

# Sentido do Trabalho, Humanismo e Estilo de Vida

## Meaning of work, Humanism and Lifestyle

Samuel Augusto Carminatti, Vitor Francisco Dalla Corte

**Resumo:** O objetivo do presente artigo é investigar o sentido do trabalho para trabalhadores jovens de um hotel na região central do Rio Grande do Sul. Diversos estudos sobre o sentido atribuído ao trabalho tem sido realizados em diferentes profissões, o que consolida uma tradição empírica, mas promove o surgimento de várias questões, devido ao caráter multifacetado do fenômeno. Sendo assim, essa pesquisa justifica-se por explorá-lo em um contexto diferente, ainda pouco estudado, como é o caso do sentido do trabalho para jovens a partir de pressupostos humanistas e de uma teoria gerencialista do sentido do trabalho. Trata-se de um estudo exploratório de natureza qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado e analisados por meio de análise de conteúdo. Este trabalho diferencia-se por abordar perspectivas humanistas em relação ao tema, além de apresentar novidade a partir de estilos de vida adquiridos a partir da percepção do sentido do trabalho.

**Palavras-chave:** Sentido; Trabalho; Humanismo; Jovens; Gestão.

**Abstract:** The purpose of this article is to investigate the meaning of work for young workers of a hotel in the central region of Rio Grande do Sul. Several studies on the meaning attributed to the work have been carried out in different professions, which consolidates an empirical tradition, but promotes the emergence of several issues, due to the multifaceted nature of the phenomenon. Thus, this research is justified by exploring it in a different context, still little studied, as is the case of the sense of work for young people based on humanistic presuppositions and a managerial theory of the meaning of work. This is an exploratory study of a qualitative nature. Data were collected through interviews with semi-structured script and analyzed through content analysis. This work differentiates itself by approaching humanistic perspectives in relation to the theme, besides presenting novelty from lifestyles acquired from the perception of the meaning of the work.

**Key-words:** Meaning; Work; Humanism; Young people; Management.

## 1 Introdução

As mudanças no mercado de trabalho, decorrentes da modernidade e pós-modernidade, a partir das transformações tecnológicas e da globalização têm despertado o interesse de pesquisadores e administradores para questões relacionadas ao sentido do trabalho (MORIN, 2001). Autores que não seguem a linha gerencialista do sentido do trabalho (ainda que não seja o foco desta pesquisa) apontam para o adoecimento da população que se torna eminente pela lacuna existente entre sentido do trabalho e prática do trabalho na sociedade (DEJOURS, 2008).

Há um considerável número de estudos acerca da temática do sentido do trabalho, que contemplam diferentes opções teóricas e metodológicas (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; RODRIGUES, BARRICHELLO, MORIN, 2016). No entanto, não se pode negar que o sentido do trabalho seja um conceito difícil de explicar, já que o que é um trabalho que tenha sentido decorre, muitas vezes, de interpretações subjetivas e, ainda, de questões sociais e culturais (RODRIGUES et al., 2016).

Nessa perspectiva, torna-se relevante estudos que almejem identificar práticas de gestão que busquem entender como o sentido do trabalho pode ser melhor entendido ou, por haver

inúmeros estudos acerca do tema, pelo menos, melhor praticado nos cenários organizacionais. Assim, este estudo busca identificar a percepção de trabalhadores jovens em relação ao sentido de seu trabalho em um hotel na região central do estado do Rio Grande do Sul, à luz do sentido humanista do trabalho. O sentido humanista do trabalho é aqui caracterizado por envolver o homem que (a) sabe fazer, (b) se comunica com outro homem, (c) quer desenvolver todas as suas possibilidades. Esses conceitos são ainda comparados à abordagens gerencialistas, principalmente à de Morin (2001).

