



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

SENTIDOS DO TRABALHO PARA AS DIFERENTES GERAÇÕES NA PERSPECTIVA TEÓRICA DAS RACIONALIDADES

AUTOR PRINCIPAL: Daniela Siqueira Colet

ORIENTADOR: Anelise Rebelato Mozzato

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo

INTRODUÇÃO

As transformações do mercado modificaram os sentidos e significados do trabalho, remetendo a importantes debates teórico-práticos (BINDER, 2010; ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012; NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2013; SILVA; CAPPELLE, 2014). As pesquisas realizadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Nascimento e Oliveira (2013) apontaram que o sentido do trabalho difere significativamente ao ser relacionado à idade.

Diante do exposto, este ensaio teórico objetiva abrir o debate a respeito das racionalidades orientadoras dos sentidos atribuídos ao trabalho pelas gerações mais jovens. Uma pressuposição teórica é de que a racionalidade orientadora do sentido do trabalho nos jovens pode ser constituída de variáveis presentes mais na racionalidade substantiva do que na racionalidade instrumental. Outra pressuposição teórica é de que, entre os trabalhadores das gerações mais velhas, as variáveis preponderantes estão na racionalidade instrumental.

DESENVOLVIMENTO:

Os sentidos do trabalho são uma representação pessoal, cujas dimensões de análise utilizadas possuem indicadores que vão ao encontro dos elementos constitutivos de uma racionalidade instrumental e substantiva (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012). A racionalidade instrumental, é voltada para fins utilitários, típica de organizações econômicas, enquanto que a racionalidade substantiva é orientada para a autorrealização e o entendimento, (GUERREIRO RAMOS, 1981).

Por geração entende-se um conjunto de pessoas com idades semelhantes, que fazem parte do mesmo processo histórico, presenciam os mesmos acontecimentos e vivenciam experiências semelhantes (MANNHEIM, 1993). Por sua vez, entende-se como jovens a geração de trabalhadores nascidos a partir de 1990, período da difusão das tecnologias da informação e da comunicação. Este recorte histórico dá-se por Tapscott (2009) e Nascimento e Oliveira (2013) e marca a idade máxima de 25 anos.

A "geração atual" almeja liberdade para experimentar coisas novas, escolher o que consumir, onde trabalhar e como trabalhar, prezam a integridade como sinônimo de lealdade e transparência, a colaboração, o entretenimento, a inovação e a satisfação pessoal. No mercado de trabalho valorizam desafios, autonomia, flexibilidade e prazer no trabalho, dinamismo, qualidade de vida, autorrealização, reconhecimento, *feedback*, relacionamento interpessoal, interesse em trabalhar em empresas socialmente responsáveis e com um bom ambiente de trabalho (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2010; BRANCO, 2013). Em contrapartida, as pessoas que fazem parte das gerações anteriores são geralmente centradas em desenvolver o trabalho de maneira linear e pontual para o crescimento da organização, são mais resistentes, prezam pela estabilidade no trabalho, valorizam o dinheiro para garantir a sobrevivência e ter maior segurança financeira (OLIVEIRA, 2009; SANTOS et al., 2011; BENSON; BROWN, 2011; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2011).

Nesta perspectiva, Andrade, Tolfo e Dallagnelo (2012) identificam duas concepções de sentidos atribuídos ao trabalho, o sentido instrumental e o sentido substantivo. O sentido do trabalho instrumental, garante a sobrevivência, permite retorno financeiro, segurança financeira, independência financeira, é útil para a empresa, possibilita reconhecimento material e financeiro. Já o sentido do trabalho substantivo, possibilita autonomia, permite o desenvolvimento de relacionamentos satisfatórios, satisfação pessoal, autorrealização, aprendizagem e desenvolvimento, e sentimento de vinculação.

Assim, com base em Andrade, Tolfo e Dallagnelo (2012) confirmam-se os pressupostos teóricos iniciais: a racionalidade orientadora do sentido do trabalho nos jovens é constituída de variáveis presentes mais na racionalidade substantiva do que na racionalidade instrumental; e, entre os trabalhadores das gerações mais velhas, as variáveis preponderantes estão na racionalidade instrumental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Portanto, confirma-se as pressuposições delineadas inicialmente. No entanto, ressalta-se que ambas racionalidades estão presentes nas ações humanas, podendo manter entre si uma relação de predominância (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012), e raramente a ação social orienta-se exclusivamente por um tipo de racionalidade (WEBER, 1994).

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, v. 16, n. 2, art. 2, p. 200-216, 2012.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro. FGV, 1981.

MUZZIO, H. A Condição Paradoxal da Administração de Recursos Humanos: Entre a Racionalidade Instrumental e a Racionalidade Substantiva. **Cad. EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, art. 9, Rio de Janeiro, jul./set. 2014.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 3 Ed. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1994.

