



PROJETO DE VIDA E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO EM FUNCIONÁRIOS DE UM SETOR PÚBLICO

Suélen Vandressa Zahn¹
Ana Paula Angelin²

RESUMO

O presente estudo tem como tema o projeto de vida e a satisfação com o trabalho, pretendendo identificar se existe relação entre a satisfação no trabalho e a construção consciente do projeto de vida. O estudo foi realizado junto aos servidores da Secretaria Municipal de Administração e Transparência de Santa Cruz do Sul, RS, especificamente no setor de Gestão de Pessoas onde foram entrevistados cinco colaboradores. A metodologia utilizada é a entrevista semiestruturada de roteiro flexível, com análise qualitativa e de conteúdo. Nesse sentido, acredita-se que o projeto de vida e a construção da carreira estão intimamente ligados e podem fazer com que as pessoas reflitam a sua real situação profissional e pessoal, impactando na satisfação do trabalhador. Desse modo, um fator importante identificado com essa pesquisa é que a satisfação no trabalho está ligada ao relacionamento com colegas e gestores. A estabilidade/comodidade, a busca por desafios e a aprendizagem foram identificados como aspectos do projeto de vida que possuem um papel importante para a satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: Projeto de vida; Satisfação no trabalho; Construção da carreira.

ABSTRACT

This study has as its theme the project of life and satisfaction with work, aiming to identify if there is a relationship between job satisfaction and the conscious construction of the life project. The study was carried out with the employees of the Municipal Administration and Transparency Secretariat of Santa Cruz do Sul, RS, specifically in the Personnel Management sector where five employees were interviewed. The methodology used is the semistructured interview of flexible script, with qualitative and content analysis. In this sense, it is believed that the project of life and the construction of the career are closely linked and can cause people to reflect their real professional and personal situation, impacting the satisfaction of the worker. Thus, an important factor identified with this research is that job satisfaction is linked to relationships with colleagues and managers. Stability / convenience, the search for challenges and learning were identified as aspects of the life project that play an important role in job satisfaction.

Keywords: Life project; Job satisfaction; Career construction.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Dom Alberto.

² Orientadora da pesquisa.



O presente estudo aborda o projeto de vida e a satisfação com o trabalho de funcionários do departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Administração e Transparência de Santa Cruz do Sul, RS. Os setores que compõem essa estrutura são distribuídos entre Gabinete do Secretário, Diretoria, Núcleo de Apoio Administrativo, Comissão PADES, Departamento de Saúde e Medicina do Trabalho, Gestão da Qualidade e Transparência e Departamento de Gestão de Pessoas que possui um quadro de 20 funcionários.

A Secretaria de Administração presta diversos serviços, tais como programação, supervisão e controle das atividades de administração geral da Prefeitura. Executam atividades relativas ao recrutamento, à seleção, à avaliação de desempenho, à gerência do sistema de carreiras, dos planos de lotação e demais atividades de administração de pessoal. Desempenha atividades relativas aos direitos e deveres, registros e controles funcionais, controle de frequência, elaboração das folhas de pagamento e demais assuntos relacionados aos prontos dos serviços públicos municipais, entre outros serviços (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DO SUL, 2018).

Nesse contexto, faz-se pertinente investigar o conceito da satisfação no trabalho, que tem sido de grande importância, uma vez que no setor público fatores como a estabilidade no emprego e mudanças decorrentes de ciclos eleitorais podem interferir no ambiente de trabalho, assim como na satisfação dos servidores. Sendo assim, uma pessoa que possui alto nível de satisfação no trabalho apresenta sentimentos positivos com relação a ele, enquanto que alguém com nível baixo de satisfação apresenta sentimentos negativos (ROBBINS, 2010).

De acordo com Martinez e Paraguay (2003), a satisfação laboral pode ser definida como um estado emocional agradável que resulta da forma como o indivíduo percebe o seu trabalho. A satisfação pode resultar ainda da obtenção de determinados resultados e manifesta-se na saúde, na qualidade de vida e também no comportamento dos trabalhadores, podendo gerar reflexos na vida pessoal e profissional dos mesmos e na empresa onde trabalham.

Em consonância com o já exposto, sabe-se que a construção de um projeto de vida alinhado ao estabelecimento de objetivos profissionais específicos é um fator que concorre



para a satisfação no trabalho. Segundo Ferreira (2008), muito tem se falado da importância de projetos de vida, mesmo que exista uma grande abrangência na construção do significado de projeto, sendo que boa parte fundamenta-se no entendimento de que é preciso conhecer com clareza o objetivo que pretende-se alcançar em um momento específico no futuro. Construir um projeto profissional consciente significa ter um objetivo e agir de forma consistente e coerente para alcançá-lo (DUTRA, 2002).

Para Vargas (2016), projeto é conceituado como um empreendimento não repetitivo, que é caracterizado por uma sequência clara e lógica de eventos, contendo início, meio e fim, determinados a atingir um objetivo claro e definido, conduzido por pessoas dentro de parâmetros predefinidos de tempo, recursos envolvidos, custo e qualidade. Na definição de Soares (2002, p. 76), “o projeto é, ao mesmo tempo, o momento que integra em seu interior a subjetividade e a objetividade e é, também, o momento que funde, num mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado. Pelo projeto, se constrói para si um futuro desejado, esperado”.

