar o trabalho e melhorar o comprometimento dos indivíduos e o desempenho organizacional, realizaram pesquisas, e concluíram que o trabalho deve apresentar seis propriedades para estimular o comprometimento daquele que o realiza:

1. A variedade e o desafio: o trabalho deve ser razoavelmente exigente – em outros termos que o de resistência física – e incluir variedade. Esse aspecto permite reconhecer o prazer que podem trazer o exercício das competências e a resolução dos problemas
2. A aprendizagem contínua: o trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizagem em uma base regular. Isso permite estimular a necessidade de crescimento pessoal.
3. Uma margem de manobra e a autonomia: o trabalho deve invocar a capacidade de decisão da pessoa. Deve-se reconhecer a necessidade de autonomia e o prazer retirado do exercício de julgamentos pessoais no trabalho.
4. O reconhecimento e o apoio: o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização. Esse aspecto estimula a necessidade de afiliação e vinculação.
5. Uma contribuição social que faz sentido: o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal. Esse âmbito do trabalho reconhece o prazer de contribuir para a sociedade.
6. Um futuro desejável: o trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação

profissional. Isso reconhece a esperança como um direito humano.

Um estudo que nos ajudou a compreender a subjetivação no trabalho bancário foi o de Grisci (1999) em sua pesquisa realizada no setor bancário, tratando da “experiência do tempo que (des)organiza práticas cotidianas dos sujeitos da reestruturação do trabalho.” A autora observou os impactos destas estruturas na subjetividade com relação ao “desemprego, requalificação e saúde do/a trabalhador/a, bem como a necessidade de um novo tipo de trabalhador/a com peculiares modos de experimentar o tempo.”

4.3 GERAÇÕES

Segundo Bauman (2007) “Assim como os conceitos de “nação” ou “classe”, o termo geração é uma expressão “performativa” – que cria uma entidade para nomeá-la – uma chamada ou convocação para uma batalha nas fileiras do imaginário, ou mais precisamente postulado, da comunidade.”. Este conceito tem sido usado para estudo em diversas áreas recentemente. A palavra geração oriunda do latim “generatio-onis”, serve-se para designar grupos de pessoas delimitados por determinado espaço cronológico durante o nascimento, susceptíveis as mesmas condições histórico-sociais. Esta separação abstrata das gerações serve como “fronteiras que separam as gerações”, no entanto “não são claramente definidas” e possuem certa ambiguidade, no entanto conclui que elas “definitivamente não podem ser ignoradas” (BAUMAN, 2007).

O conceito de geração diferencia conforme a linha disciplinar – sociologia, demografia, etnologia – utilizaremos o sociológico. Sobre as formas como as gerações podem ser demarcadas não há um consenso, pode-se utilizar tanto à maneira qualitativa como foi desenvolvido por Dilthey (1989), quanto quantitativa por Comte (1998) e ambas por Mannheim (1993).

Segundo Forquin (2003) três são as formas de distinção para os conceitos de geração. A primeira genealógica, caracterizada pela filiação e ancestralidade, a segunda estritamente cronológica identificada pela idade ou período da vida e a

terceira, ampla e contextual, oriunda da cultura experimentada. Enquanto conceito genealógico é antigo e utilizado a priori pelos gregos na poesia e historiografia helênica e a posteriori familiarizado pelos conceitos judaicos do antigo testamento, um expoente famoso é o livro do Gênesis. O segundo conceito, com embasamento cronológico, entre os primeiros a desenvolver um estudo científico neste âmbito foi Augusto Comte (1998) que analisou a relação entre a sucessão das gerações e o progresso social.

A terceira formulação é utilizada por sociólogos como Mannheim (1993), que objetivamente distancia-se do positivismo argumentando a insuficiência da delimitação temporal apenas com base nas datas, para ele a formação de uma geração se dá pelo processo histórico compartilhado. Num primeiro momento Mannheim traça a perspectiva quantitativa do positivismo e os aspectos da leitura histórico-romântica qualitativa. Busca demonstrar a necessidade de uma terceira via “a contraposição entre a mensurabilidade quantitativa e a compreensibilidade exclusivamente qualitativa do tempo interior da vivência”. Evidencia assim a chave de leitura para as análises geracionais não tanto um marco cronológico mas o processo histórico.

Na sua contribuição histórica o autor deduz do mero fato da existência de uma sucessão de gerações os seguintes fenômenos;

- a) constante irrupção de novos portadores de cultura;
- b) saída dos portadores de cultura anteriores;
- c) o fato de que os portadores de cultura de uma conexão geracional concreta só participam de um período limitado do processo histórico;
- d) necessidade da transmissão constante dos bens culturais acumulados; e,
- e) caráter de continuidade nas mudanças geracionais.

Pela irrupção de novos portadores de cultura, há uma constante troca de protagonistas na criação e a acumulação de cultura e assim a troca sucessiva dos bens herdados, ocasionando certa elasticidade interior e uma nova modalidade de acesso, bem como a perda daquilo que é considerado caduco (MANNHEIM, 1993). Este fato acontece constantemente na vida das empresas também, alterando ou conservando as práticas e procedimentos nas atividades organizacionais.

Com a saída dos portadores de cultura anteriores este fato da perda de cultura é acentuado. Estes “esquecimentos ocorrem de maneira consciente (intencionalmente) ou inconsciente. Também no terceiro aspecto, ressalta que se

trata do “constante rejuvenescimento de uma sociedade” (p. 215). Isto favorece uma saudável “dialética interna”. Não se trata do nascimento no tempo cronológico, o que a constitui primeiramente é a possibilidade que nesse período se adquire de participar dos mesmos sucessos, conteúdos vitais, das mesmas experiências, mas ainda, a mesma modalidade de estratificação da consciência (MANNHEIM, 1993). Aqui reparamos que na nossa pesquisa há jovens, adultos e idosos em ambas as gerações relacionadas mas no entanto cada uma teve sua entrada em momentos históricos e organizacionais diferentes.

Neste quarto ponto, necessidade da transmissão constante dos bens culturais acumulados (MANNHEIM, 1993), forma a resolução da necessidade de um “fundo vital” inconsciente que possa orientar as novas gerações. Que podemos ler na história de uma empresa na necessidade de formação dos novos integrantes. Fato que se não refletido e bem processado pode resultar em conflitos.

O antídoto para estes conflitos é dado neste último ponto sobre o caráter contínuo das mudanças geracionais. Pois o equilíbrio entre as gerações é dado pelos intermediários e não entre os extremos, por exemplo, entre a geração nova e a mais velha com a continuidade do processo a tendência é que não haja atritos acirrados, ou que venham a surgir. Podemos imaginar no caso do Banrisul o possível atrito ocasionado com um espaço de tempo sem ingresso, ou então áreas específicas de trabalho aonde a diferença grande no contexto sócio-histórico dos indivíduos, a maior dificuldade de influencia recíproca.

Tomizaki (2010), a partir do trabalho de Karl Mannheim, também escreve sobre a “potencialidade analítica e metodológica da abordagem geracional para pesquisas” (p. 327) – de fato o foco de seu trabalho fica sobre este quarto tópico de Mannheim –, na sua discussão sobre geração e uso nas ciências sociais, “especialmente, nas análises sociológicas dos fenômenos educativos” e destaca os aspectos fundamentais que caracterizaram o fenômeno geracional como uma situação social específica.

O autor (TOMIZAKI, 2010), ressalta certa tendência para o conflito nos processos de sucessão geracionais, pois “visto que podem determinar a morte de um dos grupos que se confrontam.” Esta sucessão liga o “fim de um tempo”, com a ideia das práticas, valores e símbolos que o caracterizaram, e o início de “algo novo”. Desenvolve em seu trabalho alguns conceitos de Mannheim como o de unidade de geração, “por sua vez, é um laço bem mais concreto que aquele que

funda o conjunto geracional. Poderíamos dizer que as unidades de geração surgem no interior das chamadas “comunidades de destino”. Esta unidade não se dá somente pela participação de acontecimentos vividos em comum, mas em um grupo constituído “como uma unidade de geração quando é capaz de construir uma reação unitária, uma ressonância comum, organizada de maneira análoga por indivíduos que estão precisamente ligados entre si. E esta unidade tem a sua coesão no processo social, “a coesão das unidades geracionais pode ser entendida como o resultado da socialização (MANNHEIM, 1993, p. 225).”

A perspectiva adotada neste estudo se baseará em consonância com a teoria de Mannheim (1993), Tomizaki (2010) dada a uberdade de significado e possibilidade de maior profundidade de análise. Portanto consideramos que em um mesmo espaço de tempo convivem gerações variadas, contribui para este pensamento a contribuição ressaltada por Bauman (2007) do filósofo espanhol Ortega y Gasset de que as diferenças não ocorrem “de ‘sucessão’ entre gerações, mas de ‘coincidência’ e ‘sobreposição’, isto é, da coexistência parcial entre gerações”, portanto geração é um termo performativo aonde se inventa uma entidade para nomeá-la. As gerações não ocorrem de modo linear/cronológico, e não são conceitos inflexíveis ou matemáticos, mas conjuntos de uma população que compartilham características geográficas, político-sociais, religiosas, históricas e tradicionais.

Nascimento (2013) que colaborou para nossa perspectiva por ser um dos poucos estudos (foi o único que encontramos no Brasil) que lida com as questões dos sentidos do trabalho e análise geracional. Elaborou um estudo sobre o setor público e o impacto dos processos de subjetivação dos trabalhadores com o “objetivo analisar os sentidos do trabalho para servidores públicos de diferentes gerações de técnico-administrativos da UNIRIO, também separando-os em duas gerações identificadas através de análise de conteúdo”. Realizou a caracterização das gerações a partir do “nascimento e da entrada no mercado de trabalho e no serviço público, o que engendra a vivência de contextos sociais, políticos, econômicos, culturais e tecnológicos e de uma relação com a universidade bem diferentes” (NASCIMENTO, 2013, p. 85).

