



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - CEUB
PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

Letícia Isabela Lindolfo Araújo

**Características do trabalho e desenvolvimento na carreira: as mudanças por categoria
profissional**

BRASÍLIA
2021

Letícia Isabela Lindolfo Araújo

**Características do trabalho e desenvolvimento na carreira: as mudanças por categoria
profissional**

Relatório final de pesquisa de Iniciação Científica apresentado à Assessoria de Pós-Graduação e Pesquisa.

Orientação: Dr. João Gabriel Nunes Modesto.

BRASÍLIA

2021



DEDICATÓRIA

Gostaria de agradecer a Dra. Amalia Raquel Pérez-Nebra por possibilitar a realização dessa pesquisa e por toda a parceria ao longo do processo, proporcionando sempre aprendizado durante esta caminhada. Essa oportunidade foi de grande relevância para o meu crescimento pessoal e profissional e foi apenas através de suas aulas que a psicologia organizacional se tornou um dos meus interesses dentro da minha formação. Sou grata também ao UniCEUB e à assessoria de pesquisa pelas orientações e por estarem sempre à disposição.

*Um amor, uma carreira, uma revolução:
outras tantas coisas que se começam
sem saber como acabarão.*

- Jean-Paul Sartre

RESUMO

Leticia Isabela Lindolfo Araújo – UniCEUB, PIC voluntário

leticia.isabela@sempreceub.com

João Gabriel Nunes Modesto – UniCEUB, professor orientador

joao.modesto@uniceub.br

No desenvolvimento de cada carreira profissional a percepção sobre as características do trabalho é modificada. Ou seja, o que é mais ou menos relevante para um indivíduo se adapta com o tempo dentro do seu contexto e também varia de carreira para carreira. A comparação das características do trabalho entre categorias profissionais e estágios na carreira permite o investimento nas características mais influentes (i.e. centrais em uma rede), para cada categoria em cada estágio. Estes aspectos nortearam o objetivo geral do presente estudo, que buscou descrever a mudança na centralidade de características do trabalho em função da categoria profissional (pink collar, white collar e blue collar) e estágio na carreira. Para o alcance deste objetivo, participaram desta pesquisa ao menos 300 participantes por categoria profissional da Secretaria de Educação do Distrito Federal em diferentes estágios de carreira. Como instrumentos foi utilizada a versão brasileira do WDQ de Morgeson e Humphrey (2006) adaptada por Borges-Andrade et al (2019). As variáveis de Variedade e habilidade de resolução de problema e Feedback do trabalho aparecem em todas as três categorias profissionais e em todos os estágios na carreira de forma central. Portanto, os dados obtidos possibilitaram observar uma relação estabelecida pelo contexto temporal que insere os trabalhadores com as características do trabalho levantadas, demonstrando que apesar dessas categorias possuírem suas singularidades, os trabalhadores, de maneira geral, podem valorizar, dentro de suas carreiras, atributos similares no seu ambiente organizacional.

Palavras-chave: carreiras; estágios na carreira; categorias profissionais; desenho do trabalho; características do trabalho.

SUMÁRIO

Introdução.....	1
Objetivos.....	3
Fundamentação Teórica.....	3
Método.....	6
Participantes.....	6
Instrumentos.....	7
Procedimento de coleta e análise de dados.....	7
Resultados.....	7
Discussão.....	13
Considerações Finais.....	17
Referências.....	18

1. Introdução

A Terceira Revolução Industrial acarretou na necessidade do aumento da produtividade do trabalho, tanto na indústria como em numerosos serviços. A possibilidade da substituição do trabalho humano por máquinas provocou uma crescente transferência da força manual exercida pelos trabalhadores por um exercício menos prático. A tarefa dos trabalhadores, que antes era extremamente braçal, agora se pautava no controle de máquinas.

Isso suscitou em um cenário no qual mais possibilidades de ações profissionais fossem mais exploradas, onde o uso da força física não era a única alternativa. A mudança do olhar fabril para o trabalho incluiu dimensões novas na realidade do trabalhador e ampliou as suas possibilidades de carreira (Assunção & Oliveira, 2015) e de categorias profissionais.

Dutra (2011) define a carreira profissional como uma série de transições de posições ocupadas ao longo da vida de um indivíduo, originadas de suas próprias aspirações e das expectativas da organização/sociedade e estão em constante alteração. As carreiras nas organizações, tradicionalmente, eram associadas a um caminho profissional que possui uma relação dialética entre o projeto da própria organização e um projeto de vida individual. Portanto, a carreira profissional muda ao longo do tempo.

Tendo isso em conta, para que seja possível ter melhores condições de trabalho, é importante pensar acerca das possibilidades oferecidas pelo ambiente para que a pessoa possa identificar em si o que gosta, o que a estimula e a satisfaz. Hackman e Oldham (1976), buscaram explicar como certas características do trabalho podem influenciar em comportamentos e resultados desejáveis para as organizações, como, por exemplo, motivação e satisfação do trabalhador. “De acordo com o dicionário de negócios, as características do trabalho são aqueles aspectos específicos como conhecimento e habilidades, demandas mentais e físicas e condições de trabalho que possam ser reconhecidas, definidas e avaliadas” (Matthew, Chigozie, & Benjamin, 2014, p. 119). Os autores propuseram cinco características centrais do trabalho: variedade, identificação, significância, autonomia e feedback.

Ao longo do tempo, as relações humanas deram espaço para a existência de diversas formas de divisão do trabalho, as mais tradicionais eram as divisões entre os trabalhos de

funcionários do ramo administrativo, mais voltados aos trabalhos intelectuais, white collar, e blue collar em contraste são aqueles relacionados às atividades braçais e habilidades manuais. Mais recentemente propôs-se uma nova categoria profissional: pink collar. Pink collar refere-se aos trabalhos que possuem um custo afetivo maior, eles geralmente são mais associados ao público feminino como, por exemplo, os ramos de saúde e educação. (Lips-Wiersma, Wright & Dik, 2016).

O foco nessas categorias profissionais permite uma nova lente que permite abordar questões importantes e pouco investigadas no Brasil, sobre como uma mesma categoria profissional tem seu trabalho modificado conforme o passar do tempo. Sendo assim, a presente pesquisa pondera que os componentes da capacidade para o trabalho e suas características centrais passam por mudanças com o passar dos anos, podendo influenciar positivamente ou negativamente a capacidade laboral. Essa estrutura se altera ao longo da carreira do trabalhador, e podem ser influenciadas com o envelhecimento da força de trabalho e com as necessidades e demandas do momento (Ilmarinen, Gould, Järvisalo & Koskinen, 2008; Viana, 2016).

