



O SENTIDO ATRIBUÍDO AO TRABALHO: O CASO DA CAMERA AGROALIMENTOS S.A.¹

Janaina Dotto²

Verifica-se que nas últimas décadas, as organizações vêm buscando alternativas para responderem as exigências do atual mercado competitivo, mudanças cada vez mais rápidas, exigem estar sempre acompanhando e atualizando-se para manter-se no mercado e poder crescer. Em respeito a este aspecto, observa-se que muitas empresas, de diversos setores, passaram a perceber a existência de um significativo fator a ser gerenciado – as pessoas. Estes por sua vez são responsáveis pelo bom desempenho da organização como um todo. O objetivo principal desta pesquisa concentrou-se em investigar e analisar o sentido atribuído ao trabalho pelos colaboradores do Camera Agroalimentos S.A. considerando aos aspectos da subjetividade das pessoas e o desempenho da organização. Para Shaughnessy apud Bergamini e Beraldo (1988, p. 29), “toda a pessoa tem determinadas necessidades e desejos. Quando estimulados, dão origem a um comportamento que é dirigido para objetivos considerados como possíveis de serem satisfeitos.” Se as necessidades e os desejos das pessoas, isto é, seus motivos, fossem limitados em números e pudessem ser identificados e medidos segundo a importância relativa, seria possível estruturar uma organização na qual o empregado melhor satisfizesse suas necessidades e desejos, contribuindo dessa forma, para os objetivos globais da organização. A organização estudada nesta pesquisa foi a Camera Agroalimentos S.A., empresa que atua no ramo do Agronegócio a mais de 36 anos. Esta pesquisa teve como propósito resgatar a história da Camera Agroalimentos S.A., além de caracterizar a organização e o ambiente organizacional, identificar as ações ou programas de gestão de pessoas adotados pela organização, analisar o contexto nas variáveis tempo e espaço dos funcionários da empresa, diagnosticar o sentido atribuído ao trabalho por esta população, avaliar comparativamente a eficácia dos programas da empresa e as expectativas dos funcionários. Neste contexto o objetivo geral foi investigar e analisar o sentido atribuído ao trabalho pelos colaboradores da Camera Agroalimentos S.A., considerando aos aspectos da subjetividade do trabalho e o desempenho da organização. Morin (2002, p.71) afirma, a partir de novos estudos realizados, que “o trabalho conserva um lugar importante na sociedade. E mesmo que ganhássemos muito dinheiro para viver confortavelmente pelo resto da vida, mesmo assim a maioria de nós ainda trabalharíamos”, pois existem outras razões para o trabalho tais como, relações interpessoais, satisfação e identidade. O homem é um ser produtivo; sobressaiu-se dentre os demais animais pelo fato de se organizar em sociedade. Portanto, trabalhar, ainda nos dias atuais, conserva esse caráter de relacionamento e um sentimento de vinculação. Friedmann (1973, p.32) apresenta uma maneira de compreender o sentido do trabalho a partir das “reações do indivíduo que, por motivos variados, dele (trabalho) estão privados”. Seja por invalidez, desemprego ou aposentadoria, constata-se que muitas pessoas demonstram comportamento perturbado, quando do fim de uma atividade que possibilita a manutenção da estrutura da personalidade e do equilíbrio psíquico. Segundo Morin (2002, p. 73), um trabalho que tem sentido é feito de maneira “eficiente e gera