Assim, dadas as diferenças das gerações, conforme elas atravessam processos de subjetivação distintos, nos seus contextos, e experiências de vida, temos a

importância da perspectiva geracional na abordagem dos sentidos do trabalho, na medida em que constroem o indivíduo. Neste arcabouço teórico será possível a identificação dos elementos geracionais que influenciam o sentido do trabalho através de uma abordagem geracional.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para fins de determinar o sentido do trabalho para os servidores do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, coletamos os dados entre aqueles que ainda trabalham na instituição. Neste capítulo demonstraremos a metodologia utilizada para realizar o fim de atingir os objetivos estipulados para esta pesquisa. O tipo de pesquisa desenvolvida e os rumos tomados, bem como o porquê de sua escolha, quais foram as principais fases do estudo, como os sujeitos foram selecionados, como se deu a coleta de dados no campo e como esses dados foram tratados a fim de permitir uma análise criteriosa dos sentidos do trabalho para as duas gerações estudadas.

Quatro etapas delineiam este estudo, a saber; a primeira, o conhecimento da instituição escolhida para campo, por segundo o estudo do referencial teórico e dos casos brasileiros, em terceiro lugar a aplicação do questionário e caracterização das duas gerações, por quarto a análise dos dados e comparação, a análise estatística descritiva foi feita com o software SPSS (Statistical Package for Social Science) da IBM, também pode ser útil saber que os o nível de confiança das tabelas foi validado pelo Alfa de Cronbach's.

5.1 TIPO DE PESQUISA

Num primeiro momento nos perguntamos qual seria a melhor forma de extrair os sentidos do trabalho e analisar os dados. Tendendo por hora para a qualitativa e outra para a quantitativa, optamos por mesclar ambos, sendo majoritariamente questões de respostas objetivas para a facilidade de associação com as pesquisas do MOW (1987) e demais estudos similares.

Segundo Malhotra (2007), uma pesquisa quantitativa é útil quando se sabe exatamente o que se quer mensurar, como pretendemos utilizar método semelhante ao desenvolvido pelo grupo MOW (1987), que nos serve de referência para a pesquisa de campo, ainda diz que “proporciona percepções e compreensão do problema”.

O mesmo autor define a pesquisa qualitativa como “o processo de construir sentido a partir dos dados não expressos em números”. E distingue-as da seguinte forma: “a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística”.

“A pesquisa qualitativa é uma metodologia de pesquisa não-estruturada, exploratória, baseada em pequenas amostras, que proporciona insights e compreensão do contexto do problema” (MALHOTRA, 2007, p. 155). Ambas as pesquisas não são concorrentes, mas complementares – por isto optamos por usar um questionário muito parecido com o do grupo MOW (1987) – utilizamos perguntas em um questionário com respostas prontas, em uma análise escalonada de 1 a 10, mas deixamos espaço para respostas de perguntas em uma abordagem ampla, a partir do que a pessoa desejasse escrever de sua própria percepção, que nos permitiram categorizar as percepções individuais de uma abordagem qualitativa.

Utilizamos um instrumento de pesquisa já validado no Brasil, elaborado com o referencial teórico e em boa parte tradução do utilizado pelo grupo MOW (1987), algumas alterações foram realizadas devido aos testes prévios para a validação da estrutura, ou adaptação. São mudanças que não interferem na substância e algumas ocorreram por solicitação da Diretoria do Banrisul, por contribuição ao desenvolvimento do trabalho.

5.2 DIVISÃO DAS GERAÇÕES

Entre os participantes da pesquisa que responderam o questionário houve variação entre tempo de trabalho, desde aqueles que ainda não haviam concluído 1 ano de trabalho até 42 anos de serviço prestado, sendo o mais novo da idade de 19 anos e o mais idoso com 63 anos.

Analisando os dados de tempo de trabalho no Banrisul percebemos que há uma lacuna de dez anos entre 1992 e 2002, pois entre aqueles que possuem 15 anos e 25 anos de trabalho apareceram apenas dois respondentes um com 23 e outro com 20 anos mas observava que era de outra empresa, mas estava cedido há todo este

tempo para o Banrisul. Pelo respaldo de colegas que vivenciaram essa época confirmaram que houve realmente estes período em que não houve contratações.

Fato também que nos enquadra dentro de uma perspectiva geracional onde leva em conta tanto os aspectos quantitativos quanto qualitativos, que buscamos como base teórica nas pesquisas de Mannheim (1993, p.199); “a contraposição entre a mensurabilidade quantitativa e a compreensibilidade exclusivamente qualitativa do tempo interior da vivência”.

5.3 COLETA DE DADOS

A coleta dos dados foi feita em parceria com a própria instituição, através da Universidade Corporativa Banrisul, que tem a missão de zelar pela educação corporativa para promover a cultura de aprendizagem na comunidade Banrisul. Além de responsável pelas oportunidades de aprendizagem interna, também leva ao público externo o conhecimento desenvolvido colaborativamente pelos seus profissionais. Pela facilidade de comunicação que a Universidade Corporativa dispõe, como pelo interesse na pesquisa que também lhe pode ser de utilidade foi possível comunicar a pesquisa para todas as agências, empresas (Consórcio e Cartões), bem como a Direção geral. Obtivemos 338 respostas entre todas as agências, órgãos e empresas do Grupo, com um tempo médio de 20 minutos para responder as 60 perguntas de multiplaescolha e 6 dissertativas. Na primeira geração entre os que ingressaram até 1992 temos um total de 227 pessoas, na outra dos mais recentes, após 2002, um total de 109 participantes. Também pela colaboração com os Recursos Humanos obtivemos acesso a dados da empresa.

5.4 QUESTIONÁRIO

Utilizamos um questionário nesta pesquisa, pela facilidade em obter um número maior de respostas e para facilitar a comparação dos dados encontrados. E justamente pela similaridade do instrumento desenvolvido pelo Grupo MOW (1987).

Este instrumento já foi validado em pesquisas anteriores. Pode-se encontrar uma o modelo do questionário utilizado no apêndice.

Entre as questões 17 e 59 utilizamos uma escala de avaliação, semelhante a conhecida como Likert – tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert em 1932 – é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião, atualmente. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Cada questão é apenas uma afirmação à qual o sujeito pesquisado responde através de um critério que pode ser objetivo ou subjetivo, a sua escolha mesmo irrefletida.

6 ANÁLISE DOS DADOS

A seguir, apresentaremos os dados obtidos através das entrevistas tomando como base o conteúdo de teorias exposto como referencial anteriormente, para abordar o sentido do trabalho para os trabalhadores do Banrisul.

6.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

Em geral os trabalhos que tiveram questionários semelhantes ao MOW (1987) também trataram em suas pesquisas de campo com largos dados sobre informações pessoais como os que seguem analisados aqui, entre eles; Morin (2001), Soares e Bastos (1995).

Não articularemos aqui extensamente todos os itens abordados de maneira geral, mas sim os itens que correspondem a uma perspectiva multinível nos aspectos sociais como sexo, renda, idade, e nível educacional. Todos estes fenômenos estão de alguma forma atrelados ao significado do trabalho para cada indivíduo, no entanto a exposição que segue tem caráter expositivo.

Da ampla rede de agências que o questionário foi comunicado participaram 338 respondentes com uma distribuição bem balanceada entre homens (168) e mulheres (170).

TABELA I – SEXO

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	170	50,3	50,3	50,3
	Masculino	168	49,7	49,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

Também as distribuições por idade têm metade dos respondentes com menos de 40 anos, sendo o mais jovem 19 e a segunda metade acima até 63 anos. A média de idade dos respondentes ficou em 41 anos. Que se aproxima bastante as médias

de Morin (2001) onde a média de idade dos “administradores do Quebec é de 40,8 anos e dos administradores da França é de 42,1.”

TABELA II - IDADE

		Frequência	Porcentagem acumulativa
Válido	19 a 29	30	8,9
	30 a 39	134	48,5
	40 a 49	64	67,5
	50 a 59	99	96,7
	60 a 63	11	100,0
	Total	338	

Quanto à estado civil, majoritariamente possuem um vínculo unitivo (63% casado ou união estável);

TABELA III - ESTADO CIVIL

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	Casado(a)	130	38,5	38,5
	Divorciado(a)	22	6,5	45,0
	Separado(a)	14	4,1	49,1
	Solteiro	86	25,4	74,6
	União Estável	83	24,6	99,1
	Viúvo(a)	3	,9	100,0
	Total	338	100,0	

Metade dos trabalhadores respondentes estão nos seus primeiros dez anos de trabalho no banco.

TABELA IV – TEMPO DE TRABALHO

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
	1 a 9	150	1,5	44,4
	10 a 16	77	5,0	67,2
	20 a 29	50	,3	82,0
	30 a 42	61	1,5	100,0
	Total	338	100,0	

Outro dado relevante quanto a características sociais é o nível de formação educacional, solicitamos tanto os dos respondentes quanto dos seus pais e

responsáveis.

TABELA V – GRAU DE EDUCAÇÃO

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Ensino Médio completo	13	3,8	3,8
Ensino Médio Incompleto/interrompido	1	,3	4,1
Ensino Superior completo	136	40,2	44,4
Ensino Superior incompleto	54	16,0	60,4
Pós-Graduação – doutorado	1	,3	60,7
Pós-Graduação – especialização/mestrado	133	39,3	100,0
Total	338	100,0	

Cerca de 80% dos colaboradores possuem graduação no ensino superior, com mais 16% que o possui incompleto, de certa forma recordamos que o trabalho aplicado pelo MOW (1987) também foi realizado entre pessoas com alto nível de formação e o nível educacional é claramente relacionado, entre estes, com a orientação para obrigações.