De acordo com o Anuário dos Trabalhadores do DIEESE (2009), houve um gradativo aumento da força de trabalho do público mais velho em 2004 e 2009. Onde, o número de ocupações de cargos por pessoas com mais de 40 anos passou de 38,7% para 42%. A presença de uma população mais velha acarreta em inúmeras mudanças no mercado de trabalho. É essencial ter mais flexibilidade para que seja possível atender as necessidades e demandas desses profissionais como, por exemplo, o aumento nos custos de saúde e a capacitação desses funcionários para usar novas ferramentas tecnológicas (Tonelly & Aranha, 2013). Assim, não cabe apenas entender se as características do trabalho mudam, mas como ocorrem essas mudanças dentro de diferentes categorias profissionais a partir do desenvolvimento do indivíduo dentro da carreira escolhida.

A discussão sobre carreiras sustentáveis é recente no âmbito acadêmico, especialmente no Brasil, o que também marca a relevância da discussão desse tema. De Vos, Van Der Heijden & Akkermans (2020) trazem muitas contribuições ao abordar as carreiras numa perspectiva de longo prazo, considerando como relevante nas trajetórias profissionais aspectos intrinsecamente importantes ao ser humano, como saúde mental/física e felicidade. Os pressupostos da carreira sustentável (De Vos, Van Der Heijden & Akkermans,

2020) permitem refletir sobre a influência de aspectos fora e dentro do ambiente organizacional na composição das carreiras.

O trabalho passou a ter uma alta valorização para os indivíduos na modernidade, contribuindo não somente para a sobrevivência, mas também para o desenvolvimento pessoal e para a adaptação na sociedade (Moreira, 2011), tendo isso em vista, o que se pretende fazer é analisar qual é a perspectiva do trabalhador no que diz respeito às características do seu trabalho e se há mudanças com o passar dos anos no serviço.

Objetivos

Objetivo geral

Descrever a mudança na centralidade de características do trabalho em função da categoria profissional (pink collar, white collar e blue collar) e estágio na carreira.

Objetivos Específicos

Comparar as mudanças na centralidade do trabalho em função dos anos de trabalho.

2. Fundamentação Teórica

Ao longo do século vinte, muitos autores desenvolveram perspectivas e modelos teóricos diversos planejando resolver os problemas relacionados ao trabalho da sua época. Observa-se que o desenvolvimento teórico inicial era voltado especialmente na produtividade e desempenho no trabalho, somente os modelos mais recentes se preocupam com a relação entre as características e a organização do trabalho com o bem-estar e no século XX está a proposta sustentável entre bem-estar e desempenho. Foram produzidos conjuntos teóricos que podem ser descritos como fragmentados na medida em que cada uma dessas abordagens destaca elementos específicos do desenho do trabalho e apresenta diferentes mecanismos explicativos buscando respostas aos problemas apresentados.

Desenho do trabalho

O desenho do trabalho pode ser definido como o conteúdo e a organização das tarefas (Parker et al., 2017), formado por diferentes características como: tarefa, conhecimento, social e contextual (Morgeson & Humphrey, 2006). Esta diferenciação é igualmente encontrada no contexto brasileiro (Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga, & Pérez-Nebra, 2019). As características da tarefa são compostas por variáveis que motivam a

realização do próprio afazer e é composta pelas variáveis mais clássicas de medidas do desenho do trabalho (Hackman & Oldham, 1975). As características relacionadas ao conhecimento agrupam variáveis relativas à demanda cognitiva e a execução da tarefa (Morgeson & Humphrey, 2006). As características sociais e contextuais são ambas externas à relação do sujeito com sua tarefa, com o ambiente relacional e do contexto onde a tarefa é realizada.

Ao compor a escala de Desenho do Trabalho (WDQ), Morgeson e Humphrey (2006) as características do trabalho foram divididas em três categorias principais: motivacional (características de tarefa e de conhecimento), social e contextual. As características de tarefa são relacionadas à forma de execução e tipo das tarefas. Dentro desta categoria inclui: a autonomia (de rotina, de método e de decisão), a variedade de tarefa, o significado da tarefa, a identidade da tarefa, e o feedback do trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006). As características do conhecimento refletem os tipos de instrução, habilidade e capacidade de demandas que são colocadas na pessoa dentro de uma função e do que é feito por ela no trabalho. Dentro desta categoria estão: complexidade do trabalho, processamento de informações, solução de problemas, diversidade de habilidades e especialização (Morgeson & Humphrey, 2006).

No que diz respeito aos aspectos motivacionais do trabalho, quanto maiores forem os níveis de motivação mais ele será visto com satisfação pelo indivíduo. Essa dimensão também envolve concepções da tarefa e do conhecimento. Já na categoria social, diz respeito à repercussão de que o trabalho se desenvolve quando realizado. Por último, a categoria contextual se relaciona aos aspectos físicos e ambientais em que o indivíduo realiza sua profissão. As variáveis de desenho do trabalho podem impactar diversas facetas, como, por exemplo, no desempenho e bem-estar do trabalhador. Podendo também afetar em muitos objetivos significativos nas organizações, como segurança, desempenho e inovação (Morgeson & Humphrey, 2006; Parker & Zhang, 2016).

A avaliação das características que compõem as diferentes categorias do trabalho pode contribuir para que se formule soluções para incrementar e equilibrar a relação entre capacidade e demandas do trabalho. Já que essas soluções se baseiam nos estudos sobre o ambiente de trabalho, as mudanças na capacidade para o trabalho, e na influência da organização e dos aspectos físicos e ergonômicos no contexto organizacional (Bellusci & Fischer, 1999).

