

Motivos-causas da escolha e permanência para o trabalho em uma instituição de ensino público

Alan Silva

Pesquisador do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (Brasil)

alan_es@hotmail.com

Jalva Lilia Rabelo de Sousa

Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (Brasil)

jalva.s@gmail.com

Resumo

Analisa-se o significado dos motivos em permanecer trabalhando numa Instituição Pública de Ensino. No que concerne a elaboração, valeu-se em um primeiro momento, do arcabouço teórico a partir de contribuições que versam acerca do tema: o que é trabalho, vínculos objetivos e subjetivos de trabalho. Logo depois realizou-se a coleta de dados e posteriormente, em observância das duas primeiras, teve o trato, que foi pela análise de conteúdo em consonância com as falas dos participantes do estudo, ao mesmo tempo, assistido pelo embasamento teórico. E no último momento, apresentam-se as considerações finais. No tocante às justificativas da permanência da atividade laboral, as falas foram categorizadas em benefícios ambiental, pessoal, social, financeiro e de auto realização. Desse modo, os vínculos do trabalho com a Instituição suplantam o caráter meramente objetivo, onde os indivíduos numa perspectiva holística destacam fatores subjetivos como reconhecimento, realização, utilidade e de pertencimento, como motivos-causas da permanência na organização objeto do presente estudo.

Palavras-Chave

Ambiente de trabalho; Indivíduo-trabalho; Vínculos; Instituição de Ensino Público

Reasons-causes of choice and permanence for work in a public education institution

Abstract

Analyzed of the reasons for working in a public educational institution. The elaboration of this one had firstly from theoretical basis as of contributions about the theme: what the work is, objective and subjective links of work. Soon after, data collection was performed and later, in compliance with the first two, the treatment was done, which the data analysis in line with the theoretical framework. And at the last moment, present the final consideration. Regarding the justifications for the permanence of the work activity, the statements were categorized into environmental, personal, social, financial and self-realization benefits. Thus, the links of work with the institution exceed the merely objective character, where individuals in a holistic perspective highlight subjective factors such as: recognition, achievement, utility and belonging, as reasons-causes of permanence in the organization, object of the present study.

Keywords

Organizational behavior; Individual-work; Links; Public Education Institution

Motivos-causas para elegir y permanente trabajar en una institución de educación pública

Resumen

Se analiza el significado de las razones para permanecer trabajando en una Institución Pública de Enseñanza. En lo que respecta a la elaboración, se utilizó, en un primer momento, el marco teórico de aportes que abordan el tema: qué es el trabajo, vínculos objetivos y subjetivos del trabajo. Luego se procedió a la recolección de datos y posteriormente, cumpliendo con los dos primeros, se procedió al tratamiento, el cual fue a través del análisis de contenido de acuerdo con los dichos de los participantes del estudio, al mismo tiempo, asistido por la fundamentación teórica. Y en el último momento se presentan las consideraciones finales. En cuanto a las justificaciones para continuar con la actividad laboral, las declaraciones se categorizaron en beneficios ambientales, personales, sociales, económicos y de autorrealización. Así, los vínculos de trabajo con la Institución superan el carácter meramente objetivo, donde los individuos en una perspectiva holística resaltan factores subjetivos como el reconocimiento, el logro, la utilidad y la pertenencia, como motivos-causas para permanecer en la organización objeto de este estudio.

Palabras clave

Ambiente de trabajo; Trabajo individual; Enlaces; Institución de Educación Pública

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Alan Silva - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí. Av. Pedro Freitas, 1020 - São Pedro, Teresina - PI, 64019-368, Brasil. **URL:** <https://www.ifpi.edu.br/>

Recebido em | Received in | Recibido en: 08/01/2022 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 15/06/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i3.57066>

INTRODUÇÃO

O trabalho é um processo que, simultaneamente, altera a natureza e autotransforma o próprio ser que o realiza, tratando-se de uma questão vital (Antunes, 2000). Quando se concebe o desenho contemporâneo do trabalho, é oportuno perceber que as transformações verificadas ao longo de seu processo implicam múltiplos vínculos. Dessa interação, decorrem diferentes efeitos, tanto para o indivíduo quanto para a organização, considerando as especificidades e o contexto em que estão inseridas (Vidal & Rodrigues, 2016).