TABELA VI – CURSO DE GRADUAÇÃO

	Frequência	Porcentagem
Administração de Empresas	97	28,7
Não possui	74	21,9
Ciências Contábeis	30	8,9
Ciências Econômicas	23	6,8
Ciências Jurídicas	18	5,3
Engenharia	11	3,3
Matemática	8	2,1
Ciências da Computação	7	2,1
Comunicação Social	7	2,1
Sistemas de Informação	7	1,9
Letras	6	1,8
Gestão Financeira	6	1,8
Educação Física	4	1,8
Gestão da Tecnologia da Informação	4	1,2
Gestão Financeira	4	1,2
Pedagogia	4	1,2
Arquitetura	3	,9
Ciências Sociais	3	,9

História	3	,9
Análise e Des. de Sistemas	2	,6
Ciências Biológicas	2	,6
Geografia	2	,6
Jornalismo	2	,6
Nutrição	2	,6
Ciências Atuariais	1	,3
Fisioterapia	1	,3
Medicina Veterinária	1	,3
Paisagismo	1	,3
Psicologia	1	,3
Publicidade e Propaganda	1	,3
Relações Públicas	1	,3
Total	338	100,0

Somando os 97 graduados em Administração de Empresas, com outros 30 de Ciências Contábeis e mais 23 de Ciências Econômicas e 18 de jurídicas temos aproximadamente 50% dividido nestas áreas de conhecimento com outras três áreas expoentes de Licenciatura, Engenharias e Sistemas de Informação.

Nos itens a seguir que tratam diretamente das relações familiares também tomamos como importância acentuada por Tomazaki (2010), a socialização primária, torna possível identificar, através da família e das relações de parentesco é importante na constituição das gerações.

TABELA VII – ESCOLARIDADE DOS PAIS

		Frequência	Porcentagem
Escolaridade do pai	Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	72	22%
	Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	64	20%
	Ensino Médio completo	85	25%
	Ensino Médio Incompleto/interrompido	16	3%
	Ensino Superior completo	51	15%
	Ensino Superior incompleto	26	8%
	Pós-Graduação	24	7%
Escolaridade da mãe?	Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)	78	23%
	Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)	62	19%
	Ensino Médio completo	85	25%
	Ensino Médio Incompleto/interrompido	12	2%
	Ensino Superior completo	43	13%

Ensino Superior incompleto	22	7%
Pós-Graduação	36	11%

Não há variações consideráveis por parte das mães e pais no nível educacional. Majoritariamente o acesso a cursos de graduação é baixo. O que contrasta com a formação dos participantes, pois enquanto mais da metade percentual dos pais progrediu até o ensino médio completo o oposto se encontra nos trabalhadores do Banrisul.

TABELA VIII – TRABALHO DO PAI E DA MÃE QUANDO JOVEM (15 ANOS)

	Frequência pais	Frequência mães
Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros	23	16
Telemarketing, frentista, caixa, trabalhadores domésticos.	8	14
Gerente ou dono de grande empresa/fazenda, func. Púb. de alto cargo.	24	8
Patrões de comércio médio, professores, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.	26	36
Pintores, pedreiros, sapateiro, artesãos, operário, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.	33	15
Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões grande empresa, engenheiros, arquiteto, veterinário, setor público, psicólogo, contador.	39	35
Profissões liberais (médico, advogado, dentista).	15	8
Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.	35	22
Serviços médico, pequenos comerciantes, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitiro, padeiro, cozinheiro).	16	13
Não trabalhava	3	115
Outro	116	56
Total	338	338

Os maiores índices de profissão são com relação a professores de ensino superior, produtores artísticos, patrões grande empresa, engenheiros, arquiteto, veterinário, setor público, psicólogo, contador, seguido também pelas profissões de pintores, pedreiros, sapateiro, artesãos, operário, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro e também quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação. Chama a atenção o fato de que pela análise materna, 35% das mães

não trabalhava, enquanto para os homens o índice é menor que 1%, e possivelmente por situação de desemprego.

Também analisamos a influência religiosa na concepção do trabalho, em primeiro lugar questionando a disposição do trabalhador quanto a relação com o transcendente na sua concepção psicológica. Ela pode ser consciente em pelo menos metade dos participantes, conforme a tabela IX.

TABELA IX – VOCÊ É RELIGIOSO?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	166	49,1	49,1
	Sim	172	50,9	100,0
	Total	338	100,0	

Mas, este dado não é tão corroborado pelo vínculo demonstrado na tabela X sobre o nível de participação, de qualquer forma seria obra mais extensa deduzir a importância disto em aspecto cultural.

TABELA X – NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO EM CELEBRAÇÕES RELIGIOSAS

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Não se aplica	165	48,8	48,8
Semanalmente	39	11,5	60,4
Quinzenalmente	5	1,5	61,8
Mensalmente	21	6,2	68,0
De 1 a 3 vezes por ano	81	24,0	92,0
Mais que 6 vezes por ano	27	8,0	100,0
Total	338	100,0	

Também averiguamos na questão 60 qual o tipo de educação religiosa recebido; três quartos recebeu uma formação doutrinal católica. Um dado curioso é a revolução no direcionamento que ocorre com a opção atual de cosmovisão, praticamente na mesma intensidade com que se mantinham enquanto católicos na educação inicial, ocorreu a mudança para outra alternativa;

TABELA XI – RELIGIÃO EM QUE FOI EDUCADO?

	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Católica	76,2	76,2

Evangélico-Pentecostal	3,9	80,1
Cristã Reformada	5,1	85,1
Espírita	4,2	89,3
Outra	3,6	92,9
Não se aplica	7,1	100,0
Total	100,0	

Além da queda do catolicismo de 76% para 28%, nota-se também a inclinação sobre a resposta de não se aplica, deixada como opção não somente para não causar maiores desconfortos em questão delicada, mas também como crescimento de uma posição indiferente resultante de um fenômeno típico dos últimos séculos do ateísmo. Denota a perda da capacidade natural da virtude da religião.

TABELA XI – RELIGIÃO QUE MAIS SE IDENTIFICA, ATUALMENTE?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Budista	20	6,0	6,0
Católica	94	28,0	33,9
Evangélico-Pentecostal	16	4,8	38,7
Cristã Reformada	14	4,2	42,9
Espírita	41	12,2	55,1
Outra	73	21,4	76,5
Não se aplica	80	23,5	100,0
Total	338	100,0	

Apenas 16% dos participantes moram sozinhos. Demonstrando que necessariamente não pensam apenas no sustento e sobrevivência individual.

TABELA XII – TOTAL DE PESSOAS QUE MORAM EM SEU DOMICÍLIO

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Somente eu	54	16,0	16,0
De duas a quatro	272	80,5	96,4
De cinco a seis	10	3,0	99,4
Mais que seis	2	,6	100,0
Total	338	100,0	

No entanto mesmo sendo poucos os que moram sozinhos, entre os que moram com mais pessoas, 60% possui filhos que são característica de dependência direta.

TABELA XIII –NÚMERO DE FILHOS E/OU ENTEADOS

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	139	41,1	41,1
	Sim, 1	95	28,1	69,2
	Sim, 2	78	23,1	92,3
	Sim, 3	20	5,9	98,2
	Sim, 4 ou mais	6	1,8	100,0
	Total	338	100,0	

A média dos salários individuais ficou acima de seis salários mínimos, recursos que podemos definir acima do estritamente necessário para a sobrevivência e dispendo de investimento para diversas outras áreas de interesse.

TABELA XIV –RENDA BRUTA

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 937,00 até R\$ 2.811,00).	41	12,1	12,1
De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 2.811,00 até R\$ 5.622,00).	107	31,7	43,8
De 6 a 11 salários mínimos (de R\$ 5.622,00 até R\$ 10.307,00).	140	41,4	85,2
Mais de 11 salários mínimos (mais de R\$ 10.307,00).	50	14,8	100,0
Total	338	100,0	

Fato corroborado quando somado aos demais recursos da família. Com a média tendendo para valores acima de dez mil reais mensais.

TABELA XV –RENDA BRUTA MENSAL DA SUA FAMÍLIAR

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 937,00 até R\$ 2.811,00).	10	3,0	3,0
De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 2.811,00 até R\$ 5.622,00).	52	15,4	18,3
De 6 a 11 salários mínimos (de R\$ 5.622,00 até R\$ 10.307,00).	137	40,5	58,9
Mais de 11 salários mínimos (mais de R\$ 10.307,00).	139	41,1	100,0

Total	338	100,0	
-------	-----	-------	--

Para melhor percepção do destino dado aos recursos financeiros também solicitamos uma perspectiva da distribuição destes valores mensalmente;

TABELA XVI – PERCENTUAL DO SALÁRIO UTILIZA NAS DESPESAS DA CASA

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Nada	4	1,2	1,2
Até 25% do meu dinheiro	85	25,3	26,5
Até 50% do meu dinheiro	117	34,8	61,3
Até 75% do meu dinheiro	98	28,9	90,2
Todo o meu dinheiro	34	9,8	100,0
Total	338	100,0	

No entanto, não há uma correlação válida para a disposição dos gastos nas despesas domésticas e o número de dependentes, pois entre muitos que gastam cerca de 25% por cento, chegam a possuir quatro dependentes desta renda, relacionando apenas aos custos fixos, mas não sendo determinante para a maior parte dos gastos.

TABELA XVII – NUMERO DE PESSOAS DEPENDEM DESTA RENDA

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Nenhuma (Somente eu)	89	26,2	26,2
Duas pessoas	125	37,2	63,4
Três pessoas	73	21,7	85,1
Quatro pessoas	44	12,8	97,9
Cinco ou mais	7	2,1	100,0
Total	338	100,0	

Nossa análise quanto aos dados apresentados são baseadas em externalidades que influem potencialmente na vida destes trabalhadores participantes e compõe o questionário unicamente para fins de conhecimento dos participantes e de suas características histórico-sociais. Estas questões subjetivas visam colaborar para o entendimento dos sentidos do trabalho na análise posterior. A seguir começaremos a análise referindo os dados específicos sobre o sentido do trabalho com relação ao fator geracional.

6.2 O SENTIDO DO TRABALHO NO BANRISUL

A seguir trataremos sobre as questões relativas a percepção de sentido atribuído ao trabalho, nas dimensões de centralidade, normas sociais e resultados valorizados.