Sendo assim, este estudo tem como problema de pesquisa: Qual a relação entre a satisfação no trabalho e o projeto de vida dos profissionais do departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Administração e Transparência de Santa Cruz do Sul, RS? Nesse sentido, o objetivo geral é: Identificar se existe relação entre a satisfação no trabalho e a construção consciente do projeto de vida dos funcionários da Secretaria de Administração. Para tanto, o estudo apresenta os seguintes objetivos específicos: Investigar como os servidores percebem a sua satisfação com o trabalho; Analisar de que forma os servidores refletem sobre o seu projeto de vida; Identificar se eles enxergam alguma relação entre o projeto de vida e a construção de suas carreiras; Investigar se a construção da carreira está alinhada aos seus projetos de vida.

Dessa forma, o tema é de fato muito importante para que as organizações possam buscar compreender melhor como é a satisfação do funcionário no ambiente de trabalho e entender os valores e atitudes do profissional, alinhando os objetivos pessoais com os objetivos da organização, fazendo com que reconheçam o seu real valor dentro da instituição. Justifica-se, assim, a relevância deste estudo, pois acredita-se que o projeto de



vida e a construção da carreira estão intimamente ligados e podem fazer com que as pessoas reflitam a sua real situação profissional e pessoal.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho, de acordo com Ferreira (2015), encontra-se intimamente ligada com a forma como o indivíduo se relaciona e se sente no seu local de trabalho, tornando-se um dos principais temas estudados, devido ao crescente interesse das instituições em valorizar o capital humano. Segundo Kanaane (2011, p. 18), “do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e ao meio no qual desempenha sua tarefa”. Dessa forma, o trabalhador pode analisar as condições que são oferecidas pela organização e identificar se são favoráveis ou não para alcançar a satisfação das suas necessidades.

Para Davis e Newstrom (2001, p. 122), “satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os empregados veem seu trabalho”. Em um ambiente organizacional, para que as pessoas desenvolvam bem suas atividades, é preciso a convivência com colegas e superiores, seguir as regras e políticas organizacionais e também alcançar padrões de desempenho (ROBBINS, 2005).

O trabalho assume uma proporção fundamental na vida de muitas pessoas e pode ser visto como um símbolo de valor individual, como fonte de prestígio e de compensação econômica, tornando-se relevante conhecer o quanto as pessoas estão satisfeitas com o seu trabalho e retiram dele autorrealização, prestígio e recompensa financeira. Caso contrário, este também se torna um sacrifício que é necessário e indispensável enfrentar todos os dias para subsistir (PEREIRA, 2005). Para Fernandes (2012) decorrente de algumas mudanças que se fazem sentir nas organizações no momento atual, considera-se que é fundamental que haja satisfação no trabalho, pois o sucesso organizacional não depende só dos recursos materiais e novas tecnologias, estando fortemente ligado à satisfação e à valorização profissional.



Para Nunes (2017), a satisfação auxilia a realização pessoal e profissional a partir da realização de necessidades biológicas, psicológicas e sociais. As pessoas necessitam trabalhar para que suas necessidades sejam satisfeitas de forma a sentir-se bem consigo próprio e com a sociedade. Alguns trabalhos elaborados ao longo dos últimos anos sobre a satisfação profissional estiveram intimamente ligados a conceitos e teorias da motivação. Sendo assim, torna-se pertinente fazer uma revisão desses conceitos.

2.2 Teorias de Satisfação

A satisfação no trabalho possui diversas definições. Algumas delas se referem a ela como sendo um sinônimo de motivação. Sendo assim, devido à natureza complexa da satisfação e motivação, originaram-se muitas teorias, entre as quais se destaca a teoria da hierarquia de necessidades de Maslow, a teoria dos dois fatores de Herzberg e a teoria da expectativa de Vroom.

Na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow o comportamento individual é motivado por múltiplos estímulos internos, chamados de necessidades, são estados de carência ou privação, essas necessidades existem em uma ordem hierárquica (MAÇÃES, 2014). Maslow identificou cinco tipos de necessidades por ordem ascendente, conforme segue abaixo:

- a) Necessidades fisiológicas: referem-se a necessidades básicas como fome, sede, abrigo, entre outras de ordem corporal;
- b) Necessidade de segurança: surge a partir da busca por segurança e proteção contra danos físicos e emocionais;
- c) Necessidade social: desejo de pertencer a um grupo, afeição, aceitação e amizade;
- d) Necessidade de estima: relacionada a fatores internos de estima, como realização, autonomia e respeito próprio, e fatores externos, como reconhecimento e atenção;
- e) Necessidade de autorrealização: consiste na realização de o indivíduo se tornar tudo aquilo que é capaz de ser, incluindo o crescimento, alcance do próprio potencial e autodesenvolvimento.



As necessidades fisiológicas e de segurança são denominadas como de nível inferior, e devem ser satisfeitas antes de serem ativadas as necessidades de nível superior, que são denominadas sociais, estima e autorrealização. As necessidades devem ser atendidas de acordo com sua hierarquia. Quando uma delas é satisfeita, perde a importância e é ativada a necessidade de nível superior. As necessidades que já foram satisfeitas não motivam mais o funcionário. Para motivar os colaboradores, a gestão deve conhecer o nível hierárquico das suas necessidades (MAÇÃES, 2014).