Dessa forma, este trabalho apresenta contribuições ao conhecimento do que significa o trabalho para os jovens, com base em paradigmas humanistas. Pode-se dizer que o Humanismo está presente em tantas formalizações de diversas sociedades e que, sendo um conhecimento partícipe da evolução do homem, registra sua origem e essência, sendo indispensável conhecê-lo e aplicá-lo, em favorecimento de si próprio, como valor humano (para si mesmo) e para o benefício social.

Este trabalho está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução. Em seguida, apresenta-se a fundamentação teórica. A terceira parte é composta pela metodologia utilizada para tratamento dos dados. A quarta seção apresenta os resultados deste estudo e, por fim, as implicações desta investigação são apresentadas.

## **2 Fundamentação Teórica**

Neste capítulo apresenta-se a fundamentação teórica, de acordo com o tema desta pesquisa, estruturada de forma a subsidiar e responder os objetivos propostos nesta pesquisa.

### **2.1 Sentido do trabalho**

Diversos estudos abordam o sentido ou significado do trabalho, sendo que alguns o trazem através da palavra sentido e outros da palavra significado (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012). Os primeiros estudos sobre o sentido atribuído ao trabalho são relacionados à qualidade de vida no trabalho, caracterizado pela variedade de tarefas, ser não alienante e importante na vida de outras pessoas (Hackman & Oldham, 1975).

O sentido do trabalho já apareceu como uma variável importante nos estudos da abordagem sociotécnica (TRIST, 1981) e das teorias de *design* do trabalho (HACKMAN; OLDFHAM, 1976; SIMS, SZILAGYI, KELLER, 1976). Essas teorias consideram que um trabalho com sentido para os indivíduos faz parte de um estado psicológico que afeta a produtividade (quantidade de entrega de trabalho), a qualidade da produtividade (qualidade do trabalho entregue), menor absenteísmo e *turnover* (RODRIGUES et al., 2017).

Os estudos do grupo Mow (1987) influenciaram as pesquisas de Morin (2001) que, em sua pesquisa, aborda o sentido do trabalho perante a organização segundo seis critérios fundamentais: realizado de forma eficiente e leva a um resultado; intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; garante segurança e autonomia; e mantém ocupado.

Um trabalho realizado de forma eficiente é caracterizado pela finalidade e a eficiência do trabalho, sendo que os trabalhadores têm clareza das tarefas e da utilidade de seu trabalho. É intrinsecamente satisfatório, pois engloba a aprendizagem e o desenvolvimento das competências e estimula a criatividade, a autonomia e a responsabilidade. Moralmente aceitável, pois segue a retidão das práticas sociais e organizacionais. Fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, pois envolve o sentido de afiliação e vinculação, tendo o trabalho em equipe estimulado. Garante segurança e autonomia, pois se vincula à independência financeira, a saúde e a segurança e; mantém ocupado, pois a carga de trabalho

é adequada (MORIN, 2001).

A partir desses estudos, verifica-se que, “a partir de um trabalho com sentido, é possível atingir os objetivos gerencialistas de motivar os trabalhadores” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 45) sendo o sentido do trabalho um constructo psicológico dinâmico, que depende de variáveis pessoais e ambientais relacionadas ao trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007). Tendo por base o agrupamento do sentido do trabalho em três dimensões, individual, organizacional e social (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2003), verifica-se que, no âmbito individual, um trabalho com sentido está alinhado com os valores morais e éticos das pessoas e proporciona prazer e desenvolvimento, dando menor ênfase à questão financeira, sendo esta apenas complementar para o sentido (OLIVEIRA et al., 2004).

O sentido do trabalho é composto por dimensões individuais, sociais e organizacionais (CANHOLI JÚNIOR et al., 2016). Estudos empíricos apontam para diferentes interpretações do sentido do trabalho, englobando essas dimensões, para cada indivíduo. Estudantes de Administração interpretam o sentido do trabalho a partir de uma concepção positiva, sendo o trabalho importante para esses indivíduos pois proporciona realizar-se e atualizar seu potencial, adquirir segurança e ser autônomo, garantir o sentimento de vínculo com os outros, contribuir à sociedade e preencher funções espirituais à vida (MORIN, 2001). Administradores afirmam que o sentido do trabalho é garantido por possibilitar fazer algo, ser produtivo, sentir-se útil, ter dignidade pessoal, manter as relações com os outros, ter o sentimento de fazer parte de um grupo e ter o salário (MORIN, 2001).