O primeiro aspecto a repararmos é sobre o conceito de centralidade do trabalho, que diz da “importância que o trabalho ocupa na vida de um indivíduo” (MOW, 1987). Nos demais estudos articulados no nosso referencial teórico foi encontrado um alto grau de importância na vida das pessoas, inclusive quanto a relação de continuar trabalhando ainda que não mais o fosse necessário o fazer para sustento e sobrevivência (conforme relatam Morin (1997); Morse e Weiss (1955); Tausky (1969); Kaplan e Tausky (1974); MOW (1987); Vecchio (1990); Rocha-De-Oliveira, *et al.* (2003)).

Nos trabalhos a nível mundial, do grupo MOW, obteve-se como maior média no Japão 7.78%, e a mais baixa 6.36% na Inglaterra. No desenvolvimento do caso brasileiro de Bastos (1995), distribuído entre subgrupos, mas com média variando entre 6.30% e 6.40%, aqui obtivemos 6.84%. Uma média mais elevada que na Bahia e em comparação universal, entre os Estados Unidos (6.90%) e Holanda (6.70%).

Na questão 32 do questionário, buscamos justamente saber de forma clara a orientação das pessoas com relação ao trabalho com relação as demais áreas básicas da vida, a saber, família, lazer, comunidade e religião que em geral são de ocupação natural. O resultado foi em segundo lugar para o trabalho, podemos afirmar a centralidade do mesmo, atrás apenas da família que obtém o primado com exceção apenas do caso cultural japonês.

POSIÇÃO	DIMENSÃO
1º Lugar	Família (80%)
2º Lugar	Trabalho (10%)
3º Lugar	Lazer (gostos, esportes, recreações e contato

	com amigos)
4º Lugar	Comunidade (associação de vizinhos ou culturais, sindicatos ou organizações políticas)
5º Lugar	Religião (atividades religiosas, falar com Deus)

Estes resultados são idênticos – nos três primeiros itens – aos já visto em estudos anteriores na Bahia e Brasília, com variação nos escores, mas quanto a classificação sê mantém a comparação (BASTOS, 1995). Mas são substancialmente diferentes dos de Borges, Tamayo e Alves Filho (2005) em seu estudo realizado no Distrito Federal com trabalhadores de redes de supermercados, onde a religião estava em terceiro lugar. Este padrão que encontramos é semelhante ao que apareceu nas civilizações ocidentais investigadas (Bélgica, Holanda e Alemanha, etc....) pelo grupo MOW (1987), com caráter diferente no oriente. No Japão, por exemplo, o trabalho fica com a primeira posição, com um peso elevado e superando os vínculos de família.

Contudo, verifica-se uma desvalorização na valorização da religião. O demais resultado encontrado no Brasil, entre os baianos e brasilienses, se mostrava idêntico ao dos Estados Unidos e Israel. No entanto o padrão encontrado no Banrisul se aproxima dos da Alemanha, Bélgica, Inglaterra, Holanda e Japão (desconsiderando as variações entre os 3 primeiros lugares destes). Conforme identifica Bastos (1995), nas amostras realizadas nos Estados Unidos e da Inglaterra, houve baixa atribuição à esfera trabalho, associa-se isto a maior valorização da religião e também do lazer, no primeiro, e do lazer e da família, como segundo lugar. Podemos considerar que está diferença de maior peso para o Banrisul em comparação com os demais trabalhos realizados no Brasil também estão relacionados a está mudança com relação ao item religião, aonde também averiguamos que metade dos respondentes demonstraram indiferença ao tópico.

A média obtida na questão de importância e significado do trabalho na vida – 6.84% – nos ajuda a compreender, que comparado com o dos demais países da pesquisa original do grupo MOW (1987) e os outros dois casos brasileiros, que possuímos o menor nível de centralidade do trabalho na vida, com grande diferença

das amostras de trabalhadores japoneses, israelenses ou norte-americanos. No entanto, ainda é maior que os casos na Bahia e em Brasília.

Ordenando os resultados das médias obtidas nas respostas do questionário, podemos perceber com certa clareza a escala de importância dada a cada uma das três dimensões até então trabalhadas nas pesquisas do grupo MOW (1987), com prioridade para os Resultados valorizados no trabalho, seguido das normas sociais e por último em relevância propriamente aquilo que é atrelado ao trabalho per si.

TABELA XVIII – MÉDIAS DE IMPORTÂNCIA E SIGNIFICADO DO TRABALHO NA VIDA

Questões propostas	Média	Classificação
Ter boas condições físicas no trabalho (iluminação, limpeza, comodidades).	9,27	Resultados
Ter um salário adequado.	9,24	Resultados
Ter um horário de trabalho adequado.	9,21	Resultados
As boas relações interpessoais com os supervisores e subordinados.	9,20	Resultados
As pessoas deveriam economizar uma parte de suas finanças para o futuro.	9,14	Resultados
A relação entre as pessoas com as quais se trabalha.	8,95	Resultados
O produto ou serviço que resulta do trabalho.	8,89	Resultados
O dinheiro que se consegue com o trabalho.	8,85	Resultados
Que o trabalho que faço seja interessante.	8,76	Resultados
Ter uma boa estabilidade no emprego.	8,75	Resultados
Que haja um bom ajuste entre as exigências do trabalho e minha preparação ou experiência.	8,50	Resultados
As tarefas que se realizam enquanto se trabalha.	8,46	Resultados
As oportunidades de aprender coisas novas mediante o trabalho	8,46	Resultados
Quando tenha que introduzir mudanças nos métodos de trabalho, o chefe deveria pedir aos trabalhadores suas sugestões antes de fazê-lo.	8,45	N. Sociais
Ter uma grande autonomia para realizar o trabalho.	8,42	Resultados
A empresa ou organização para que se trabalha.	8,42	Resultados
O tipo de ocupação ou a profissão na que se trabalha.	8,38	Resultados
A toda pessoa que queira trabalhar, deveria se dar um trabalho.	8,31	N. Sociais
As oportunidades de ascensão ou promoção.	8,22	Resultados
Nosso sistema educativo deveria preparar todas as pessoas que se esforçam razoavelmente, para desempenhar um bom trabalho.	8,19	N. Sociais
Qualquer pessoa na nossa sociedade tem direito a um trabalho com sentido e interessante.	8,04	N. Sociais
É obrigação de todo cidadão capacitado contribuir a sociedade através do seu trabalho.	7,47	N. Sociais
Ter muita variedade nas coisas que se fazem no trabalho.	7,45	Resultados
Todo trabalhador deveria valorizar seu trabalho, mesmo que este seja tedioso, ou de baixa qualificação.	7,43	N. Sociais

Se as habilidades de um trabalhador ficam defasadas, sua empresa é a responsável por atualizar sua formação ou assegurar-lhe outro posto de trabalho.	7,00	N. Sociais
Creio que a principal função do trabalho é a de obter recursos financeiros.	6,85	Resultados
A melhora do trabalho é responsabilidade do trabalhador	6,82	N. Sociais
Creio trabalhar em si mesmo é basicamente interessante e satisfatório	6,59	Resultados
Creio que o trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir a comunidade.	6,26	Resultados
O trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa.	6,02	N. Sociais
Creio que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.	5,92	Centralidade
Creio que as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho.	5,64	Centralidade
Creio que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.	5,63	Centralidade
Creio que a principal função do trabalho é a de permitir contatos interessantes com outras pessoas.	5,10	Resultados
Creio que os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho.	5,08	Centralidade
Creio que o trabalho tem a função principal de dar status e prestígio.	4,72	Resultados
Creio que o trabalho deveria considerar-se central da vida das pessoas.	4,37	Centralidade
Creio que o trabalho é algo em que a gente deveria se implicar a maior parte do tempo.	4,34	Centralidade
Creio que a vida tem sentido para as pessoas só quando se implicam no seu trabalho.	3,91	Centralidade
Creio que a função principal do trabalho é a de manter as pessoas ocupadas.	3,89	Resultados
Creio que na vida não há nada mais importante que o trabalho.	2,49	Centralidade

No topo se encontra questões de satisfação com as questões de estrutura e flexibilidade de horários, além da remuneração. Estes resultados corroboram com os resultados encontrados nos Estados Unidos e Inglaterra, onde as características econômicas dos resultados valorizados possuem grande relevância para os trabalhadores. Denotam também um maior equilíbrio que nos outros países como Japão e Alemanha por exemplo, dada a importância de questões de relações interpessoais e também na função expressiva (ter um trabalho interessante e auto-realizador) ao lado da função econômica (rendimentos e ganhos). De forma similar à Bahia e Brasília, no Banrisul, a busca de status e prestígio é aspecto com baixa valorização, como também em praticamente todos os países, especialmente na Holanda (BASTOS, 1995). Seguem com alta valoração, mas um pouco abaixo destes aspectos o que se refere ao desenvolvimento profissional e o tipo de função que se realiza no trabalho.

Quanto às normas sociais relativas ao trabalho, há uma maior disposição a norma do direito que da obrigação. Fato também constatado nos estudos de Soares e Bastos (1995). Caso que difere do perfil norte-americano aonde prevalece a ética

do dever em oposição à do direito, perspectiva herdado da chamada "ética protestante do trabalho". Também nessa dimensão de significado do trabalho foram observadas diferenças significativas com relação a nível de escolaridade e propensão para aderir a norma como direito em relação ao trabalho. Tem-se atribuído esta característica a graduação no ensino superior. Em quase todos os países, segundo Bastos (1995) de forma mais forte na Holanda e Bélgica, estes níveis mais elevados de escolaridade indicaram uma menor adesão à norma de dever. Fato corroborado pelas condições aqui analisadas, onde as normas que enfatizam uma relação de obrigação ou dever do indivíduo para com a sociedade são preteridas a visão primária de que a colaboração social do trabalho é antes um direito.

Os trabalhadores têm em boa parte uma concepção positiva do trabalho, o que confirma os resultados obtidos pelo grupo MOW (1987), assim como os de Morin (2001). A realização pessoal e o desejo de êxito demonstram o traçar de objetivos e uma vivência prazerosa do trabalho por parte dos profissionais do Banrisul, bem como o gosto pela boa relação interpessoal, fatos que foram encontrados também na pesquisa de Borges *et al.* (2005) entre os trabalhadores de supermercados do Distrito Federal.