Outra importante teoria motivacional é conhecida como a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, em que fatores responsáveis pela motivação são substancialmente diferentes dos que determinam a insatisfação no trabalho. Sendo assim, a satisfação e a insatisfação dependem de dois fatores, os **higiênicos**, que são condições de trabalho, salário, entre outros. E o **motivacional** relacionado à natureza do trabalho, autorrealização e reconhecimento pelo trabalho feito. Os fatores higiênicos são responsáveis pela insatisfação no trabalho, porém quando satisfeitos não possuem efeito sobre a satisfação (MAÇÃES, 2014).

Existem também os fatores motivacionais, que estão interligados com a satisfação no trabalho. Reconhecimento, progresso e responsabilidade são alguns dos fatores motivacionais. A gestão deve ter ciência de que a realização dos fatores higiênicos é uma condição necessária, mas não desenvolve motivação nos trabalhadores. Esses dois fatores higiênicos e motivacionais são distintos e Herzberg acredita que quando os fatores motivacionais predominam os trabalhadores estão consideravelmente satisfeitos. Os fatores higiênicos estão presentes na área de insatisfação, enquanto os fatores motivacionais estão na área de motivação (MAÇÃES, 2014).

A teoria da expectativa de Vroom acredita que a força da tendência para agir de determinada maneira depende da força da expectativa de que essa ação trará um resultado e da atração que esse resultado exercerá no indivíduo (ROBBINS, 2010). De acordo com o mesmo autor, Vroom se baseou em três tipos de relações, que estão descritas abaixo:



I. Relação esforço–desempenho: probabilidade que é percebida pelo indivíduo referente à quantidade de esforço que levará ao desempenho;

II. Relação desempenho–recompensa: grau em que o indivíduo acredita que certo nível de desempenho poderá levar a um resultado desejado;

III. Relação recompensa–metas pessoais: grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas pessoais ou as necessidades do indivíduo e a atração que essas recompensas potenciais exercem sobre ele (ROBBINS, 2010).

Segundo Caldas e Filho (2007, p. 59), a essência da teoria da expectativa “é compreender os objetivos de cada pessoa, a ligação entre o esforço e desempenho, desempenho e recompensa e, por fim, entre a recompensa e o alcance das metas pessoais”. Essa teoria auxilia na explicação de por que tantos trabalhadores não se sentem motivados em seu trabalho e muitos realizam apenas o mínimo necessário para que continuem empregados, e isso fica evidente ao analisando as três relações dessa teoria mais detalhadamente (ROBBINS, 2010).

A satisfação no trabalho está relacionada com a forma como o indivíduo vê sua carreira profissional, o que foi projetado para sua vida e o que pretende alcançar futuramente. As pessoas estão sempre em busca de satisfazer suas necessidades, tanto de sua vida profissional como pessoal, e, para isso, é preciso que o projeto de vida esteja alinhado com seus interesses.

2.6 Projeto de vida

Estamos vivendo em um tempo de dúvidas, no qual o grande número de opções para o indivíduo leva à necessidade constante de tomar decisões que terão impacto sobre o futuro, ou seja, sobre sua vida e seus projetos idealizados. Mesmo que ainda haja uma grande amplitude na construção do significado de projeto, boa parte das acepções existentes se fundamenta no entendimento de que é preciso conhecer claramente o objetivo a ser alcançado em um momento específico no futuro (FERREIRA, 2008).

De acordo com Soares (2002, p. 76), “o projeto é, ao mesmo tempo, o momento que integra em seu interior a subjetividade e a objetividade e, também, o momento que funde, num mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado”. É através do projeto que se



constrói para si um futuro desejado, esperado. O projeto não pode ser para um futuro longínquo e tampouco muito imediato. O caráter parcialmente determinado faz com que ele em nenhum momento seja realizado por completo, sendo sempre passível de modificações. Mais do que o plano ou o objetivo, o projeto com sua conotação de globalidade é destinado a ser integrado numa história, cooperando para modelar o passado que é presente nele e prever o futuro (SOARES, 2002).

Segundo Velho (2013), o projeto é considerado a antecipação no futuro dessa trajetória e biografia, de forma que busca, por meio do estabelecimento de objetivos e fins, a organização dos meios pelos quais estes poderão ser conquistados. A consistência do projeto depende, principalmente, da memória que proporciona os indicadores básicos de um passado que produziu as circunstâncias do presente, sem a consciência das quais seria impossível ter ou elaborar projetos. Para Velho (2013, p. 65), “O projeto e a memória associam-se e articulam-se ao dar significados à vida e às ações dos indivíduos, em outros termos, à própria identidade”. O projeto consiste em um instrumento básico de negociação da realidade para com outros indivíduos ou coletivos. É uma maneira de expressar, comunicar e articular interesses, objetivos, sentimentos e aspirações para o mundo (VELHO, 2013).

Machado (2016) afirma que cada ser humano vive sua vida como um projeto, ou que viver é um contínuo projetar. O autor aposta em quatro características principais de um projeto: o estabelecimento de metas, ter alvos e ir em busca deles, pois sem alvos e metas não existe projeto; a referência ao futuro — se não existir o futuro não existem projetos; o projeto dependerá das ações da autoria, o que quer dizer que quem almeja alcançar seus projetos deve agir para tal; protagonizar suas projeções e ações para concretizá-las.