Categorias profissionais

Em funções onde a questão do trabalho físico e manual ocupam características centrais (blue collar), grande parte da influência ocorre por questões práticas, podendo o conteúdo reflexivo do trabalho ter uma prioridade mais baixa. Há entre os trabalhadores desse grupo uma baixa expectativa de que o trabalho seja bom para a saúde (Jones, Haslam & Haslam, 2017). E, em termos de licença médica e procedimento de demissão; de modo geral a proteção do emprego para trabalhadores nesse tipo de trabalho é consideravelmente mais fraca, o que pode afetar sua atitude no desempenho de suas tarefas (Schreurs, Emmerik, De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2011)

Em comparação à categoria anterior, no que diz respeito a trabalhos realizados em um escritório ou cubículo (white collar) como, por exemplo, funções de supervisor ou gerente. As demandas de mudanças nas características do trabalho blue collar são mais altas do que a do grupo em questão, pois os funcionários white collar realizam tarefas que exigem mais flexibilidade cognitiva do que em trabalhos que envolvem mais funções manuais. Por conta disso, esses trabalhadores podem estar mais aptos a lidar com mudanças no local de trabalho (Schreurs, Emmerik, De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2011).

Em trabalhos fortemente orientados para o cuidado de outros indivíduos (pink collar), como, por exemplo, os profissionais de educação. Os modelos de satisfação das necessidades para um desenho do trabalho otimizado parecem limitados. Por um lado, o enriquecimento do trabalho não evita que tarefas rotineiras, necessárias para a correta prestação do serviço, ocorram. Por outro lado, uma vez que se trata de um trabalho com alto componente emocional e relacional (Boyd et al., 2015; Buttigieg & West, 2013; Ferreira et al., 2017; Grandey, 2000; Kiss, De Meester, Kristensen, & Braeckman, 2014; Vilelas, 2013), é fundamental se atentar à mudança das características objetivas e individuais do posto, como também dos processos de informação social e de criação de sentido.

Os trabalhos pink collars são muito caracterizados pelo seu traço emocional. Essa categoria se difere dos blue collars por serem realizados em ambientes relativamente seguros e distantes do chão de fábrica, e por outro lado, se distinguem dos white collars por não receberem um pagamento convergente. Essa referência diz respeito a trabalhos ocupados majoritariamente pelo público feminino, e estão distantes das posições de maior poder e admiração social. Há, portanto, uma linha de gênero entre os trabalhos white collars

e pink collars (Jaime, 2011). Historicamente a participação da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela exploração e desigualdade de gênero o que resultou em uma divisão sexual do trabalho onde as relações hierárquicas ainda constituem, muitas vezes, um mecanismo de subordinação da mulher (de Souza, Rodrigues, de Andrade, & de Queiroz, 2011).

No que diz respeito ao bem-estar na carreira escolhida, há múltiplos fatores que afetam a sua sustentabilidade. Sendo assim, é necessário considerar que os componentes das características centrais do trabalho passam por mudanças com o passar dos anos, podendo influenciar positivamente ou negativamente na capacidade laboral e suas características. Essa estrutura se altera ao longo da carreira do trabalhador, e podem ser influenciadas com o envelhecimento da força de trabalho e com as necessidades e demandas do momento. Os resultados apontaram diferenças de percepção das centralidades de acordo com o desenvolvimento profissional e conforme a fase e os campos das carreiras de trabalho (pink, white e blue collar).

Testar-se-ão neste trabalho as seguintes hipóteses de pesquisa:

H1: as características da tarefa e de conhecimento serão mais centrais para os trabalhadores white collar

H2: as características sociais serão mais centrais para os trabalhadores pink collar

H3: as características contextuais serão mais centrais para os trabalhadores blue collar.

3. Método

Participantes

A amostra foi composta por profissionais de diferentes idades e que estejam ativos no mercado de trabalho. Em termos de categoria profissional, os participantes foram de diferentes áreas de atuação nas quais foram divididas em: pink collar, white collar e blue collar. Os fatores de exclusão foram: ser menor de idade, estar em processo de readaptação funcional, ou estar desempregado/inativo.

Para análise de rede psicológica não há um critério claro de número mínimo de participantes (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005; Tabachnick & Fidell, 2007). Assim, os critérios utilizados aqui são para comparação entre grupos e por dimensão estudada. Em termos operacionais implica dizer que a composição amostral será composta por no mínimo

30 respondentes por faixa etária por categoria profissional. Ademais, o somatório por categoria profissional deve atingir ao menos 300 participantes.

Os critérios de inclusão da pesquisa foram: ser funcionário da Secretária de Educação do Distrito Federal e que o questionário todo tivesse sido preenchido. Apesar da grande participação de professores (50,5%), a amostra também contou com agentes (porteiro, cozinheiro, faxineiro) (6%), técnicos (nutricionista, psicólogo, engenheiro, médico e enfermeiro) (4,6%) e monitores (2,9%). Não houve participantes suficientes na categoria blue collar de pessoas com até 5 anos exercendo a profissão, por isso há uma limitação nesse dado.

Instrumentos

Desenho do trabalho: versão brasileira do WDQ de Morgeson e Humphrey (2006) adaptada por Borges-Andrade et al. (2019). Esse questionário é composto por 71 questões que são divididas em 18 subcategorias e 4 categorias (características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e contexto de trabalho).

Dados sócio-demográficos.

Procedimento de coleta e análise de dados

A coleta de dados utilizará diferentes abordagens: lápis-e-papel e coleta online. O link do questionário on-line e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) serão enviados para os participantes. A proposta é ter o contato com alguma empresa e que controlada a empresa e sua cultura, as diferentes categorias profissionais serão convidadas a participar.

Os dados serão submetidos à análise de rede psicológica. A análise de rede psicológica permite observar a relação mútua entre as diversas variáveis utilizando correlações parciais. Esta rede permite uma comparação visual e matemática entre as diferentes categorias profissionais nas diferentes faixas etárias (Bringmann & Eronen, 2018; Fried, Stockert, Haslbeck, Lamers, Schoevers & Penninx, 2019; Hevey, 2018; Forrest, Jones, Ortiz & Smith, 2018). Essa técnica na psicologia tem sido predominantemente utilizada na área clínica, há poucos exemplos de pesquisas organizacionais utilizando esta ferramenta (exceção para Buso, Pérez-Nebra, Tordera, & Kohlsdorf, 2019).

4. Resultados

White collar

Os gráficos foram divididos conforme os anos de carreira dos participantes dentro de cada categoria profissional. A Figura 1 apresenta que as centralidades do campo white collar demonstram que as variáveis de conhecimento nas quais agrupam questões relativas à demanda cognitiva e a elaboração da tarefa são muito importantes para essa classe, assim como a variedade de habilidades de resolução de problemas, feedback do trabalho e variedade da tarefa. Essa categoria diz respeito a trabalhos que não são voltados à força braçal, os funcionários white collar realizam tarefas que exigem mais flexibilidade como, por exemplo, funções de supervisor ou gerente.