Concordam com as afirmações de Rocha-De-Oliveira, *et al.* (2003) em seu estudo exploratório, profissionais-estudantes de pós-graduação (*lato sensu*) de uma universidade do sul do país. Pela centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, na forma de realização e desenvolvimento do retorno material. Pela utilidade do trabalho para a organização e estrutura da sociedade, possibilitando o desenvolvimento, valorização, reconhecimento e, conseqüentemente, a auto-realização.

Neste subcapítulo buscamos identificar, a partir dos resultados obtidos, quais os atuais sentidos atribuídos ao trabalho, comparando em boa parte com as análises anteriores feitas em diversos países bem como os estudos de casos brasileiros, na Bahia e Brasília. Utilizamos como critério de análise as categorias de valores e resultados do trabalho, normas sociais, o nível de centralidade do trabalho, os aspectos importantes com relação a estes resultados e algumas conseqüências advindas destas atribuições de sentidos do trabalho.

6.3 COMPARANDO OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO ENTRE AS GERAÇÕES

Estas gerações serão organizadas por duplo critério, quantitativo e qualitativo; a partir do ano de ingresso no banco, e quanto ao que toca a vivência de contextos sociais, políticos, econômicos, culturais e tecnológicos e de uma relação empresarial. Pois consideramos a perspectiva de Mannheim (1993) sobre “a contraposição entre a mensurabilidade quantitativa e a compreensibilidade exclusivamente qualitativa do tempo interior da vivência”, englobando assim a percepção dentro de um aspecto facilmente mensurável como a data cronológica e a complexidade dos aspectos contingentes histórico-sociais.

Aproveitando o lapso de tempo existente, que foi formado pela abstenção de contratação durante os dez anos de 1992 a 2002. Separamos os indivíduos em dois grupos entre aqueles que fechavam 15 anos completos de trabalho no Banrisul e aqueles que estavam com mais de 25 anos completos. Este “marco cronológico determina uma possibilidade”, no entanto, “o processo histórico vivenciado por cada geração de servidores que os aproximou, definindo-os e permitindo que assumissem características diferenciadas” (NASCIMENTO, 2013, p.83). O resultado desta divisão em números pode ser observado na tabela abaixo.

TABELA XIX – GERAÇÃO

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Geracao 1	228	67,6	67,6
Geracao 2	110	32,4	100,0
Total	338	100,0	

Temos, portanto, 67% dos trabalhadores na geração (I) mais nova. No entanto não quer dizer que os jovens componham esta separação, pois como observamos no cruzamento de idade com geração, realizado na tabela XX, percebemos que há certa quantidade de pessoas com idade superior a 50 anos de idade. Comparada a geração II não chega a 20%, pois está possui 84. E por esta maior concentração de

peessoas mais velhas, também notamos a ausência no que se refere a pessoas com menos de 36 anos que poderíamos enquadrar como jovens.

TABELA XX – IDADE*GERAÇÃO

		GERACAO		Total
		Geracao 1	Geracao 2	
Idade	Ate 35 anos	119	0	119
	36 a 50 anos	94	25	119
	Mais de 50 anos	13	84	97
Total		226	109	335

6.3.1 CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO I

Neste primeiro momento analisamos as gerações separadamente com relação aos aspectos que identificam quais foram as externalidades que dão as características de cada geração, que influenciaram a construção dos sentidos do trabalho para cada geração até o momento deste estudo.

Estas categorias tem por base o referencial teórico de Domingues (2002) e Tomizaki (2010), sobre a socialização primária que molda a subjetividade e a trajetória de formação e no próprio MOW (1987) e Mannheim (1993) que lida com estas características dos aspectos sociais, políticos e econômicos, no contexto histórico vivenciado por estas gerações e sua subjetividade.

A Geração I é formada por aqueles que ingressaram em data posterior a 2002, onde encontraram um cenário mais competitivo pela abertura de ações do Banco e uma reestruturação interna forte para enquadrar o banco dentro de padrões adotados pelas demais instituições privadas, e por consequência com maior foco em metas e resultados. Assim pegam um tempo “moderno” do banco, aonde após 2002, a instituição gaúcha registra seus maiores resultados históricos, alcançando um lucro líquido de R\$ 285,4 milhões em 2003 (mais 90,7% do que em 2002). Com os primeiros trabalhos desta nova geração. Tem muito do seu trabalho reconhecido pela comunidade. Conquista o primeiro lugar na pesquisa Top of Mind, como o banco mais lembrado pelos gaúchos. Patrocina grandes eventos culturais e educacionais.

E tem sua atuação orientada pelos princípios da responsabilidade corporativa que norteiam as ações relacionadas aos empregados, à comunidade e ao meio ambiente.

Todas "essas mudanças implicam a conquista de uma flexibilidade para adaptar-se ao mercado em sua lógica de pulverização e globalização" - afirma Grisci (1999) – “uma abertura para o tão propalado novo: novos produtos, novas tecnologias, novos paradigmas, novos hábitos etc”. Esta abertura para o novo, no entanto, conforme a autora, "não envolve necessariamente abertura para o estranho nem tolerância ao desassossego que isso mobiliza". Diante de um cenário novo, ocorre de os novos não precisarem tanto da “memória social” e da “transmissão de bens” de Mannheim (1993), bem como ocorre a perda, ou “morte” de muitos desses bens (TOMIZAKI, 2010).

Conclui Grisci (1999) que diante de tais transformações, cabe às subjetividades se reconfigurarem, e cada uma irá atravessar de alguma forma estas novas formas de viver e perceber a realidade. Estamos portanto diante de uma nova forma de encarar boa parte do trabalho realizado no Banrisul, a partir de realidades que se transformam e que, ao serem alteradas resultam também na transformação dos sujeitos.

Em nossa análise da primeira geração encontramos significância com relação aos itens de caráter histórico social analisados anteriormente, os quais vamos enumerar os seguintes.

Com relação a idade;

Em boa parte encontramos diferenças nas questões relacionadas a centralidade, nas questões 19, 23, 24, 27, 31 e especialmente na 28 que afirma; “Creio que na vida não há nada mais importante que o trabalho”. Onde houve uma variação de mais de 2 pontos percentuais conforme o avanço da idade, em até 35 anos 1,84%, com 36 a 50 anos a média encontrada foi 2,61% e com mais de 50 anos praticamente o dobro com 4,08%.

Com relação ao sexo;

Houve diferenças somente naquilo que se relacionava a resultados e valores do trabalho, Na forma de encarar as oportunidades de aprendizagem de “coisas novas mediante o trabalho” e ascensão ou promoção (itens 33 e 34). A estabilidade

(item 38) e as relações interpessoais, e assim seguindo das questões 42 até a 47, “O tipo de ocupação ou a profissão na que se trabalha”; a empresa em si, o tipo de pessoas, “Que o trabalho que faço seja interessante”; “As tarefas que se realizam enquanto se trabalha” e “O produto ou serviço que resulta do trabalho.” A média maior de todas estas questões foi dada pelo sexo feminino.

Estado civil;

Somente uma ocorrência na pergunta 19 “Creio que os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho.” Esta foi uma resposta com média superior para os que possuem a característica de independência de outrem. Os solteiros com maior média, seguidos dos viúvos ou separado, e a média mais baixa ficou entre os que possuem um relacionamento perene.

Quanto a formação;

Nos itens 29 e 30; entre aqueles que possuíam o Ensino superior completo houve uma maior concordância na afirmação de “Creio que a função principal do trabalho é a de manter as pessoas ocupadas.” E uma média alta para os que não obtiveram graduação na afirmação de que “Creio que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.” Estes dados sobre a influência da trajetória de formação, composta por diversas subjetividades coletivas, é corroborado por Domingues (2002);

Sobre religiosidade;

Observamos algumas diferenças, em dois itens aqueles que demonstraram indiferença religiosa possuem maior média, 25 e 35; com relação ao status e o prestígio serem o principal fim do trabalho e a necessidade de ter uma grande autonomia no trabalho. Nas demais questões de centralidade, 19 a 24 e 27 a 31 aqueles que possuíam uma orientação religiosa demonstraram médias maiores. Assim como na vontade de boas relações interpessoais entre os supervisores e imediatos, assim como nas normas sociais, tanto no critério de direito (item 52) como dever (item 51).

Renda bruta mensal;

Em tudo onde encontramos diferença está se deu naqueles que recebiam até 6 salários mínimos, aqueles que recebiam valor elevado obtiveram médias menores

em todos os itens que seguem; “ter uma boa estabilidade no emprego” (38); “o dinheiro que se consegue com o trabalho” (41); “ter um horário de trabalho adequado (49); “se as habilidades de um trabalhador ficam defasadas, sua empresa é a responsável por atualizar sua formação ou assegurar-lhe outro posto de trabalho” (50); “nosso sistema educativo deveria preparar todas as pessoas que se esforçam razoavelmente, para desempenhar um bom trabalho (52); “quando tenha que introduzir mudanças nos métodos de trabalho, o chefe deveria pedir aos trabalhadores suas sugestões antes de fazê-lo” (54).

Analisando a Geração I sobre os sentidos atribuídos ao trabalho identificamos um nível menor de centralidade do trabalho, que aumenta os percentuais conforme o aumento da idade. Este aspecto também foi encontrado por Nascimento (2010) na sua geração 2, que corresponde em termos estruturais a nossa Geração I pois são os últimos a ingressar na organização. Também encontramos uma perspectiva econômica do trabalho acentuada naquilo que se refere a perspectiva dos itens referentes a valores e resultados.

6.3.2 ASPECTOS DA GERAÇÃO II

A geração II é composta por aqueles que ingressaram no Banrisul há mais de 25 anos, portanto com data anterior a 1992. Muitos destes não realizaram concursos para ingressar, por uma entrevista “informal” com um dos colegas ele conta como foi convidado para trabalhar numa agência ao ir pagar uma conta para a família no banco e ter uma breve conversa com um gerente sobre cursos que estava fazendo.