As ações prefiguradas em um projeto devem ser realizadas pelo projetante, seja ele uma pessoa, uma equipe, um grupo social ou uma coletividade inteira. Em outras palavras, uma regra absolutamente fundamental é: podemos ter projetos juntamente com os outros, mas não podemos ter projetos pelos outros. Por mais que um pai ame seu filho, não pode desejar tanto seu bem ou seu sucesso a ponto de ter projetos por ele, o que corresponderia a viver a vida por ele (MACHADO, 2016, p. 58).

A ideia de projeto parece caracterizar a vida humana, devido à consciência pressupor uma ação projetada, na qual estar vivo é pretender algo, estar constantemente se lançando



em busca de uma meta pré-figurada em uma configuração moral. Nessa perspectiva, a vida constitui um contínuo fluxo de ações projetadas, e esses projetos compõem uma trajetória vital peculiar que identifica cada ser humano univocamente como uma impressão digital o faz (MACHADO, 2016).

O conhecimento que se tem de projeto de vida aponta uma realidade constitutiva da pessoa e da coletividade, estando contextualizada culturalmente e abrindo-se para o domínio futuro. Todo projeto de vida se distingue por seu caráter antecipatório, organizador e regulador das principais atividades e comportamentos do indivíduo, tendo em vista o futuro, em especial, a construção da carreira e da vida profissional, que é o foco deste estudo (MANDELLI et. al., 2011).

2.7 Construção da Carreira

O aumento do número de profissões e a diversificação do trabalho assalariado se tornaram algumas das consequências mais características da industrialização ocorrida no início do século XX. Devido a essa nova organização social do trabalho, surgiu a necessidade de auxiliar as pessoas a encontrar e negociar um emprego assalariado. No decorrer do século XX, algumas normas sociais e aspirações limitaram as carreiras profissionais a um formato em que a ordem social fornecia padrões pré-determinados, nos quais os indivíduos poderiam fazer as escolhas que lhes convinham (DUARTE et. al., 2010).

No início do século XXI, surge uma nova ordem social, que estabelece uma série de questões e desafios para os especialistas que procuram auxiliar as pessoas a desenvolverem suas vidas de trabalho. O novo contrato social entre empregados e empregadores aparenta ter sido induzido pelo processo de globalização vigente em diversas partes do mundo, como também pelo rápido desenvolvimento das tecnologias da informação. As perspectivas profissionais parecem atualmente ser bem menos definidas e previsíveis, com transições mais frequentes e difíceis (DUARTE et. al., 2010).

As mudanças que ocorrem exigem que os trabalhadores desenvolvam suas capacidades e competências, que divergem substancialmente dos conhecimentos e aptidões requeridas pelas profissões do século XX. Desse modo, os trabalhadores precários da era da informação deverão se tornar aprendizes permanentes, sendo capazes



de utilizar as novas tecnologias sofisticadas, assumir a forma de flexibilidade em vez da estabilidade, manter sua empregabilidade e criar as próprias oportunidades. Essas novas concepções da vida de trabalho identificam que a carreira pertence à pessoa e não à organização (DUARTE et. al., 2010).

De acordo com Peres (2011), grande parte das pessoas encaram suas carreiras simplesmente como a identificação de oportunidades e a busca de aprimoramento profissional, subordinando a própria carreira a uma realidade dada pelo ambiente, perdendo a condição de atuar sobre ela. Para desenvolver uma atuação sobre o meio social, antes de ser iniciado um planejamento sobre as oportunidades de carreira que são oferecidas pelo ambiente, deve-se refletir, questionar e identificar: quem você é, o que quer, quais são seus interesses e aptidões? O que é importante para você, seus valores? Essas perguntas precisam ser feitas para si mesmo, para que se possa posicionar diante da vida pessoal e profissional. Portanto, contribuir para uma vida profissional significa se projetar de maneira reflexiva ou não para o futuro.

O indivíduo, ao utilizar esse padrão interior de avaliação, terá melhores condições para identificar as oportunidades de carreira. Quando a pessoa tiver esse campo especificamente delimitado, poderá fazer escolhas corretas e mais seguras. As decisões devem ser tomadas com conhecimento de causa, para que aumentem as chances de se sentir satisfeito com as escolhas feitas. Com um posicionamento firme e seguro, as pessoas terão capacidade de aceitar ou recusar novas posições, de forma a se manterem alinhadas com o plano de carreira, seja no início ou na maturidade (PERES, 2011). É importante lembrar que o plano é provisório e mutante. É a nova condição reflexiva que nos permite reorganizá-lo em momentos de instabilidade.

A carreira de sucesso se baseia em escolhas certas, e para que isso ocorra é importante elaborarmos um planejamento de carreira. A carreira não deve ser entendida como um caminho rígido, mas como uma sequência de posições e trabalhos realizados pelo indivíduo. Tal sequência, articulada de forma a conciliar desenvolvimento pessoal com desenvolvimento organizacional, é o que se denomina de carreira (BENEDET, 2004).

Considera-se, para os fins deste estudo, uma relação estreita entre a construção do projeto de vida com o planejamento e desenvolvimento profissional. Nesse sentido, a



articulação clara entre o projeto de vida e a construção da carreira pode propiciar um impacto na satisfação com o trabalho.