Estudos relacionados ao sentido do trabalho em contextos pouco estudados, apontam para esse sentido para o agente funerário (NASCIMENTO; SANTOS; PINHO, 2017). Pesquisas indicam que, na dimensão individual, percebem sentido quanto à alienação, valorização, desenvolvimento, sobrevivência e independência. Apesar do risco desse trabalho não proporcionar prazer, seu sentido é resgatado com o sentimento de valorização por parte dos clientes (CÂMARA, 2011).

No que se refere à dimensão organizacional, é importante o sentimento de pertencimento a um grupo para os agentes funerários (KOVÁCS; VAICIUNAS; ALVES, 2014; NASCIMENTO et. al, 2017). A esfera social é a que mais tem representatividade para esses indivíduos, pois é a que apresenta a maior predominância de segmentos de textos do *corpus* na análise lexical (NASCIMENTO et. al, 2017), indicando que os agentes funerários percebem sentido relacionado à utilidade de seu trabalho, auxiliando as famílias enlutadas com os processos do velório, mas que sofrem preconceitos com a sociedade em geral, tendo dificuldades de relacionamento interpessoal decorrentes disso (NASCIMENTO et. al, 2017). Essas dificuldades são, também, aportadas, pela desvalorização social dessa profissão, decorrentes do contexto cultural brasileiro (RUIZ; CAVALCANTE, 2007).

A necessidade das organizações em oferecer aos trabalhadores em trabalho que tenha sentido é evidente, pois o trabalho representa não somente uma fonte de autossustento, mas um valor para as sociedades ocidentais contemporâneas (MORIN, 2001). O sentido do trabalho é, ainda, capaz de incitar o comprometimento e atitudes positivas em relação às funções às empresas e aos próprios trabalhadores (MORIN, 2001).

Os estudos do grupo Mow (1987) influenciaram as pesquisas de Morin (2001), que, em sua pesquisa, aborda o sentido do trabalho perante à organização segundo seis critérios fundamentais para esta pesquisa: (a) realizado de forma eficiente e leva a um resultado; (b) intrinsecamente satisfatório; (c) moralmente aceitável; (d) fonte de experiências de relações humanas satisfatórias; (e) garante segurança e autonomia; (f) mantém ocupado.

## **2.2 O humanismo e as bottegas italianas**

Na história da humanidade, diversas foram as manifestações que buscaram a retomada dos reais valores do homem, aqueles que ultrapassam os mitos, opiniões da sociedade e almejam o descobrimento do ser humano embasado ao homem terreno, capaz de manifestar suas capacidades aqui e agora. A palavra homem tem sua origem, conforme destaca Meneghetti (2011), da palavra em latim *húmus*, terra.

Desde a Grécia Antiga, é ressaltado esse interesse em colher a essência do homem através da ciência, da sua própria realidade que acontece exclusivamente no seu aqui e agora. As diversas produções humanas com os valores humanistas interessam-se no desenvolvimento das capacidades máximas possíveis do homem, resgatando, segundo Schaeffer, Barbieri e Azevedo (2011), (a) o homem que sabe fazer, (b) o homem que se comunica com outro homem, (c) que quer desenvolver todas as suas possibilidades. Neste trabalho, essas três características são as escolhidas para abordar o humanismo.