O Banco desde 1957 se expandiu no ritmo preconizado pelo presidente Juscelino Kubitschek, de “50 anos em 5”. Alguns destes entre as décadas de 1970 e 1980 passam pela primeira modernização. Onde o Banco adota novos métodos de trabalho e tecnologias, racionaliza serviços e reduz custos ao incorpora o Banco Sul do Brasil S.A. e o Banco de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (Badesul) e a Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários do Estado do Rio Grande do Sul (Divergs). Ocorre também a unificação do Sistema Financeiro Estadual, com a instituição da presidência única para o Banrisul e Caixa Econômica Estadual. Na década de 1990 passam pela troca de cultura com relação aos primeiros sistemas

de auto-atendimento, totalmente automatizada mudanças que “implicam a conquista de uma flexibilidade para adaptar-se ao mercado em sua lógica de pulverização e globalização” (GRISCI, 1999).

Em nossa análise da segunda geração encontramos significância com relação aos itens de caráter histórico social analisados anteriormente, os quais vamos enumerar os seguintes.

Com relação a idade;

Houve média maior por parte dos mais jovens, com idade inferior a 35 anos, para duas questões, a 37 – com média 8,40% – sobre a importância de “Ter muita variedade nas coisas que se fazem no trabalho”, o que denota um receio de optar por aquilo que possa ser tedioso. E também, no item 57; “o trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa” aonde a média maior foi invertida para os que possuem mais de 36 anos.

Com relação ao sexo;

Houve semelhança naquilo que encontramos na geração I, quanto a resultados e valores do trabalho, todos itens estavam relacionados a esta dimensão. A média maior de todas estas questões foi dada pelo sexo feminino. “O dinheiro que se consegue com o trabalho (Item 41)”; “que o trabalho que faço seja interessante (item 45); “as tarefas que se realizam enquanto se trabalha (item 46); “o produto ou serviço que resulta do trabalho (item 47)”; “ter um salário adequado (item 48); ter um horário de trabalho adequado” (item 49).

Estado civil;

Relacionando três grupos diferentes com estas características, os solteiros, os com uniões perenes e os víduos e separados, o primeiro e o terceiro conjunto obtiveram médias mais altas quanto a preocupações com as “as oportunidades de ascensão ou promoção” (item 34), e “o dinheiro que se consegue com o trabalho” (item 41). Com um nível de interesse menor por parte daqueles que possuem família. Também relevante a alta média atribuída pelos solteiros ao pensamento de normas de obrigação que prescreve o seguinte texto do item 59; “todo trabalhador deveria valorizar seu trabalho, mesmo que este seja tedioso, ou de baixa qualificação”.

Sobre religiosidade;

Este fator se relaciona com todas as dimensões, na geração II todas as médias grandes estão com os que demonstraram interesse por religião. Nos itens; “creio que as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho” (17); “creio que os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho” (19); “creio que o trabalho deveria considerar-se central da vida das pessoas” (21); “creio que o trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir a comunidade” (22); “creio que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas” (24); “creio que o trabalho tem a função principal de dar status e prestígio” (25); “as pessoas deveriam economizar uma parte de seus ingressos para o futuro” (53); “a melhora do trabalho é responsabilidade do trabalhador” (55); “qualquer pessoa na nossa sociedade tem direito a um trabalho com sentido e interessante (56) “a toda pessoa que queira trabalhar, deveria se dar um trabalho” (58).

Nas respostas houve uma variação positiva para aqueles que afirmaram uma frequência regular as celebrações e estudos religiosos, sinalizando que uma aderência maior a doutrina religiosa corresponde a maior ênfase, especialmente nas questões 22, 30 e 57, respectivamente; “creio que o trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir a comunidade”; “Creio que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas” e “o trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa”. Denotando uma maior atenção as questões de normas sociais.

Renda bruta mensal;

Encontramos diferença naqueles que recebiam até 6 salários mínimos obtiveram médias maiores em todos os itens a seguir; “creio que a vida tem sentido para as pessoas só quando se implicam no seu trabalho” (item 27), “creio que na vida não há nada mais importante que o trabalho” (item 28) e “se as habilidades de um trabalhador ficam defasadas, sua empresa é a responsável por atualizar sua formação ou assegurar-lhe outro posto de trabalho” (50). Por outro lado os com maior renda demonstraram interesse maior nos seguintes itens; “as oportunidades de ascensão ou promoção (34); “ter uma grande autonomia para realizar o trabalho” (35); “a empresa ou organização para que se trabalha” (43); “ter um salário adequado” (48); “ter um horário de trabalho adequado” (49).

Estas características ressaltadas recordam as encontradas por Morin (1996) aonde ele afirma como resultado do seu trabalho também a associação da remuneração com um justo trabalho desenvolvido; é importante que a carga de trabalho seja adequada, pois não existe nada mais absurdo do que ser pago para não fazer nada.

Analisando a Geração II sobre os sentidos atribuídos ao trabalho identificamos um nível maior de centralidade do trabalho, do que com referência a Geração I, analisada anteriormente. Aumentam os percentuais conforme o aumento da idade e maior grau de permanência dos trabalhadores na mesma empresa. O respeito atribuído a empresa de certa forma é interiorizado subjetivamente. Este aspecto também foi encontrado por Nascimento (2010) na sua geração 1, possuindo maior sentido de tarefa a ser cumprida, e alta valoração para as funções desempenhadas pelo trabalho. É possível associar o grande número de pessoas que atingiram a idade de aposentadoria e a alta centralidade do trabalho entre estes, bem como valoração do trabalho como aspecto de grande importância na vida com certa recusa a aposentadoria.

6.3.3 SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS NO SENTIDO DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DO BANRISUL

Uma semelhança encontrada comparando ao estudo geracional de Nascimento (2013, p. 106) é que com relação a idade a educação formal dos pais dos entrevistados da geração de ingresso mais antiga é baixa, seja pela maior concentração de pessoas mais velhas ou outro fator e possivelmente porque nos ingressos anteriores ao Banrisul o ensino não era tão acessível, e no geral, não havia grandes exigências em termos de qualificação para o ingresso. Assim também acontece em relação a geração I, os pais desta geração têm um nível de escolaridade alto, tendo a maioria o nível superior, e os que não têm no geral também estão buscando uma formação melhor, bem como a maioria das mães trabalha e participa do orçamento doméstico.

Entre as 42 questões voltadas diretamente ao que concerne ao sentido do trabalho, encontramos correlação no ato de dividir as respostas entre as gerações em um total de 19 delas. Destas, 6 são sobre a dimensão da centralidade do trabalho, 5 sobre as normas sociais e 8 sobre resultados e valores atribuídos.

TABELA XXI – DIFERENÇAS GERACIONAIS

Nº	Pergunta	Dimensão	Ger. I	Ger. II
Q17	Creio que as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho.	Centralidade	5,35	6,24
Q18	Creio que a principal função do trabalho é a de produzir ingressos.	Resul. e val.	7,11	6,29
Q19	Creio que os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho.	Centralidade	4,82	5,62
Q21	Creio que o trabalho deveria considerar-se central da vida das pessoas.	Centralidade	4,11	4,91
Q23	Creio que o trabalho é algo em que a gente deveria se implicar a maior parte do tempo.	Centralidade	4,06	4,92
Q24	Creio que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.	Centralidade	5,33	6,27
Q30	Creio que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.	Centralidade	6,17	5,39
Q43	A empresa ou organização para que se trabalha.	Resul. e val.	8,19	8,91
Q44	O tipo de pessoas com as quais se trabalha.	Resul. e val.	8,85	9,17
Q45	Que o trabalho que faço seja interessante.	Resul. e val.	8,64	8,99
Q46	As tarefas que se realizam enquanto se trabalha.	Resul. e val.	8,36	8,69
Q47	O produto ou serviço que resulta do trabalho.	Resul. e val.	8,77	9,14
Q48	Ter um salário adequado.	Resul. e val.	9,28	9,16
Q49	Ter um horário de trabalho adequado.	Resul. e val.	9,23	9,17
Q50	Se as habilidades de um trabalhador ficam defasadas, sua empresa é a responsável por atualizar sua formação ou assegurar-lhe outro posto de trabalho.	N. Sociais	6,83	7,35
Q51	É obrigação de todo cidadão capacitado contribuir a sociedade através do seu trabalho.	N. Sociais	7,29	7,83
Q52	Nosso sistema educativo deveria preparar todas as pessoas que se esforçam razoavelmente, para desempenhar um bom trabalho.	N. Sociais	8,02	8,54
Q57	O trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa	N. Sociais	6,19	5,67
Q59	Todo trabalhador deveria valorizar seu trabalho, mesmo que este seja tedioso, ou de baixa qualificação.	N. Sociais	7,18	7,96

Com exceção de 5 perguntas – 18, 30, 48, 49 e 57 – a maior média se encontra nas respostas da segunda geração. Logo podemos esperar uma maior propensão destes trabalhadores as normas, expectativa de resultados e centralidade no papel do trabalho em suas vidas.

A pergunta 18 expressava a crença de que “a principal função do trabalho é a de produzir ingressos.” Percepção essa mais presente no significado do trabalho para os que se encontram na primeira geração. Assim também a 30 que afirma; “que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas”. Possivelmente reforçando um estereótipo que se comenta muito informalmente de que se procura cada vez mais como buscar o máximo de lucro unido ao mínimo de esforço. Nesta mesma linha a 48 e 49 reforçavam a necessidade de um salário e horário adequado para o trabalho, estes valores mais acentuados denotam uma inclinação para o desejo de flexibilização de horas de trabalho. Este mesmo espírito impulsiona a pergunta 59 que afirma que; “o trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa”.