3. METODOLOGIA

O delineamento utilizado foi o qualitativo, no qual se buscou identificar aspectos da realidade que não podem ser quantificados. A pesquisa qualitativa trabalha com os significados, os motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, respondendo a uma parte mais profunda das relações, dos processos e dos fenômenos em que as variáveis não podem ser operacionalizadas (GERHARDT E SILVEIRA, 2009).

Desse modo, o instrumento de coleta de dados se constituiu em uma entrevista semiestruturada de roteiro flexível que serviu para nortear a pesquisa, aplicada junto aos colaboradores do departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Administração e Transparência de Santa Cruz do Sul, RS, mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisadora entrou em contato com a Secretaria, que agendou um horário para aplicação da entrevista com os funcionários desse setor. Foi possível obter uma amostra de 5 participantes de uma população total de 20 pessoas. Esses funcionários foram entrevistados individualmente, e buscou-se dialogar sobre alguns aspectos do projeto de vida, construção da carreira e satisfação no trabalho, os quais foram os temas norteadores da entrevista. No momento da entrevista, as respostas obtidas pelos funcionários foram gravadas, transcritas e, posteriormente, analisadas.

As entrevistas deste estudo foram analisadas através da metodologia de análise de conteúdo. As categorias não foram definidas *a priori*, mas sim extraídas dos próprios dados. O método citado visa obter, por meio de procedimentos sistemáticos e descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos ao conteúdo explícito e implícito dessas mensagens (BARDIN, 2011).

Bardin (2011) indica que a análise de conteúdo prevê três fases fundamentais, que são: pré-análise (exploração do material e tratamento dos resultados), inferência e interpretação. A primeira fase, a pré-análise, pode ser identificada como uma fase de organização. Essa etapa consiste na leitura “flutuante”, ou seja, um primeiro contato com



os documentos que serão submetidos à análise, a escolha deles, a formulação das hipóteses e objetivos, a elaboração dos indicadores que orientarão a interpretação e a preparação formal do material (BARDIN, 2011).

4. DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As respostas dos entrevistados foram organizadas na forma de temas e subtemas, devido aos conteúdos que se tornaram mais relevantes nas suas falas. A estrutura de temas foi dividida em: 1) Motivo pela escolha do serviço público; 2) Especificidade do serviço público; 3) Projeto de vida; 4) Ambiente de trabalho; 4.1) Satisfação com o trabalho; 4.2) Melhorias no trabalho e 5) Qualidade de vida. A seguir, será apresentada a descrição dos temas e subtemas a partir das falas dos entrevistados, das quais foram extraídos excertos que ilustram a organização dos dados.

4.1. Motivo pela escolha do serviço público:

Em relação ao motivo pela escolha do serviço público, destaca-se a busca pela estabilidade. A estabilidade é uma garantia de segurança e equilíbrio para as pessoas no desenvolvimento e construção de suas vidas, além de auxiliar na tomada de decisão sobre o projeto de vida.

P5 - “A gente não tem como negar que o serviço público garante isso, garante que tu tenha uma estabilidade e que tu possa, enfim, ir juntando algum dinheiro e também gastando com essas coisas.”

P5 - “Garante estabilidade financeira, garante que eu tenha minha independência no quesito financeiro.”

P4 - “Em virtude de já possuir assim uma vida mais estável.”

Atualmente as concepções profissionais parecem ser bem menos definidas e previsíveis, com mudanças mais frequentes e difíceis (DUARTE et. al., 2010). A busca pela estabilidade enquanto projeto profissional pode então ser compreendida como uma forma de entrada e manutenção no mundo do trabalho, que mantém o trabalhador salvaguardado dessas constantes e angustiantes transformações.



Outro aspecto que apareceu como relevante na fala dos entrevistados diz respeito ao serviço público como uma oportunidade de retornar ao mercado de trabalho.

P1 - “Foi uma forma de retornar ao mercado de trabalho; eu estava na época dona de casa com filho e, né, não, não, eu tava fora do mercado de trabalho, então foi uma forma de retorno assim, e me identifiquei com a questão administrativa, sabe, tanto que depois eu fiz um curso, fiz justamente secretariado executivo, já visando esta área, né, mais administrativa.”

4.2 Especificidade do serviço público:

O serviço público possui diversas características, e uma delas é oferecer certa comodidade sobre a vida profissional dos colaboradores.

P5 - “Uma característica do serviço público e especialmente de quem começa na primeira experiência no serviço público como eu é que a gente se acomoda um pouco, eu tenho que ser bem sincero nisso. Hã, a gente se acostuma com as rotinas, especialmente rotinas administrativas, a gente, claro, procura evolução dentro do que, do que cabe especialmente na questão das leis, que mudam sempre da gente, que a gente tem que fazer valer as leis, hã, mas uma coisa muito mais específica do que seria trabalhar na iniciativa privada, é que na iniciativa privada é competitivo, é cada um querendo se destacar mais do que outro, então a atualização seria muito mais constante nesse sentido, por isso que eu falo da acomodação, não que agente se acomode e não faça nada, mas é que a gente não evolui, entre aspas, tanto como seria numa iniciativa privada, então eu me respondendo.”