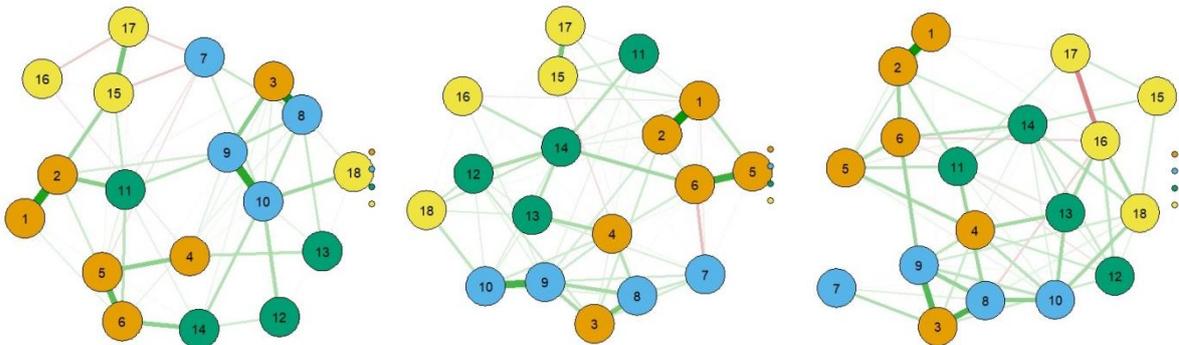
Figura 1

White collar

até 5 anos

6 a 24 anos

25 anos +

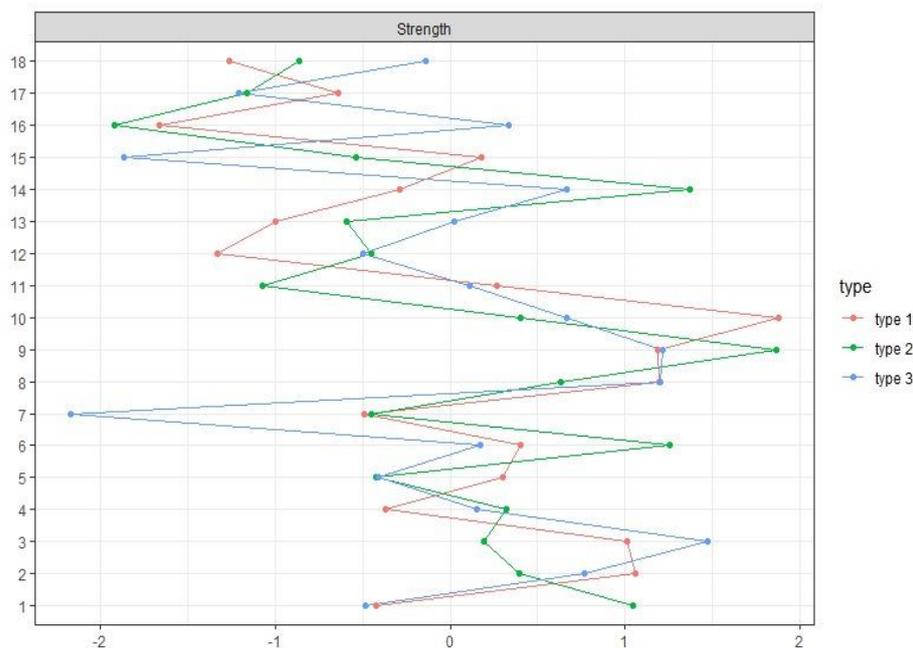


Notas: Laranja: Características da tarefa (1 a 6); Azul: Características de conhecimento (7 a 10); Verde: Características Sociais (11 a 14); Amarelo: Características de contexto (15 a 18). 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3. Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 9. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Como podemos observar nos gráficos, a característica número 04, Significado da Tarefa aparece de maneira significativa entre as relações dessa categoria. Além disso, é possível perceber que a variável 03, de Variedade da Tarefa, possui relações mais fortes com as outras características analisadas.

A centralidade de cada variável é demonstrada na Figura 2. Nela, as variáveis mais importantes para a categoria white collar em cada etapa da carreira é demonstrada. Nota-se que o movimento geral se mantém e que algumas variáveis são importantes, como por exemplo, o Feedback do trabalho (Variável 6).

Figura 2. Centralidade white collar



Notas: Type 1: até 5 anos; Type 2: entre 6 e 24 anos; Type 3 acima de 25 anos. 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3. Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 09. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Considerando que quanto mais para direita do ponto 0 mais central é a variável, é notável que as variáveis 9 (Variedade da Habilidade de Resolução) e 10 (Especialização) se destacam em relação às outras.

Blue collar

A Figura 3 a seguir demonstra a rede psicológica da categoria blue collar e como descrito, esta categoria profissional foi desativada dentro da Secretaria de Educação. Atualmente ela é realizada por uma empresa terceirizada que não respondeu à pesquisa em sua maioria, o que impossibilitou a inclusão.