Para a geração II, a relevância do trabalho tem um peso maior. Acreditam que “as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho (item 17).” Bem como que; “os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho e a centralidade do mesmo é positiva (item 19 e 20).” Tem uma convicção mais forte tanto do trabalho como direito (itens 50 e 52) como quanto a uma obrigação (itens 51 e 59). E quanto aos resultados e valores atribuídos ao trabalho teve as diferenças de média mais baixas, mas um pouco mais acentuada a percepção das facetas que a tornam mais atraente para o indivíduo, atuando como fatores motivacionais ou fontes de satisfação pessoal (BASTOS, 1995).

Esta referência aos valores também foi encontrada por Nascimento (2013) em seu estudo na UNIRIO, para a geração posterior; esses diversos valores corroboram as concepções surgidas na era industrial do trabalho como um valor, conforme abordado por Nardi (2006); Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011), como um sinal de liberdade e da distinção dos homens. Nardi (2006) explicita esta visão como influência direta da ótica neoliberal na percepção dos valores e princípios absorvidos e com os quais eles foram instruídos durante a trajetória de vida que ressalta o ter, o sucesso e um teor de culpa unicamente dos indivíduos caso não alcancem o

resultado.

Embora não tenha ocorrido notória disparidade entre as respostas de uma geração para outra, o aspecto ressaltado acima se relaciona a questão “Ter uma boa estabilidade no emprego” que também foi interrogado no questionário, e obteve uma média de 8.75% de concordância. Esta exigências a competitividade e pragmatismo, do modelo neoliberal, levam ao desejo de segurança, e justamente por esta necessidade de segurança, acabam por optar pela estabilidade do serviço público, às vezes em detrimento da realização profissional, que é fundamental para que o sujeito encontre verdadeiro sentido em seu trabalho. (MORIN, 2001; NASCIMENTO, 2013).

Neste último subcapítulo analisamos as principais diferenças entre as médias de respondentes de cada geração onde ficou claro o maior tendência para a Geração II tanto na centralidade do trabalho, como na percepção das normas sociais como um dever. Dedicamos em boa parte a comparação com os estudos que trabalharam com esta perspectiva geracional, majoritariamente o trabalho de Nascimento (2013) de onde pudemos extrair uma análise semelhante a nossa no Banrisul elaborada na UNIRIO e encontrar algumas concordâncias, como nas questões de idade e escolaridade que validam de certa forma certa tendência de percepção entre as gerações mais novas e velhas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo analisamos a atribuição do sentido do trabalho para os trabalhadores do Banrisul em uma perspectiva geral e geracional, onde buscamos as diferenças apresentadas pela percepção de cada grupo que compomos de trabalhadores. Nisto buscávamos a realização do objetivo geral da pesquisa por nós elaborada. Assim, foi realizada na Instituição abrangendo toda a rede de agências e a direção geral. O objetivo geral foi analisar os sentidos do trabalho para os trabalhadores do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, o realizamos em contato com os membros da Universidade Corporativa do Banrisul e através da análise de 338 questionários respondidos pelos funcionários de diversos cargos e de diversas unidades.

Para atingir esta análise elaboramos outros três objetivos específicos, o primeiro deles **caracterizar duas gerações de trabalhadores para a pesquisa** A caracterização das duas gerações foi realizada com base no tempo de trabalho dos respondentes do questionário. Onde identificamos um lapso de dez anos de contratações (entre 1992 e 2002), julgamos oportuno a separação entre estes dois grupos, tornando a nossa análise geracional atrelada a permanência do indivíduo na mesma empresa como um caso perene.

Uma vez estabelecida a separação entre os grupos geracionais e com a base epistemológica levantada, principalmente do grupo MOW (1987) e o trabalho desenvolvido no Brasil entre os baianos com Soares e entre os brasilienses com Bastos (1995), desenvolvemos a identificação dos sentidos, nosso segundo objetivo específico, **Identificar os sentidos que os sujeitos de cada geração da pesquisa atribuem ao trabalho**. Encontramos com relação a centralidade médias similares a dos demais estudos quantitativos do Brasil. Com relação ao estímulo dos resultados e valores atrelados ao trabalho e normas sociais que variam tanto para a resolução de encarar o trabalho como direito mas também como obrigação, mas pendem com mais força para a resolução de direito, fato que parece estar vinculado a níveis mais elevados de educação. Em si, foram bem semelhantes aos demais casos no Brasil com algumas variações em pontos mais acentuados de centralidade do trabalho, ao mesmo tempo que índices bem elevados em resultados valorizados e normas sociais do trabalho. Bem como diferenças na baixa importância dada a religião,

comparada a outros estados.

Por terceiro analisamos os dados com relação as gerações a fim de **comparar os sentidos atribuídos ao trabalho entre as diferentes gerações de trabalhadores do Banrisul**. Comparadas as duas gerações entre si e os sentidos atribuídos ao trabalho por estes trabalhadores de diferentes gerações do Banrisul. Percebemos a maior intensidade nas dimensões abordadas por parte da segunda geração (II), fator relacionado pela idade e também pela longa continuidade de trabalho na mesma instituição. Em especial no aspecto da centralidade e importância que o trabalho atinge na vida destas pessoas, pela relação perene com a empresa. Os sentidos atribuídos ao trabalho pelas duas gerações analisadas apresentam tanto pontos de divergência quanto de convergência. Experimentaram estas diferenças de desenvolvimento, por vivenciarem nestes pelo menos 10 anos, diferença em momentos históricos, também na própria concepção da Missão da Instituição, o que, conseqüentemente, fez com que passassem por diferentes formas de subjetivação do trabalho.

Concluimos que, esta pesquisa colabora para a análise do sentido do trabalho, principalmente no âmbito brasileiro e corrobora com as demais feitas universalmente. Também influi na reflexão e estudo sobre esta temática do sentido/significado do trabalho, bem como para o autoconhecimento da empresa.

Os trabalhadores tanto do Banrisul quanto de outras empresas poderão utilizar esta pesquisa para meditar e redimensionar suas percepções sobre a prestação de serviços e o sentido que o impele. E para si e para a organização possui importância do legado geracional, para criar memória social.

Nossa contribuição ao meio acadêmico nesta pesquisa sobre a temática dos sentidos do trabalho, busca estimular as reflexões sobre este fenômeno tão importante na vida das pessoas e que sofreu alterações tão grandes na forma de viver e pensar das pessoas. No intuito de aprofundar o conhecimento sobre o tema e dispendo de acesso para pesquisar a categoria profissional bancária, nos dispusemos a fazê-lo também observando na ótica das gerações como tem influenciado os sentidos do trabalho dentro de uma mesma empresa e também sendo o Banrisul de economia mista, mas pertencente ao Poder Executivo do Estado, contribui com a análise dentro do setor dos servidores públicos.

Esta pesquisa pode também ser útil a gestão de pessoas do banco e incitar a

construção de novas políticas para a administração, não somente do banco mas também pode colaborar com o surgimento de novos estudos que auxiliem na continuidade de transmissão de bens as novas gerações de trabalhadores. Acreditamos que as características que formam o conceito de trabalho com sentido positivo possuem importância para os administradores e aqueles que por responsabilidade intervêm nas transformações organizacionais.

Sugerimos a expansão do assunto do sentido do trabalho no âmbito geral e especificamente para o setor público brasileiro, bem como para auxílio de novas formas de estruturação dos recursos humanos sob uma ótica que valorize a dimensão subjetiva.

8 REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B., PINHO, A. P., Costa, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BAUMAN, Z. Between us, the generations. In: LARROSA, J. **On Generations: on coexistence between generations**. Barcelona: Fundació Viure i Conviure, 2007. p. 365-376.

BORGES, L. O., TAMAYO, A., Alves Filho, A. **Significado do trabalho entre profissionais da saúde**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

COMTE, A. **Cours de philosophie positive**. Paris: Hermann, 1998.

DA ROSA, S., CHALFIN, M., BAASCH, D., SOARES, J. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, v. 10, n. 1, p. 175-188, jan./abr., 2011.

DAWSON, C. **Dinâmicas da história do mundo**. São Paulo: É Realizações, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudos em psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

DILTHEY, W. **Introduction to the Human Sciences**. Princeton: Princeton University Press, 1989. (Selected Works, v.1).

DÍAZ, J. L. **Trabalhar bem, trabalhar por amor: sobre a santificação do trabalho nos ensinamentos de São Josemaria Escrivá**. São Paulo: Quadrante, 2017.

DOMINGUES, J. M. Gerações, modernidade e subjetividade. **Tempo Social**, São Paulo, v.14, n. 1, p. 67-89, 2002.

FORQUIN, J. C. **Relações entre gerações e processos educativos**. São Paulo: SESC SP, 2003.

FREUD, S. **Mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

FRANKL, V. E. **Um sentido para a vida**. Aparecida, 2005.

GRISCI, C. L.I. **Trabalho, tempo e subjetividade**: a reestruturação do trabalho bancário. 2000. 314 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G.R. Motivation thorough the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v.16, p. 250-279, 1976.

IBÁÑEZ, T. Why a critical social psychology? In: IBÁÑEZ, T.; ÍÑIGUEZ, L. **Critical social psychology**. Thousand Oaks: Sage, 1997. p. 27-41.

KAPLAN, H. R., TAUSKY, C. The meaning of work among the hard-core unemployed. **Pacific Sociological Review**, v.17, n. 2, p. 185-198, 1974.

NASCIMENTO T. A., ROCHA-DE-OLIVEIRA, S., **Os Sentidos do Trabalho no Serviço Público**: Uma Perspectiva Geracional. ENANPAD 2013, Rio de Janeiro, RJ, XXXVII encontro da ANPAD, 2013.

MALHOTRA, N.K.; BIRKS, D.F. **Marketing Research**: An Applied Approach. Harlow: Prentice-Hall, 2007.

MANNHEIM, K., El problema de las generaciones. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n. 62, pp. 145-168, 1993.

MEANING OF WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

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

MORIN, E. Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. **Revue**

Psychologie du Travail et des Organisations, v. 3, n. 2/3, p. 26-45, 1997.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In: WOOD JÚNIOR, T. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas. 2002. p. 13-34.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORSE, N. C., WEISS, R. C. The function and meaning of work and the job. **American Sociological Review**, v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.