Em conformidade com os três ideais humanistas supracitados, as botegas renascentistas tiveram grande destaque. Schaefer et al. (2011), afirmam que essas eram corporações de ofício, e que a formação dos jovens no período renascentista acontecia por meio dessas organizações. “Naquela época, qualquer um que tivesse talento deveria necessariamente aprender a técnica até que ela fosse consumada” (SCHAEFER et al., 2011, p. 47). Os autores sustentam ainda que essas corporações eram formadas por aprendizes, companheiros e mestres, sendo esta uma figura altamente respeitada. O mestre objetivava transmitir o conhecimento para formar alguém maior do que ele.

Pode-se destacar que algumas capacidades do homem, trazidas por Schaeffer et.al. (2011) estão alinhadas com características do sentido do trabalho, destacado por Morin (2001), conforme figura abaixo.

Figura 1: Sentido do trabalho humanista relacionado à Morin

Característica de sentido do trabalho Humanista	Característica relacionada de Morin
O homem que sabe fazer	Realizado de forma eficiente e leva a um resultado
O homem que se comunica com outro homem	Fonte de experiências de relações humanas satisfatórias
Que quer desenvolver todas as suas possibilidades	Intrinsecamente satisfatório

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos estudos de Morin (2001) e Schaeffer et al. (2011)

Morin (2001) tem uma abordagem gerencialista, por abordar o sentido do trabalho nas organizações. Nesta pesquisa, o humanismo pode ser também percebido por meio desta perspectiva e, embora não se possa inferir que ambas características estejam intrinsecamente relacionadas, sua aproximação é possível graças às explicações e detalhamentos de Morin (2011) de cada uma delas.

Essa aproximação de categorias pode ser justificado pois (a) a realização do trabalho de forma eficiente e que leva a um resultado é descrito por Morin (2001) pela racionalidade de tarefas (por isso, o homem que sabe fazer); (b) fonte de experiências de relações humanas satisfatórias é descrito pela autora pelo serviço aos outros, trabalho em equipe e relações entre as pessoas (por isso, o homem que quer se comunicar com outro homem) e; (c) intrinsecamente satisfatório é descrito pela autora pela correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa (por isso, que quer desenvolver todas as suas possibilidades).

### 3 Método

O presente estudo é compreendido como uma pesquisa de caráter qualitativo, de cunho exploratório. Participaram da pesquisa 13 sujeitos que trabalharam ou trabalham atualmente em um hotel localizado na região central do Estado do Rio Grande do Sul. Estes responderam a um roteiro semiestruturado de entrevista, previamente elaborado pelo pesquisador, com questões qualitativas, abertas, por meio de entrevista gravada e posteriormente transcrita. Para a formalização dos resultados desta pesquisa, este estudo realizou a Análise de Conteúdo, que segundo Bardin (2011), compõe um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

As categorias requeridas para a análise de conteúdo nesta pesquisa, com base no objetivo geral deste estudo, são: (a) o homem que sabe fazer; (b) o homem que se comunica com outro homem; (c) o homem que quer desenvolver todas as suas possibilidades

Esta pesquisa tem seu período de realização entre maio e novembro de 2016. Os treze sujeitos participantes desta pesquisa são pessoas que já realizaram ou realizam atividades profissionais no hotel e estão aqui denominados de S.1 a S.13, com vista a manter suas identidades preservadas. Os sujeitos são apresentados, considerando os aspectos de sexo, idade, nível de escolaridade, função desempenhada e tempo de trabalho no hotel, assim como a profissão atual de cada sujeito (conforme a Tabela 1).