Blue collar

06 a 24 anos

25 anos +

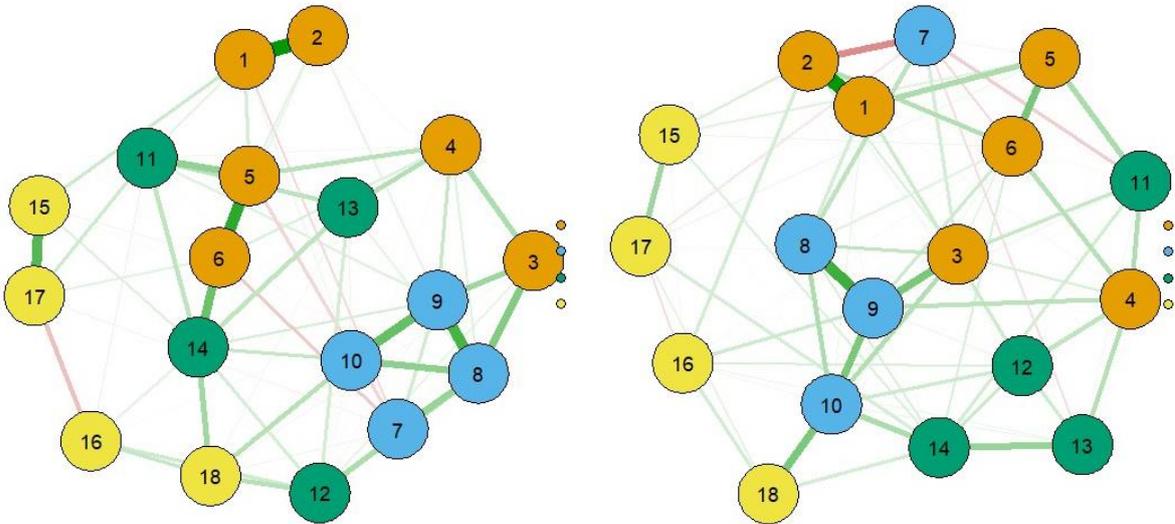
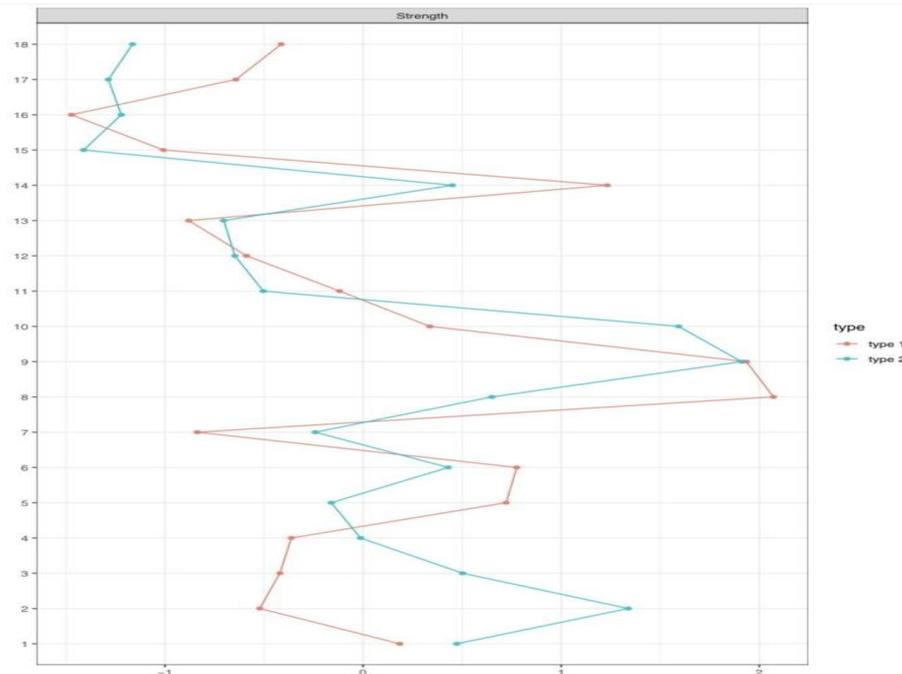


Figura 3: Notas: Laranja: Características da tarefa (1 a 6); Azul: Características de conhecimento (7 a 10); Verde: Características Sociais (11 a 14); Amarelo: Características de contexto (15 a 18). 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3. Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 9. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Conforme podemos notar, a Variedade de Feedback do Trabalho (6) demonstra possuir relações importantes com a Identificação da Tarefa (5). Identificação da Tarefa (5) também demonstra ter uma relação significativa com Suporte Social (11). No entanto, quando analisado de maneira mais geral as variáveis relacionadas às características sociais, como por exemplo, Suporte Social (11) esta não aparece de forma tão significativa:

A Figura 4 apresenta, de maneira geral, como as variáveis se comportam na categoria profissional blue collar. Através dela, é possível perceber que a Variedade da Habilidade de Resolução (09) é a mais impactante e mais central quando comparada ao restante para os indivíduos com mais tempo de carreira.

Figura 4. Centralidade blue collar (de 5 a 25+)



Notas: Type 1: entre 6 e 24 anos; Type 2: acima de 25 anos. 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3. Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 9. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Pink collar

Pode-se perceber que quanto maior o tempo de carreira há uma maior relação entre as variáveis Identificação da Tarefa (5) e Feedback do Trabalho (6), o que no início da carreira aparece de forma diferente. Conforme pode-se ver a seguir:

até 5 anos

6 a 24 anos

25 anos +

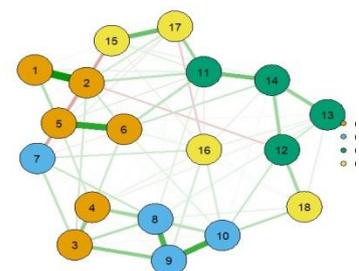
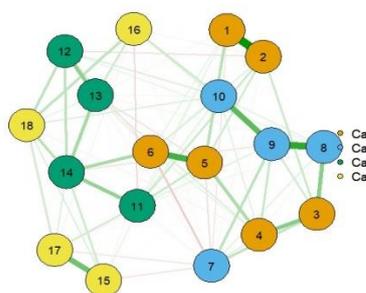
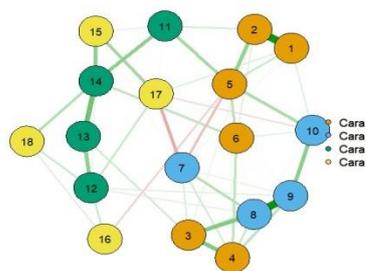


Figura 5: Notas: Laranja: Características da tarefa (1 a 6); Azul: Características de conhecimento (7 a 10); Verde: Características Sociais (11 a 14); Amarelo: Características de contexto (15 a 18). 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3, Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 9. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Ou seja, ter clareza da tarefa exercida e receber feedback do trabalho exercido é algo que quando se tem mais tempo de carreira se torna mais importante. No início da carreira na categoria pink collar, essas variáveis aparecem de maneira mais independentes. Isso não significa, no entanto, que elas sejam menos importantes.

A Figura 5 descreve a centralidade das características do trabalho. Nota-se que a Variedade da Habilidade de Resolução (Variável 9), no geral, é a mais alta para esta categoria profissional, quase que independente do estágio na carreira.