resultados, é intrinsecamente satisfatório, é moralmente aceitável, é fonte de experiências e relações humanas satisfatórias, garante segurança e autonomia e é aquele que nos mantém ocupados”. Segundo a autora, para que um trabalho tenha sentido é importante para quem o realiza saber para onde ele vai conduzir, e que seus objetivos sejam claros e valorizados para quem os realiza. A partir das considerações discutidas anteriormente, procurou-se abordar os sentidos que o trabalho tem para o trabalhador, na atualidade, considerando-se que o trabalho e sua forma de execução se modificaram através dos tempos, com a introdução de processos que buscaram a máxima produtividade e lucratividade. Procurou-se abordar, também, a centralidade do trabalho na vida das pessoas, e o que é considerado trabalho. Ao abordar a classificação da pesquisa social, Gil (1999) avalia os níveis do estudo como exploratório, descritivo e explicativo. Através desta definição este estudo classificou-se estudo como exploratório e descritivo. Exploratório porque foi realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Descritivo porque expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Através dos instrumentos utilizados para a coleta de dados é possível obter informações sobre a empresa em estudo. De acordo com Vergara (2000, p. 54), na coleta de dados “o leitor deve ser informado de como se pretende obter os dados de que precisa para responder ao problema. É necessário também correlacionar os objetivos aos meios para alcançá-los e justificar cada objetivo específico”. Para contextualizar a organização e o seu ambiente organizacional, realizou-se uma pesquisa semi-estruturada com diretores da empresa, com o objetivo de conhecer a organização estudada bem como ver a importância dos colaboradores para a organização. Esta pesquisa realizou-se a partir do mês de Julho de 2007, sendo dividida em etapas, mediante agendamento conforme disponibilidade dos diretores da empresa. Para identificar as ações ou programas de gestão de pessoas adotados pela organização e analisar o contexto nas variáveis tempo e espaço dos funcionários da empresa foi feita pesquisa documental e entrevista semi-estruturada com a psicóloga, gerente do setor de Gestão de Pessoas. Esta entrevista foi aplicada pela acadêmica mediante agendamento com o gestor conforme sua disponibilidade. Para poder analisar o contexto nas variáveis tempo e espaço dos funcionários da empresa e diagnosticar o sentido atribuído ao trabalho por esta população, a acadêmica participou da reunião gerencial com o objetivo de sensibilizar os gerentes das unidades sobre a importância e sobre os resultados que se espera com pesquisa. fazendo a entrega do material contendo a contextualização do tema de estudo e o questionário a ser aplicado aos colaboradores, neste espaço a acadêmica esclareceu as dúvidas quanto ao questionário acadêmico disponibilizando-se orientar os colaboradores nas Casas. Cabe ressaltar que para a validação do questionário como instrumento de coleta de dados, anteriormente, foi feito um pré-teste na universidade com os alunos do curso de administração, podendo avaliar e validar o questionário utilizado para esta pesquisa. Este pré-teste, permite ao pesquisador verificar, como afirmam Easterby e Smith et al.(1991) apud Roesch, (1996 p. 135), se as questões são compreensíveis; se a duração da entrevista está adequada; se a seqüência das questões está boa; se há questões “sensíveis”; se há condições de analisar os dados; se os resultados têm sentido. Após feito o teste, o questionário foi distribuído pelos gerentes, nas 14 Casas, com aproximadamente um total de 200 entrevistados. Obtendo um prazo de sete (07) dias para responder e devolver aos gerentes, os quais encaminharam os questionários a acadêmica via



malote da empresa, devido ao aluno ser colaborador da empresa, o qual realizou a análise e interpretação dos dados coletados. A natureza desta pesquisa é quanti-qualitativa, pois, teve por objetivo descobrir quais os objetivos atribuídos ao trabalho pelos colaboradores da Camera Agroalimentos S.A. levando em consideração a subjetividade humana, como também será aplicado questionário aos colaboradores. Com esta pesquisa, buscou-se novas idéias e novas interpretações sobre o homem e suas relações com o trabalho Trata-se de um assunto que é muito pouco explorado: as relações entre trabalho e a vida psíquica. Estudar os trabalhadores da Camera, a população real “normal” que está na empresa e é submetida a pressões do seu dia a dia, abordando a realidade de uma empresa tradicional da nossa região, como também criando a oportunidade para outras empresas trabalharem este assunto.

¹ Trabalho de conclusão de curso