Tabela 1 – Caracterização dos sujeitos da pesquisa

Sujeito	Sexo	Faixa de Idade	Nível de Escolaridade	Funções desempenhadas	Tempo de Trabalho no hotel	Profissão atual
S.1	Masculino	26 a 40 anos	Superior completo	Garçom Limpeza Organização eventos	3 anos	Professor universitário / Coordenador Editor Responsável por gestão e manutenção de acervo
2	Feminino	Acima de 40 anos	Médio completo	Cozinheira	4 anos	Cozinheira
3	Feminino	14 a 26 anos	Superior completo	Limpeza Recepcionista Garçonete Organização eventos Cozinheira	4,5 anos	Auxiliar Administrativo
4	Feminino	26 a 40 anos	Superior completo	Limpeza Garçonete	5 anos	Empresária
5	Feminino	26 a 40 anos	Superior completo	Limpeza Garçonete	3 anos	Gestão de Projetos
6	Feminino	26 a 40 anos	Superior completo	Camareira Garçonete Recepcionista	2 anos	Empresária
7	Feminino	26 a 40 anos	Superior completo	Limpeza Garçonete Recepcionista	3 anos	Assessora Imprensa Gestora Projetos Professora universitária

8	Masculino	14 a 26 anos	Superior completo	Garçom	9 meses	Secretário Executivo
9	Feminino	14 a 26 anos	Superior incompleto	Garçonete Recepcionista Organização/Limpeza	1 ano	Atendimento Recepcionista Compras Financeira
10	Feminino	26 a 40 anos	Superior completo	Limpeza Recepcionista	5 anos	Financeira Professora universitária Coordenadora Pesquisadora
11	Masculino	14 a 26 anos	Superior incompleto	Limpeza Garçom Recepcionista Jardinagem	4 anos	Gestor operacional e de eventos Financeiro
12	Feminino	Acima de 40 anos	Superior completo	Organização Limpeza Atendimento ao cliente Cozinheira Jardinagem	17 anos	Empresária Administradora Professora universitária
13	Feminino	Acima de 40 anos	Médio incompleto	Limpeza Organização de flores Trabalhos de cozinha	8 anos	Camareira

Fonte: Elaboração, pelos autores, dos dados coletados nesta pesquisa.

Para a coleta de informações desta pesquisa, foi elaborado um roteiro semiestruturado de entrevista para que se pudesse conhecer e nos aproximar dos significados e sentidos produzidos/construídos pelos sujeitos participantes da pesquisa, orientados pelo problema de pesquisa e objetivo geral deste trabalho. As entrevistas foram realizadas face-a-face, pelos próprios autores. Todo o áudio gravado a partir das entrevistas foi imediatamente transcrito devido à necessidade de se ter o texto escrito para a realização da análise.

Como esta pesquisa abrange informações pessoais, foi solicitado que os sujeitos participantes desta pesquisa assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (autorização), de acordo com os procedimentos do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

## 4 Discussão e Resultados

As categorias teórico-empíricas elaboradas a partir do método qualitativo e de análise do conteúdo desta pesquisa são neste momento apresentadas.

### 4.1 O homem que se comunica com outro homem

Como contribuição ao processo de interação comunicativo vivenciado no trabalho, os jovens são possibilitados ao contato com pessoas de diferentes nacionalidades, com um mundo internacional, com o qual aprendem muito. Essa vivência, confirmada pelo seguinte discurso, faz com que o jovem desenvolva novos modos de relação, coincidentes com as expectativas de cada cliente, respeitando a sua cultura, sua língua, seu modo de agir, em coerência com as

necessidades específicas de cada cliente: “...No hotel tive a oportunidade sempre de me relacionar e atender diversas pessoas e clientes das mais diversas culturas (entre as quais, italiana, brasileira, russa, letã, ucraniana, cazaquistã, inglesa, francesa, Argélia etc)...” (S.10).

Esse contato com a cultura internacional exige que o jovem busque uma postura correta, adequando seu modo de agir de acordo com a cultura específica e expectativas de cada cliente, desenvolvendo sua experiência nas relações diplomáticas, bem como desenvolvendo constantemente o seu profissionalismo.