NARDI, H. C. **Ética, Trabalho e Subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS. 2006.

NEGREIROS, R. C. A. **Éthos, educação e serviço público**: uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, João Pessoa, 2014.

PECI, A.; PIERANTI, O; RODRIGUES, S. Governança e New Public Management: convergências e contradições no contexto brasileiro. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.15, n.46, jul./set. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302008000300002. Acesso em 26.04.2017.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S., PICCININI, V. C., SILVEIRA, C. S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. **Revista de Ciências da administração**, v. 12, p. 171-197. 2010.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S., PICCININI, V. C., FONTOURA, D. S. Buscando o sentido do trabalho : um estudo com alunos do curso de especialização em gestão de pessoas. **Salão de iniciação Científica UFRGS**, Porto Alegre, RS. nov. 24-28, 2003.

SPINK, M. J. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez, 1999.

TAUSKY, C. Meaning of work among blue-collar men. **Pacific Sociological Review**,

Eugene, v. 12, n. 1, p. 49-55, 1969.

TOMIZAKI, K. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Revista Educação e Sociedade. Campinas**, v. 31, n. 111, p. 327-346, abr./jun., 2010.

VECCHIO, R. The function and meaning of work and the job: morse and Weiss (1955) revisited. **Academy of Management Journal**, Champaign, v. 23, n. 2, p. 361-367, 1990.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO

1. Qual a sua idade?

2. Sexo:

Masculino

Feminino

3. Qual seu estado civil?

Solteiro

União Estável

Casado(a)

Separado(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

4. Há quanto tempo trabalha neste banco?

5. Qual o seu grau de escolaridade?

Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)

Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)

Ensino Médio Incompleto/interrompido

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-Graduação – especialização/mestrado

Pós-Graduação – doutorado

6. Caso tenha feito graduação, indique o curso:

7. Qual o grau de escolaridade de seu pai?

Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)

Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)

Ensino Médio Incompleto/interrompido

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-Graduação – especialização/mestrado

Pós-Graduação – doutorado

8. Qual o grau de escolaridade de sua mãe?

Ensino Fundamental (1ª a 4ª série)

Ensino Fundamental (5ª a 8ª série)

Ensino Médio Incompleto/interrompido

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-Graduação – especialização/mestrado

Pós-Graduação – doutorado

9. Qual era o trabalho do seu pai quando você tinha cerca de 15 anos?

Não trabalhava

Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.

Profissões liberais (médico, advogado, dentista).

Serviços médico-sociais (técnicos da saúde, pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro).

Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.

Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros

Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.

Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.

Pintores, pedreiros, azulegista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.

Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).

Outro

10. Qual era o trabalho da sua mãe quando você tinha cerca de 15 anos?

Não trabalhava

Gerentes de grandes empresas, funcionários públicos de alto cargo, grandes proprietários de empresas e grandes fazendeiros.

Profissões liberais (médico, advogado, dentista).

Serviços médico-sociais (técnicos da saúde, pequenos comerciantes, quadros médios administrativos, administradores de pequenos estabelecimentos industriais e de serviços, gerentes em pequenos estabelecimentos, técnicos (eletricista, confeitoiro, padeiro, cozinheiro).

Quadros médios do comércio, secretárias, técnicos, empregados do comércio (lojas e restaurantes), empregados de escritório, operários com qualificação.

Assalariados agrícolas, pequenos fazendeiros

Professores ensino superior, produtores artísticos, patrões do comércio grande ou da indústria, quadros do setor privado (qualificado), engenheiros, arquiteto, veterinário, quadros intermediários do setor público, quadros intermediários do setor público, trabalhadores da indústria com alta qualificação, psicólogo, contador.

Patrões do comércio médio, professores primários/ensino médio, enfermeiro, agente social, jornalista, bibliotecário, fotógrafo, publicitário.

Pintores, pedreiros, azulegista, gesseiro, encanador, sapateiro, artesãos, operário, camareira, auxiliar de cozinha, copeiro.

Atendente de telemarketing, frentista, caixa de supermercado, trabalhadores domésticos (diarista, empregada doméstica, babá, jardineiro, motorista).

Outro

11. Você é religioso?

Sim

Não

Não se aplica

12. Se sim, quantas vezes você costuma ir a celebrações religiosas (estudos religiosos)?

De 1 a 3 vezes por ano

Mais que 6 vezes por ano

Mensalmente

Quinzenalmente

Semanalmente

Não se aplica

13. O número total de pessoas que moram em seu domicílio, incluindo você:

Somente eu

De duas a quatro

De cinco a seis

Mais que seis

14. Você possui filhos e/ou enteados?

Não

Sim, 1

Sim, 2

Sim, 3

Sim, 4 ou mais

15. Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?

De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 937,00 até R\$ 2.811,00).

De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 2.811,00 até R\$ 5.622,00).

De 6 a 11 salários mínimos (de R\$ 5.622,00 até R\$ 10.307,00).

Mais de 11 salários mínimos (mais de R\$ 10.307,00).

16. Qual a renda bruta mensal da sua família (total de rendimentos, incluindo os seus)?

De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 937,00 até R\$ 2.811,00).

De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 2.811,00 até R\$ 5.622,00).

De 6 a 11 salários mínimos (de R\$ 5.622,00 até R\$ 10.307,00).

Mais de 11 salários mínimos (mais de R\$ 10.307,00).

17. POR FAVOR, INDIQUE EM QUE MEDIDA ESTÁ DE ACORDO COM CADA UMA DAS AFIRMAÇÕES QUE LHE APRESENTAMOS À CONTINUAÇÃO, SOBRE O TRABALHO COMO ATIVIDADE HUMANA. QUANTO MAIS UMA AFIRMAÇÃO EXPRESSE SEU SENTIMENTO, MAIS PONTOS LHE DEVE DAR.

Creio que as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total concordância

18. Creio que a principal função do trabalho é a de obter recursos financeiros.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

19. Creio que os objetivos principais na vida das pessoas deveriam orientar-se para o trabalho.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

20. Creio que a principal função do trabalho é a de permitir contatos interessantes com outras pessoas.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

21. Creio que o trabalho deveria considerar-se central da vida das pessoas.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

22. Creio que o trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir a comunidade.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

23. Creio que o trabalho é algo em que a gente deveria se implicar a maior parte do tempo.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

24. Creio que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

25. Creio que o trabalho tem a função principal de dar status e prestígio.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

26. Creio trabalhar em si mesmo é basicamente interessante e satisfatório

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

27. Creio que a vida tem sentido para as pessoas só quando se implicam no seu trabalho.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

28. Creio que na vida não há nada mais importante que o trabalho.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

29. Creio que a função principal do trabalho é a de manter as pessoas ocupadas.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

30. Creio que o trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.

Total Discordância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Total Concordância

31. QUANTO IMPORTANTE E SIGNIFICATIVO É O TRABALHO NA SUA VIDA?

Uma das coisas menos importantes na minha vida

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Uma das coisas mais importantes na minha vida

32. Classifique em ordem de importância para você no momento atual estas áreas da sua vida

O lazer (gostos, esportes, recreações e contato com amigos, etc...).

A comunidade (associação de vizinhos ou culturais, sindicatos ou organizações políticas, etc...).

O trabalho.

A religião (atividades religiosas, fazer orações etc...) .

A família.

33. POR FAVOR, MARQUE O NÚMERO QUE MAIS SE AJUSTE A SEU CRITÉRIO SOBRE A IMPORTÂNCIA QUE TEM CADA UM DOS SEGUINTE ELEMENTOS E CARACTERÍSTICAS RELACIONADOS COM O TRABALHO:

As oportunidades de aprender coisas novas mediante o trabalho.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

34. As oportunidades de ascensão ou promoção.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

35. Ter uma grande autonomia para realizar o trabalho.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

36. Que haja um bom ajuste entre as exigências do trabalho e minha preparação ou experiência.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

37. Ter muita variedade nas coisas que se fazem no trabalho.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

38. Ter uma boa estabilidade no emprego.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

39. Ter boas condições físicas no trabalho (iluminação, limpeza, comodidades).

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

40. As boas relações interpessoais com os supervisores e subordinados.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

41. O dinheiro que se consegue com o trabalho.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

42. O tipo de ocupação ou a profissão na que se trabalha.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

43. A empresa ou organização para que se trabalha.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

44. A relação entre as pessoas com as quais se trabalha.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

45. Que o trabalho que faço seja interessante.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

46. As tarefas que se realizam enquanto se trabalha.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

47. O produto ou serviço que resulta do trabalho.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

48. Ter um salário adequado.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

49. Ter um horário de trabalho adequado.

Mínima Importância

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Máxima Importância

50. Se as habilidades de um trabalhador ficam defasadas, sua empresa é a responsável por atualizar sua formação ou assegurar-lhe outro posto de trabalho.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

51. É obrigação de todo cidadão capacitado contribuir a sociedade através do seu trabalho.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

52. Nosso sistema educativo deveria preparar todas as pessoas que se esforçam razoavelmente, para desempenhar um bom trabalho.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

53. As pessoas deveriam economizar uma parte do suas finanças para o futuro.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

54. Quando tenha que introduzir mudanças nos métodos de trabalho, o chefe deveria pedir aos trabalhadores suas sugestões antes de fazê-lo.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

55. A melhora do trabalho é responsabilidade do trabalhador

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

56. Qualquer pessoa na nossa sociedade tem direito a um trabalho com sentido e interessante.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

57. O trabalho monótono ou simples é aceitável se o salário recebido pelo mesmo compensa.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

58. A toda pessoa que queira trabalhar, deveria se dar um trabalho.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

59. Todo trabalhador deveria valorizar seu trabalho, mesmo que este seja tedioso, ou de baixa qualificação.

Discordo Totalmente

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Concordo Totalmente

60. Em que religião você foi educado?

Budista

Cristã Católica

Cristã Evangélico-Pentecostal

Cristã Reformada

Judaica

Muçulmana

Espírita

Outra

Não se aplica

61. Com qual das religiões seguintes, você mais se identifica, atualmente?