Muitas pessoas visualizam suas carreiras apenas como a identificação de oportunidades e o desenvolvimento profissional, submetendo a carreira a uma realidade dada pelo ambiente que pode ocasionar na perda de atuação sobre ela (PERES, 2011). No caso desse entrevistado, percebe-se uma adaptação passiva ao ambiente, a qual não implica na projeção de expectativas e busca de realização através do trabalho.

Em decorrência das mudanças que ocorrem exige-se dos trabalhadores o desenvolvimento de suas capacidades e competências, que divergem substancialmente dos conhecimentos e aptidões requeridas pelas profissões do século XX. Sendo assim, os



trabalhadores precários da era da informação deverão se transformar em aprendizes permanentes, capazes de trabalhar com as novas tecnologias sofisticadas, assumir a forma de trabalho flexível em vez da estabilidade, criando as próprias oportunidades e mantendo sua empregabilidade.

Duarte et. al. (2010), aborda que devido as novas configurações de trabalho a carreira pertence à pessoa e não à organização. Contudo, tal concepção diverge de parte dos dados encontrados no contexto do presente estudo, uma vez que, nesse último caso, o trabalho no setor público não oferece desafios que coloquem o trabalhador em uma posição mais ativa em relação à sua carreira.

4.3 Projeto de vida:

Nota-se que muitos dos colaboradores não têm a pretensão de sair do serviço público, devido a diversos aspectos, como a estabilidade e o conhecimento já obtido na área de atuação.

P1 - “Pretendo continuar exercendo minha atividade aqui até me aposentar provavelmente, eu não tenho ideia de outra área de mercado, e é isso, na verdade, assim, continuar desempenhando bem a minha função, sempre que possível adquirir mais conhecimento relativo à minha atividade, né.”

P4 - “Um trabalho que a gente já tem um conhecimento que já não pensa muito em sair, né.”

P3 - “A ideia de tu construir uma carreira em si é um lugar onde tu pode, tu tem uma visão que tu pode crescer, sabe. Então isso tu consegue ver aqui dentro da prefeitura, por mais que sejam cargos que são necessário concurso, dentro desse cargo, desse concurso, num setor tu consegue ter várias ramificações, tu consegue ter um crescimento profissional.”

Os seres humanos vivem sua vida como um projeto constante. O projeto parece caracterizar a vida humana devido à consciência pressupor uma ação projetada, as pessoas estão sempre em busca de alcançar um objetivo ou meta. Sendo assim, a vida estabelece um contínuo fluxo de ações projetadas, desenvolvendo uma trajetória importante e única, identificando cada ser humano univocamente (MACHADO, 2016).



Percebe-se que a construção do projeto possui um caráter ao mesmo tempo coletivo e individual. É marcada pelo contexto, mas também é influenciada pelos valores e aspirações individuais. No caso do presente estudo, salienta-se a coexistência de diferentes percepções no mesmo espaço de trabalho, tal como a busca pela aprendizagem, mas também certo conformismo em relação à vida profissional.

4.4 Ambiente de trabalho:

Em relação ao ambiente de trabalho, observou-se que este está diretamente relacionado com a satisfação no trabalho.

P1 - “Aqui é um excelente ambiente de trabalho.”

O trabalho pode ser visto por algumas pessoas como símbolo de valor individual, como fonte de prestígio e de compensação econômica. Mas, além disso, também é importante analisar o quanto que as pessoas estão satisfeitas com o trabalho, buscando através dele a autorrealização, prestígio e recompensa financeira. Se isso não ocorrer, torna-se um sacrifício que é necessário enfrentar todos os dias para subsistir (PEREIRA, 2005).

P2 - “Tranquila, assim a gente tem um diálogo bem aberto, argumenta algumas questões, eles nos ouvem, né, nós, então, é bem, bem tranquilo assim, não tem nenhum problema.”

P5 - “Tem algumas questões a nível de chefia que eu não concordo, há, como a gente trabalha no setor público, muitas das coisas elas vêm ditadas de cima pra baixo, e eu acho que não é o caminho.”

O relacionamento com os colegas e gestores é fundamental para o bom desempenho das atividades de cada indivíduo, mas, conforme analisado, é preciso que se tenha respeito às regras e o correto auxílio dos colaboradores em suas atividades, para que tudo funcione adequadamente. Ferreira (2015) aborda que a satisfação no trabalho esta relacionada com a forma que o individuo se relaciona e se sente em seu local de trabalho. Existe o crescente interesse das instituições em valorizar seus funcionários, postura esta que também é esperada em relação aos servidores públicos.



4.4.1 Satisfação com o trabalho:

No ambiente de trabalho, conforme o tempo passa, as pessoas vão ficando mais experientes, podendo colocar em prática os seus conhecimentos, e, conforme verificou-se, as pessoas se sentem mais satisfeitas à medida que colocam em prática suas funções.

P3 - “Me sinto bem satisfeito, é um lugar onde consigo colocar em prática o que eu sei, e eu consigo ajudar as outras pessoas, né, eu trabalhei uma boa parte aqui dentro com a parte de atendimento de pessoas, então é muito satisfatório pelo fato de tu aprender a lidar com pessoas.”