Acompanhando a adequação do modo de relação com diversos clientes, de diversos países, com bagagens culturais diferentes, visualizamos que os jovens têm a oportunidade de aprender também outros idiomas. S.11 afirma que “...trabalhando no hotel, tive oportunidade de reforçar este aprendizado e desenvolver fluência da língua...”. Desse modo, é evidente que os jovens aprendem outros modos de ser, saber e fazer e têm a oportunidade de relativizarem a própria cultura, superar tantos estereótipos e desenvolver a si mesmo integralmente, pois, conforme verificamos em Meneghetti (2010), ‘da convivência de valor com outras culturas, aprende-se a relativizar tantos absolutos da própria monocultura, e isto permite um crescimento de formação cultural sobremaneira, que certamente estes jovens levarão para toda sua vida, como aprendizado pessoal e profissional..

#### **4.2 O homem que quer desenvolver todas as suas possibilidades**

A partir do momento em que o jovem testa as suas capacidades com responsabilidade e vivencia a cultura nacional e também a internacional, relativizando seus estereótipos, contribui para a própria construção pessoal e profissional, pois desta maneira possui maior conhecimento e maior bagagem de modelos de comportamento com os quais lançar mão para resolver situações de trabalho no dia a dia. “...esquecer todos aqueles (...) teus estereótipos passados para construir uma coisa diferente. Então, inevitavelmente, isso é cultura, se construir acima de tudo é cultura” (S.12).

Neste ponto, podemos verificar, então, que através da vivência de diferentes realidades, que inclui a formação da cultura geral, perpassando pela experiência da cultura internacional e relativização dos estereótipos, junto do trabalho e da responsabilidade, o jovem constrói-se continuamente de forma pessoal e profissional, e este é um ambiente que o provoca e o instiga a todo dia aprender coisas novas em sua área de interesse. Depois, ele deve ser responsável por este aprendizado, dia a dia, e mantendo-se atualizado e fazendo aumentar ainda mais o seu nível de conhecimento cultural.

“...trabalho é o modo que você gratifica essa tua vida, ou seja, como tu dá dignidade a essa vida que tu tens, então trabalho é tudo. Antes de tudo, te dá a liberdade, te dá o autossustento, te dá a liberdade, te dá a oportunidade, te dá, sobremaneira, a responsabilidade, que abre um universo maravilhoso que é a autoconstrução tua, do contexto e do ambiente...” (S.12).

Assim, por meio da sua atividade, por meio do trabalho, verificamos que o homem constrói as coisas e enquanto as constrói, constrói também a si mesmo (MENEGHETTI, 2010). Assim como afirma S.12, “...esquecer todos aqueles (...) teus estereótipos passados para construir uma coisa diferente. Construir-se acima de tudo é cultura”. Neste ponto, podemos verificar, então, que através da vivência de diferentes realidades, que inclui a formação da cultura geral, perpassando pela experiência da cultura internacional e relativização dos estereótipos, junto do trabalho e da responsabilidade, o jovem constrói-se continuamente de forma pessoal e profissional, e este é um ambiente que o provoca e o instiga a todo dia aprender coisas novas em sua área de interesse. Depois, ele deve ser responsável por este aprendizado,

dia a dia, e mantendo-se atualizado e fazendo aumentar ainda mais o seu nível de conhecimento cultural.

A responsabilidade é apontada por Morin (2001) como uma característica importante para que o trabalho seja intrinsecamente satisfatório e, no sentido humanista destacado nesta pesquisa, Schaeffer et al. (2011) importante para o desenvolvimento das possibilidades do homem. Através da coleta das informações, o trabalho é apontado como tal.

### **4.3 O Homem que sabe fazer**

Analisando as respostas dos sujeitos participantes desta pesquisa, verifica-se que o saber fazer ocorre a partir da vivência de experiências, em que, através do contato com diferentes situações, pode aprender novos modos de agir, pode aprender a fazer mais o seu trabalho e de um modo novo, diferente. Nesse contexto, evidencia-se que a realidade em que os jovens enfrentam no hotel os propicia conhecimento. “Conhecimento obtive desde alimentos, por exemplo, se você estava servindo, você acompanhava a produção” (S.1).