Centralidade pink collar (de 5 a 24 anos)

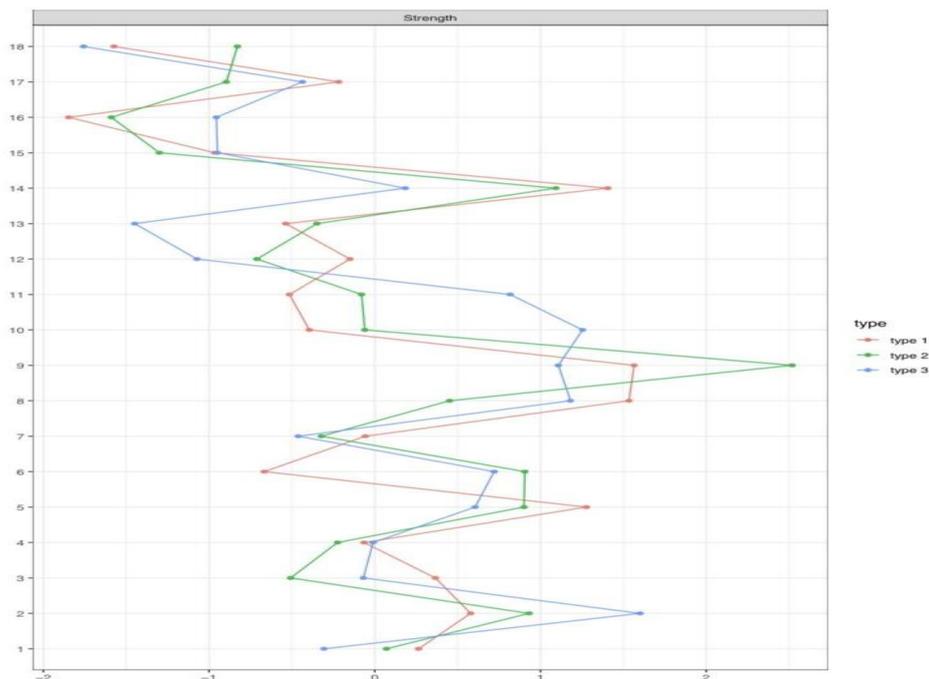


Figura 6: Notas: Type 1: até 5 anos; Type 2: entre 6 e 24 anos; Type 3 acima de 25 anos. 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3, Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 9. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13.

Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

Comparação geral

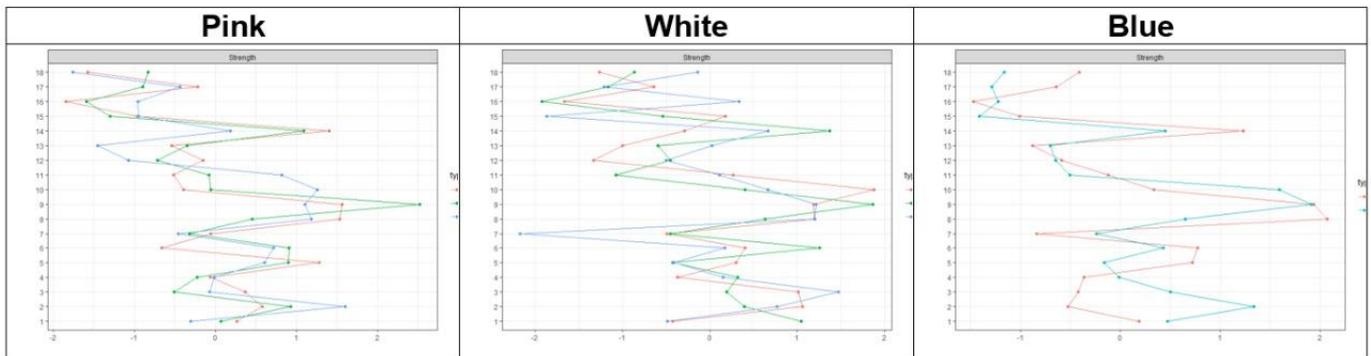


Figura 7: Notas: Type 1: até 5 anos; Type 2: entre 6 e 24 anos; Type 3 acima de 25 anos. 1. Autonomia e planificação, 2. Autonomia de decisão método, 3, Variedade da Tarefa, 4. Significado da Tarefa, 5. Identificação da Tarefa, 6. Feedback do Trabalho, 7. Complexidade do Trabalho, 8. Processamento de informação, 09. Variedade da Habilidade de Resolução, 10. Especialização, 11. Suporte Social, 12. Interdependência, 13. Interação fora da organização, 14. feedback dos outros, 15. Conforto, 16. Demanda Física, 17. Condições de Trabalho, 18. Uso de Equipamentos.

A Figura 7 apresenta a análise de centralidade das categorias profissionais aqui estudadas. Quando olhamos os gráficos de maneira comparativa, é interessante perceber que as variáveis de variedade e habilidade de resolução de problema e a de feedback do trabalho aparecem em todas as três categorias profissionais de forma importante. Sendo assim, a avaliação da maestria da execução da tarefa deve ser algo de atenção primordial para um ambiente favorável ao colaborador. Os trabalhadores, de maneira geral, podem valorizar, dentro de suas carreiras, questões similares no ambiente organizacional.

5. Discussão

White collar

O significado da tarefa diz respeito ao grau do impacto do cargo sobre as vidas dos trabalhadores, dentro ou fora da organização e à dimensão da sua repercussão na vida de terceiros. As pessoas que se dedicam a essas profissões, portanto, precisam estar sempre atentas para as demandas de seu público e para resolução de problemas.

A Variedade de Tarefa tem sua relação principalmente com as variáveis de Processamento de informação e Variedade da Habilidade de Resolução. É interessante

perceber que essa intensidade não se modifica com o passar dos anos de carreira nesta categoria profissional. A amplitude das tarefas em relação ao tempo de desenvolvimento na carreira tem como contrapartida a amplitude das habilidades ou competências. Em relação a isso, logo abaixo será discutido sobre as mudanças dessas centralidades de maneira mais geral.

A especialização é uma forma de dividir o trabalho, aumentando suas chances de construir uma carreira de sucesso e de se tornar expert em assuntos específicos. O mercado de trabalho busca por profissionais capacitados para compor uma equipe, nesse sentido o processo de especialização é um passo importante para se valorizar dentro da empresa e permanecer atualizado. Tendo em vista que essa categoria profissional se relaciona com a execução de trabalhos profissionais, de mesa, gerencial ou administrativo, se especializar em uma área específica se torna indispensável para se destacar já que poucas pessoas terão esse diferencial.