Davis e Newstrom (2001) descrevem a satisfação no trabalho como um conjunto de diversos sentimentos tanto favoráveis quanto desfavoráveis, relacionados com a forma em que os funcionários desempenham seu trabalho. Conforme analisado, para alcançar a satisfação é preciso conviver em um ambiente organizacional harmonioso, com coleguismo e responsabilidade para desempenhar as tarefas com excelência.

4.4.2 Melhorias no trabalho:

Foram identificadas como sugestões de melhorias no trabalho algumas necessidades de distribuição correta das tarefas, para que, assim, os funcionários não se sintam sobrecarregados em suas atividades.

P3 - “Uma distribuição maior de tarefas, acho que tem bastante gente que fica bastante sobrecarregada e outros que ficam pouco mais, mais tranquilos assim, e essa distribuição melhor seria, como é que eu posso dizer, todo mundo ficaria com uma quantidade um pouco mais, mais ou menos parecida, exatamente, ninguém ficaria sobrecarregada.”

Para promover a motivação dos colaboradores, é necessário dar prioridade para condições associadas ao trabalho em si ou com os resultados diretos deles, como oportunidades de crescimento pessoal, possibilidade de promoção, reconhecimento, responsabilidade e realização. São características que tendem a ser recompensadoras no contexto geral de trabalho (ROBBINS, 2005).

4.5 Qualidade de vida:



Em relação à qualidade de vida, identificou-se que ter um bom emprego influencia muito na maneira como a pessoa conduz sua vida pessoal.

P2 - “Qualidade, assim, que na sexta-feira tu sai, tu vai pra casa, tu também fica pensando algumas coisas, mas assim não é desgastante, o que eu faço eu gosto e me dedico, né, daí tu também tem tempo para qualidade de vida com a família, essas questões todas.”

Na entrevista, foi possível observar que a vida profissional e a vida pessoal devem estar alinhadas, evitando que ocorra incompatibilidade entre as duas. Assim, verifica-se a necessidade de o papel profissional estar equilibrado com outros papéis de vida, como por exemplo, o papel familiar.

P3 - “Acredito que a parte pessoal e a parte profissional estão andando juntas de mãos dadas, então isso é bem importante, né, no momento que tu fica ruim em um, o outro também decai praticamente na mesma proporção.”

É fundamental que haja satisfação no trabalho, pois o sucesso organizacional depende não só dos recursos materiais e de novas tecnologias, estando fortemente relacionado com a satisfação e à valorização profissional (FERNANDES, 2012). As pessoas necessitam trabalhar para que suas necessidades e objetivos sejam satisfeitas, sentindo-se bem consigo próprias e com a sociedade.

5. CONCLUSÃO

Por meio do conjunto de dados obtidos, observou-se que o planejamento de carreira e o projeto de vida dos profissionais que trabalham no serviço público não possuem relação direta com algumas questões que são colocadas aos trabalhadores do século XXI. Essa percepção se dá pelo fato de que muitos funcionários criam estabilidade e se acomodam com o serviço e as tarefas realizadas, principalmente no âmbito do serviço público. Desse modo, deixam de se atualizarem e buscar novos desafios, apresentando outro tipo de postura em relação ao que é esperado dos trabalhadores da era pós-industrial. Para contemplar esse segmento da população, poderia haver novos estudos na área de planejamento de carreira e projeto de vida que contemplem a especificidade do serviço público.



Baseado nos dados pensa-se que, ambos os aspectos (estabilidade/comodidade e busca por desafios e aprendizagem) podem ter um impacto positivo sobre a satisfação com o trabalho. Isso vai depender dos valores e das prioridades de cada trabalhador. Como é possível observar, alguns funcionários se sentem bem com a sua vida como esta está, de certa forma estável, com filhos, casa própria, e não possuem ou não querem um projeto de vida diferente, pretendendo se aposentar no serviço público, com sua vida exatamente como na atualidade. Por outro lado, existem os funcionários que estão em busca de aperfeiçoamento e de alcançar novos desafios, almejando cargos superiores.

Contudo, o que mais impacta a satisfação do trabalhador poderia ser a clareza do seu projeto, e não o conteúdo. A grande maioria dos entrevistados demonstrou não possuir uma ideia clara de projeto de vida. Peres (2011) retrata que grande parte das pessoas encaram suas carreiras meramente como a busca de oportunidades e o aprimoramento profissional, colocando sua carreira em uma realidade cedida pelo ambiente e deixando de atuar sobre ela.

Desse modo Duarte et. al. (2010), relata que os trabalhadores da era da informação devem ser capazes de utilizar as novas tecnologias que estão surgindo, assumindo a flexibilidade em vez da estabilidade, mantendo a empregabilidade e criando as próprias oportunidades. Sendo assim, a autora (2010) sugere que essas concepções indicam que a carreira pertence à pessoa e não à organização. O mercado de trabalho a cada dia se torna mais competitivo, os dados sugerem que é importante que as pessoas busquem novos aprendizados para não acabar ficando em desvantagem em relação a outros profissionais, pois, na verdade, o futuro é incerto, e a garantia de mudança que temos é o hoje (o presente).

Nesse sentido, percebe-se que um fator importante para a satisfação no trabalho é o relacionamento com colegas e gestores, isso envolve uma característica, tanto positiva, quanto negativa em relação ao ambiente de trabalho. Sendo assim, sugere-se que novos estudos abranjam essa área do setor público, como também que haja novas pesquisas em outros setores dessa Secretaria, para a obtenção de mais informações sobre o assunto e resultados mais conclusivos, com uma amostra maior.