Verifica-se que os jovens em formação vivenciam na prática diversos processos dentro da organização, o que os estimula ao conhecimento de mais áreas e funções da empresa: “Você acabava desenvolvendo um pouco de conhecimento de tudo” (S.1). Nesse sentido, Schaeffer et al. (2011, p. 82). destacam que “os jovens participam das atividades na empresa por meio de diversos trabalhos [...], iniciam fazendo pequenas tarefas caseiras ou rotineiras: limpeza geral, auxílio na cozinha, jardinagem, carpintaria” Verifica-se que os jovens são instigados a conhecerem mais, a contatarem diferentes situações através do trabalho, o que vai permitindo construir conhecimento daquilo que aprender, começam a se apropriar deste conhecimento, e o utilizam continuamente em seu trabalho também.

A partir da análise de conteúdo desenvolvido nesta pesquisa, pode-se destacar uma nova categoria emergente, no que tange o sentido do trabalho para os sujeitos participantes desta pesquisa: o Estilo de Vida.

### **4.4 Estilo de vida**

Destaca-se o estilo de vida como uma nova categoria deste estudo, entendida pelos sujeitos participantes deste estudo conforme as seguintes falas: “...me fez ser mais educado e humilde comigo e com as pessoas...” (S.8), “...tudo que aprendi no hotel uso na minha vida...” (S.4) e “...me ensinou humildade, paciência e perseverança...” (S.7). Portanto, a vivência, a experiência e o trabalho nesta empresa possibilita o desenvolvimento de um estilo de vida. O trabalho aqui é visto como um incentivador dos jovens a terem uma postura de comportamento que envolve sentimentos e comportamentos que passam a contribuir para a vida pessoal dos funcionários, em diferentes setores de suas vidas pessoais: “...amor pela vida, a relação (...), aprender sempre, humildade, reconhecer erros mas (...) imediatamente agir...” (S. 12), “...me proporcionou vários motivos de incentivo...” (S. 2), “...o trabalho no hotel que me proporcionou (...) me sustentar, ser humilde (...), viajar ao exterior...” (S.11). Portanto, a partir do discurso dos sujeitos estudados, aspectos de vida, de modo maior em âmbito pessoal, porém, que imediatamente se revertem como um saber fazer a mais e melhor em âmbito profissional.

São conhecimentos, são posturas, são detalhes do micrismo cotidiano que compõem uma nova forma mentis (mentalidade), que ajudam a construir um novo estilo de vida (que dá forças no dia a dia, para ser e fazer mais), e que convergem na construção de uma postura ética e estética diante da vida, diante de si mesmo, dos outros, do trabalho e do mundo, de uma postura est(ética) – de modo amalgamado.

## 5 Considerações Finais

O problema de pesquisa, bem como o objetivo geral, foi investigar o sentido do trabalho para jovens, a partir de pressupostos humanistas. Pode-se inferir que o trabalho para esses jovens não significa somente um modo de suprir suas necessidades econômicas, tendo um valor de garantia à sua autonomia, mas que, a partir do trabalho, desenvolvem o sentido de estilo de vida.

Pode-se destacar a formação cultural do jovem, em que pode aprender diversos modos de fazer, diversos processos, aprender com a internacionalização presente no hotel, relativizando a própria cultura e descobrindo novos modos de fazer e de ser, aprendendo e atualizando-se sempre.

O sentido do trabalho, nesta pesquisa, é compreendido como sendo um resultado humanista, em que o homem está no centro das atividades laborativas e tudo o que ele faz, faz para o humano que é ele mesmo, almejando se comunicar com os outros, desenvolver suas possibilidades e saber fazer, conforme destacado anteriormente. Pode-se destacar que a sociedade atual está defasada em relação ao olha o outro e a si mesmo, o que decorre inúmeros problemas sociais, humanos, portanto, o que esses corroboram, a organização. O olhar ao outro e a si mesmo, buscando os sentidos destacados nesse texto, colaboram ainda para benefícios não só nos ambientes organizacionais, mas nos âmbitos pessoais, o que é destacado pelo estilo de vida.