Blue collar

A variável de variedade de habilidade de resolução ocupou um local importante para o blue collar, que são trabalhos relacionados às atividades braçais e habilidades manuais. No entanto, as suas relações, nesse caso, eram mais fortes com variáveis relacionadas com o contexto e a tarefa. Isso ocorre devido ao trabalho ser, comumente, mais padronizado e menos autônomo do que outros tipos de trabalho.

Já para trabalhadores *blue collar* com mais tempo de carreira, há um destaque específico de inter-relações com a variável de Interdependência (12). A categoria “características sociais” está dividida nas subcategorias apoio social, interdependência, interação fora da organização e feedback de outras pessoas. Em geral na literatura, a interdependência é uma das características fundamentais para o funcionamento dos grupos. Nas organizações, os grupos de trabalho são os principais responsáveis pelo processo de socialização dos indivíduos. O grupo, portanto, possui um papel de dominância nos indivíduos da mesma forma que os indivíduos influenciam o grupo pertencente (Moreland & Levine, 2006).

A Figura 4 apresenta, de maneira geral, como as variáveis se comportam na categoria profissional blue collar. Através dela, é possível perceber que a Variedade da Habilidade de Resolução (09) é a mais impactante e mais central quando comparada ao restante para os

indivíduos com mais tempo de carreira. Esse conceito refere-se ao grau em que um trabalho exige a execução de uma diversidade de tarefas no trabalho. Isso sugere que, para esse grupo, trabalhos que envolvem o desempenho de várias atividades diferentes, tendem a ser mais interessantes de realizar. Quanto ao público mais novo, o que aparece como central é a de Processamento de informação do trabalho (8), essa característica diz respeito ao quanto é demandado ao trabalhador a se manter ativo no processo de procura de informação acerca do seu serviço. Nesse sentido, as diferenças no nível de conhecimento do colaborador afetam a sua tomada de decisão, dessa forma, é importante se manter procurando aumentar o entendimento de diferentes fontes de conhecimento.

Pink collar

Conforme pode-se notar (figura 6), as variáveis 5 e 6, Identificação da Tarefa e Feedback do Trabalho, respectivamente, ainda aparecem com certa relevância quando observamos as características centrais conforme o passar dos anos. Contudo, a Variedade da Habilidade de Resolução (9) é a que mais se destaca. Também podemos perceber um acréscimo na importância do feedback dos outros (14) e na especialização (10). Conforme dito anteriormente, o valor da especialização está muito atrelado à necessidade de se destacar dos demais profissionais na sua área. Quando já se atua há muito tempo em um mesmo ramo, muitas vezes, se torna necessário uma atualização podendo gerar até mesmo um aumento na remuneração.

Quanto ao acréscimo na importância do feedback dos outros, sabemos que o feedback dentro da organização é uma ferramenta de grande importância para orientar as pessoas no sentido de comportamentos e desempenhos apropriados a determinadas situações. Com o passar dos anos, o reconhecimento profissional se torna essencial para que seja possível se manter motivado. Em relação à categoria profissional “pink collar”, temos uma concentração maior da presença feminina em muitos espaços - de secretária, professora, enfermeira entre outras - se considerarmos a desigualdade salarial e estereótipos de gênero no contexto organizacional, podemos perceber que as mulheres continuam em desvantagem na conquista de espaço no mercado de trabalho. Tendo isso em vista, o “feedback dos outros” se torna uma ferramenta para criar confiança e visar soluções de problemas.

Conforme podemos notar, a Variedade de Feedback do Trabalho (6) demonstra possuir relações importantes com a Identificação da Tarefa (5). Sob a perspectiva dessas duas variáveis, os resultados não diferem do estudo realizado por Marcon, Kananb, Lucasa & Madalozzoa (2014), pois encontrou que as correlações mais elevadas estão localizadas nesses mesmos pontos. Segundo os autores, “quando a função enseja autonomia e é fornecido feedback a respeito do desempenho profissional, o trabalhador sente-se mais responsável pelos resultados alcançados” (p. 815).

Identificação da Tarefa (5) também demonstra ter uma relação significativa com Suporte Social (11). Considerando que suporte social se refere ao apoio que o indivíduo recebe do chefe e dos colegas de trabalho, estas variáveis envolvem de forma nítida o ambiente de trabalho e as relações sociais que o envolve. Além disso, é importante refletir que quando se desconsidera a relevância das características que envolvem as relações interpessoais nos campos organizacionais é possível originar um ambiente favorável ao adoecimento do trabalhador. Tendo isso em vista, é desejável realizar intervenções com o objetivo de amenizar os eventos estressores do dia a dia e gerar diretamente experiências positivas. Dessa forma, é possível minimizar possíveis condições geradoras de desgastes, reconhecer os papéis de cada trabalhador no contexto laboral contribui para a motivação do mesmo dentro da empresa.

Comparação geral

Quando nos atentamos para a variável de Suporte Social (11), o que podemos perceber é que as dimensões das características sociais possuem um padrão bastante diferente entre si. No contexto do trabalho, os empregados desenvolvem crenças sobre a retribuição da instituição aos seus esforços para alcançar as metas organizacionais estabelecidas. Este fenômeno é denominado de percepção de suporte organizacional e depende da frequência e da sinceridade dos elogios e da aprovação dirigida aos seus membros. Os trabalhadores desenvolvem crenças globais acerca de quanto a organização cuida do seu bem-estar e de como o seu trabalho é valorizado (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

Ao analisar a forma na qual a variável 11 se movimenta nos gráficos, é possível perceber que o Suporte Social se destaca como mais relevância entre os indivíduos com mais tempo de carreira em todas as categorias profissionais. O reconhecimento por tempo de

empresa é capaz de provocar o sentimento de orgulho e pertencimento, a colaboração entre os colegas, o apoio mútuo para resolver dificuldades e a consideração das críticas dos subordinados por parte da chefia são ações que aumentam o afeto positivo do trabalhador (Paschoal, Torres & Porto, 2010).