Conforme os dados indicam, os servidores percebem sua satisfação relacionada com o ambiente de trabalho, o coleguismo e as tarefas que desempenham em seu dia-a-dia. Outro ponto importante analisado é a relação entre o projeto de vida e a construção da carreira. Entre os participantes do estudo, tanto a estabilidade, como a possibilidade de se dedicar a outros papéis, bem como a existência de desafios e de aprendizagem no contexto do trabalho são aspectos do projeto de vida valorizados. Em períodos de recessão econômica, percebe-se que aspectos básicos de sobrevivência, como a segurança e estabilidade ganham destaque. Independente do conteúdo do projeto pode-se pensar que o alinhamento entre a vida profissional e objetivos de vida, tendem a trazer uma maior satisfação laboral.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70 Brasil, 1 ed. 2011.

BENEDET, Roberta. Universidade Federal de Santa Catarina: O papel do planejamento de carreira no mercado atual. Florianópolis, 2004. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Adm295469.PDF>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

DUTRA, Joel Souza. Carreira: diferencial para o sucesso profissional e pessoal. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena. (Org). **Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. 2.ed.São Paulo: Editora Gente, 2002.

CALDAS, Rosana Karla Pereira; FILHO, Antonio Alves. **Fatores motivacionais determinantes do vínculo com o trabalho**. Natal: Revista da FARN, 2007.

DAVIS Keith; NEWSTROM John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1 ed. 2001.

DUARTE, Maria Eduarda; LASSANCE, Maria Célia; SAVICKAS, Mark L.; NOTA, Laura; ROSSIER, Jerome; DAUWALDER, Jean-Pierre; GUICHARD, Jean; SORESI, Salvatore; VAN ESBROECK, Raoul; VIANEN, Annelies E. M. van. A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 44, núm. 2, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

FERNANDES, Maria Graciete Alves. Satisfação Profissional Dos Enfermeiros Do Bloco Operatório Da Unidade Local De Saúde De Matosinhos. Universidade do Porto, 2012.



Disponível em: <https://sigarra.up.pt/ffup/en/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=150717>.
Acesso em: 20 de junho de 2019.

FERREIRA, Vera Lúcia Salvador. Satisfação Dos Profissionais De Saúde Em Meio Hospitalar Público, Privado E Parceria Público-Privada. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, 2015. Disponível em: <<http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/6634/Dissertação>>. Acesso em: 5 de outubro de 2018.

FERREIRA, Renato Guimarães. Especial: Futuro. Projeto de Vida. São Paulo. 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/34173/32966>>. Acesso em: 5 de novembro de 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de Pesquisa: coordenado pela Universidade Aberta do Brasil UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 14 de junho de 2018.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

MAÇÃES, Manuel Alberto Ramos. Manual de Gestão Moderna. Coimbra: Conjuntura Actual Editora, 2014.

MACHADO, Nílson José. **Educação: cidadania, projetos e valores**. São Paulo: Copyright, 2016.

MANDELLI, Maria Teresa. SOARES, Dulce Helena Penna. LISBOA, Marilu Diez. Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300006>. Acesso em: 5 de novembro de 2018.

MATSUOKA, L. T.; SILVA, J. J. **Os eventos e a hierarquia das necessidades humanas de Maslow**: conjecturas na sociedade contemporânea. Colloquium Humanarum, Presidente Prudente: 2013.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. 2003. Disponível em:



<<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a05.pdf>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

MEIRELES, Magali Rezende Gouvêa. CENDÓN, Beatriz Valadares. Aplicação prática dos processos de análise de conteúdo e de análise de citações em artigos relacionados às redes neurais artificiais. Londrina: 2010. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/viewFile/4884/6993>>. Acesso em: 11 de novembro de 2018.

Município de Santa Cruz do Sul. Estrutura da Secretaria Municipal de Saúde. Disponível em: <<http://www.santacruz.rs.gov.br/conteudo/estrutura-da-sesa>>. Acesso em 14 de novembro de 2017.

NUNES, Cláudia Sofia Gonçalves. Satisfação com o trabalho: a percepção dos enfermeiros perioperatórios da Unidade Local de Saúde do Nordeste. Bragança, 2017. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/14683/1/CI%C3%A1udia%20Sofia%20Gon%C3%A7alves%20Nunes.pdf>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

PERES, Janete Lúcia Pagani. Gestão de Carreira: uma questão de autoconhecimento. Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: <http://www.convibra.org/upload/paper/adm/adm_2621.pdf>. Acesso em: 5 de outubro de 2018.

PEREIRA, Jorge Parreira Esteves Pereira. A satisfação no trabalho: Uma aplicação ao setor hoteleiro da ilha de São Miguel. Açores, 2005. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/61434347.pdf>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Ponta Grossa: 2012. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195>>. Acesso em: 5 de outubro de 2018.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional: do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

VARGAS, Ricardo Viana. **Gerenciamento de projetos: estabelecendo diferencias competitivos**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2016.



VELHO, Gilberto. **Um antropólogo na cidade**: ensaios de antropologia urbana. Rio de Janeiro: Copyright, 2013.