A pesquisa apresentou como limitação a recusa de alguns respondentes a participar, além da dificuldade encontrada pelos autores em identificar estudos que aliassem o humanismo ao sentido do trabalho nas organizações, por esse ser um tema clássico e pouco estudado na sociedade atual. Sugere-se para futuras pesquisas realizar estudo semelhante em diferentes contextos culturais e organizacionais.

## 6 Referências Bibliográficas

- ANDRADE, S. H. C. DE; TOLFO, S. DA R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a Administração e a Psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, p. 200–216, 2012.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: **Edições 70**, 2011.
- BORGES, L. O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.
- CÂMARA, C. M. C. **Os agentes funerários e a morte: o cuidado presente diante da vida ausente**. 2011. 166f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2011.
- CANHOLI JÚNIOR et al., Sentidos do Trabalho para Trabalhadores do Saneamento Básico. In: ENANPAD, 40, 2016, Costa do Saúpe. **Anais... Costa do Saúpe: XL ENANPAD**, 2016.
- DEJOURS, C. Avant-propos para a edição brasileira. In: LANCMAN, S., SNEIWAR, L. I. Christophe Dejourns: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo, 15, 17-106, 2008.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Department of Administrative Sciences of Yale University, 4, 1975.
- KOVÁCS, M. J.; VAICIUNAS, N.; ALVES, E. G. R. Profissionais do serviço funerário e a questão da morte. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 34, n. 4, p. 940-954, 2014.

- MENEGHETTI, A. **Manual de ontopsicologia** (4th ed.). Recanto Maestro: Ontopsicológica, 4ª ed., 2010.
- MENEGHETTI, A. **Ontologia da percepção**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2ª ed., 2015.
- MENEGHETTI, A. **O Projeto Homem**. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 3ª ed., 2011.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set, 2001.
- MORIN, E., TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In: Enanpad: Vol 27. Atibaia: XXVII **Enanpad**, 2003.
- Meaning of work international research team (MOW). The meaning of working. London: Academic Press, 1987.
- NASCIMENTO, R. L.; SANTOS, L.; PINHO, M. EnANPAD 2017 O Sentido do Trabalho para o Agente Funerário Autoria Raimunda Letícia do Nascimento **EnANPAD**, (October), 2017.
- OLIVEIRA, S. R. et al. Buscando o sentido do trabalho. In: **Enanpad**: Vol 28. Porto Alegre: XXVIII Enanpad. 2004.
- RODRIGUES, A. L., BARRICHELLO, A., & MORIN, E. M. Os Sentidos Do Trabalho Para Profissionais De Enfermagem: Um Estudo Multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, 56(2), 192–208. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>, 2016.
- RODRIGUES et al., Work and Its meanings: a study of forensic experts in the Federal Police. **Revista de Administração Pública**, 51(6), 1058–1084. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612159318A>, 2017.
- ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, 30, 91-127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001, 2010.
- RUIZ, E. M.; CAVALCANTE, S. C. De “papa-defunto” a trabalhador: morte e trabalho no cotidiano dos agentes funerários. In: BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. (orgs.). **Velhos trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais**. Fortaleza: Edições UFC, 2007.
- SIMS, H.; SZILAGYI, A. D.; KELLER, R.. The measurement of job characteristics. **Academy of Management Journal**, v. 19, n. 2, p. 195- 212, 1976.
- SCHAEFER et al. **Identidade Jovem: a formação humanista de jovens como garantia de sustentabilidade, identidade e protagonismo civil**. Recanto Maestro: Associação Brasileira de Ontopsicologia, 2011.
- TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19, 39–46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>, 2007.
- TRIST, E. Adapting to a changing world. **Labour Gazette**, 78, 14-20, 1978.