6. Considerações Finais

O objetivo deste trabalho foi descrever a mudança na centralidade das variáveis relacionadas às características da tarefa em cada categoria profissional, considerando o tempo de carreira. Para o alcance deste objetivo, foi traçado o objetivo específico de comparar as mudanças na centralidade do trabalho em função dos anos de trabalho. O que se encontrou no estudo é que habilidade de resolução de problemas e feedback do trabalho parecem ter um aspecto fundamental em todas as três categorias profissionais na SEEDF. Chamando assim a atenção com relação a importância dessas variáveis como características organizacionais e laborais que podem aumentar a experiência de bem-estar no campo organizacional. Olhar para essa questão, pode contribuir para diminuir os casos de estresse ocupacional e esgotamento profissional. Já que considerar características organizacionais e laborais que aumentam as experiências de satisfação pode auxiliar gestores organizacionais no entendimento e desenvolvimento de estratégias para intervir em experiências negativas vivenciadas pelo trabalhador.

Ademais, considerando que as variáveis aqui analisadas envolvem ambiente de trabalho e as relações sociais entabuladas neste ambiente, esta pesquisa agrega informação ao considerar a perspectiva do próprio trabalhador no que diz respeito às características do seu trabalho. Os resultados do presente estudo precisam ser compreendidos a partir da consideração de suas limitações metodológicas, como por exemplo o tamanho da amostra nas categorias discutidas.

Ainda que se considere o quantitativo de participantes relativamente alto, o conjunto de dados analisados é insuficiente para generalização dos resultados. Portanto, sugerem-se novas pesquisas que consigam equilibrar a concentração de participantes nas categorias de trabalho através de uma coleta de dados em diferentes empresas.

Referências

- Assunção, R. V., Carvalho-Freitas, M. N. D., & Oliveira, M. S. D. (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15*(4), 340-351.
- Bellusci, S. M., & Fischer, F. M. (1999). Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. *Revista de Saúde Pública, 33*(6), 602-609.
- Boyd, C. M., Hayward, R. M., Tuckey, M. R., Dollard, M. F., & Dormann, C. H. (2015). Emotion work in service occupations: Link to well-being and job performance. *Well-Being and Performance at Work (1)*, 53–74.
- Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the Work Design Questionnaire to Brazil. *Psicologia, Organizações e Trabalho, 19*(3), 720–731.
- Buttigieg, S. C., & West, M. A. (2013). Senior management leadership, social support, job design and stressor-to-strain relationships in hospital practice. *Journal of Health Organization and Management, 27*(2), 171–192.
- Buso, I. C., Pérez-Nebra, A. R., Tordera, N., & Kohldorf, M. (2019). Work redesign: Intervention based on the Social Information Processing Approach. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 19*(4), 818–826.
- Bringmann, L. F., & Eronen, M. I. (2018). Don't Blame the model: Reconsidering the network approach to psychopathology. *Psychological Review, 125*(4), 606–615.
- Dutra, J. S. (2011). *Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Editora Atlas.
- De Souza Silva, P., Rodrigues, F. D. M., De Andrade Neto, A. V., & De Queiroz. (2011). *Perfil de homens e mulheres empregados no setor bancário brasileiro*. XXI Encontro Nacional De Estudos Populacionais, Poços de Caldas, Minas Gerais. Rio de Janeiro: ABEP. CD-ROM.
- Dieese. (2009). *Anuário dos Trabalhadores*. Retirado de <https://www.dieese.org.br/>
- De Vos, A., Van Der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior, 117*, 1-13.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.

- Forrest, L. N., Jones, P. J., Ortiz, S. N., & Smith, A. R. (2018). Core psychopathology in anorexia nervosa and bulimia nervosa: A network analysis. *International Journal of Eating Disorders, 51*(7), 668–679.
- Fried, E. I., von Stockert, S., Haslbeck, J. M. B., Lamers, F., Schoevers, R. A., & Penninx, B. W. J. H. (2019). Using network analysis to examine links between individual depressive symptoms, inflammatory markers, and covariates. *Psychological Medicine, 50*(16), 2682-2690.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). Dimensions of work ability: results of the Health 2000 Survey. *Scand J Work, Environment & Health, 35*(1), 1-5.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159–170.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. São Paulo: Bookman.
- Hevey, D. (2018). Network analysis: a brief overview and tutorial. *Health Psychology and Behavioral Medicine, 6*(1), 301–328.
- Jaime, P. (2011). Para além das pink collars. Gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. *Civitas-Revista de Ciências Sociais, 11*(1), 135-155.
- Jones, W., Haslam, R., & Haslam, C. (2017). What is a ‘good’ job? Modelling job quality for blue collar workers. *Ergonomics 60*(1), 138-149.
- Kiss, P., De Meester, M., Kristensen, T. S., & Braeckman, L. (2014). Relationships of organizational social capital with the presence of “gossip and slander, quarrels and conflicts,” sick leave, and poor work ability in nursing homes. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 87*(8), 929–936.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International, 21*(5) pp. 534-551.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1990). Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of management review, 15*(1), 9-28.

- Marcon, S. R. A., Kanan, L. A., Lucas, J. I. P., & Madalozzo, M. M. (2019). Work Design: características da tarefa na perspectiva de gestores e não-gestores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 809-817.
- Matthew, O. T., Chigozie, U. B., & Benjamin, C. O. (2014). Perception of job characteristics and age as determinants of employee creativity. *European Journal of Business and Management*, 6(12), 119-123.
- Moreira, J. D. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em estudo*, 16(4), 541-550.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (2006). Socialization in Organizations and Work Groups. Em M. Turner (Ed.), *Groups at work: Advances in theory and research*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, 14, 1054-1072.
- Parker, S. K., & Zhang, F. (2016). Designing work that works in the contemporary world: Future directions for job design research. *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific* (pp. 135-150). Springer: Cham.
- Parker, S. K., Holman, D., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420.
- Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–27
- Schreurs, B., van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 47–68.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tonelli, M., & Aranha, F. (2013). Envelhecimento da força de trabalho no Brasil, como as empresas estão preparando para conviver com equipes que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos? Retirado de

<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-envpwc-fgv-13e.pdf>

Viana, M. I. C. (2016). *Envelhecimento, capacidade para o trabalho e características do trabalho: estudo de caso* (Dissertação de mestrado). Universidade do Minho, Braga, Portugal. Retirado de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42705/1/Manuela%20Isabel%20Campos%20Viana.pdf>

Vilelas, J. (2013). O trabalho emocional no ato de cuidar em enfermagem: uma revisão do conceito. *Revista de Ciências Da Saúde*. 5(1), 42-50