Em conformidade com Vital & Paiva (2019), o trabalho perpassa as inúmeras percepções que envolvem as características daquilo que o indivíduo faz. Assim, compreender o labor na vida dos indivíduos, do ponto de vista histórico-dialético, traz à tona um reflexo sobre a compreensão, o significado e os sentidos da atividade laboral que lhe atribuem, porquanto a construção dessa relação extrapola a dinâmica da organização na qual estão inseridos (Varge, 2015).

Na acepção de Bonatto (2016), diferentes aspectos compõem a conceituação do termo “trabalho”, de tal modo que incidem em uma gama de consoantes a fim de entender a relação do homem com o seu meio organizacional, o que pode comprometer, segundo Kramer & Faria (2007), o desempenho e os resultados alcançados, ao possibilitar, por meio dos vínculos, que os sujeitos constituam e cultivem relações mais significativas e mais sólidas com as organizações.

Balsan *et al.* (2019) abordam a significação do tema e sua importância no ambiente organizacional. Já Schweitzer *et al.* (2016) denotam a relevância social e científica de compreender o tema a partir da análise de construtos teóricos fundamentais e das bases epistemológicas, em consonância com estudos empíricos.

Com efeito, as organizações devem atentar para a realidade sobre as perspectivas em relação a uma gama de sentidos e significados do trabalho, pois de acordo com [Milhome et al.](#) (2018), Vidal & Rodrigues (2016), os motivos que levam os trabalhadores a se vincularem às organizações são: afeto; apego; centralidade; satisfação; motivação; identificação; envolvimento; desejo de permanência; orgulho de integrar a organização, entre outros.

A qualidade dos vínculos estabelecidos nas relações de trabalho estende-se, igualmente, para o setor público, por englobar serviços prestados à população (Vidal & Rodrigues, 2016). Isso posto, a ambiência desse estudo é uma organização pública de ensino, tendo em vista a necessidade de disponibilizar bons serviços à sociedade. A propósito, Varge (2015) aduz que a prestação de serviços realizada por pessoas físicas com vínculo empregatício e remuneratório é arcada pelos cofres públicos.

Diante do exposto, este estudo propõe-se a responder ao seguinte questionamento: *quais motivos levam um profissional a escolher uma IPE para trabalhar?* À luz dessa problemática, objetiva-se analisar o significado dos motivos para a permanência no trabalho em uma IPE. Visando a alcançar o objetivo e responder à questão norteadora, cumpriu-se pesquisa exploratória de abordagem qualitativa, mediante a aplicação de questionário eletrônico junto aos servidores participantes do estudo.

A realização desta investigação justifica-se pelo fato de a temática ser instigante, a ponto de ser salientada por [Milhome et al.](#) (2018), no sentido de que aquilo que é proporcionado ao profissional impacta a forma como se criam vínculos com a organização.

Subscrevendo Schweitzer et al. (2016), atesta-se que a realização de estudos que articulam bases teóricas e empíricas entre conceitos, sentidos e significados do trabalho não foram suficientemente estabelecidos na literatura. Sendo assim, depreende-se nessa temática grande potencial para o estabelecimento de avanços científicos no que se refere aos estudos atinentes à relação indivíduo-trabalho, uma vez que os processos de mudança nas organizações e no trabalho são variáveis.

Vislumbra-se, ainda, que este estudo tem relevância por versar sobre uma IPE, servindo de parâmetro para uma compreensão mais acurada sobre a forma como os gestores percebem os vínculos organizacionais estabelecidos pelos indivíduos que prestam serviços nessas organizações, a fim de sedimentar o comprometimento destes à instituição. Complementarmente, poderá basilar as decisões estratégicas com vistas a instaurar um ambiente de trabalho mais agradável.

No que se refere à estrutura, o artigo organiza-se em cinco seções: a primeira diz respeito à introdução, expondo o contexto, a justificativa, o problema de pesquisa e o objetivo; a segunda seção destina-se a discutir o referencial teórico, versando sobre o que é trabalho, e seus vínculos objetivos e subjetivos; na sequência, apresentam-se os aspectos relativos à metodologia que fundamenta a pesquisa; na quinta seção, expõem-se as análises e a discussão dos dados. Finalmente, externam-se as considerações finais sobre a investigação.

1. Revisão de Literatura

Nesta seção, promove-se uma breve contextualização da temática em apreço, almejando a sua compreensão. Para tanto, são apresentados conceitos e definições disponíveis no arcabouço teórico-científico, a fim de constatar os fundamentos de pesquisas sobre trabalho e seus vínculos objetivos e subjetivos.

1.1. O que é o trabalho?

O cenário atual de mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais influencia diretamente tanto o mercado e as atividades laborativas quanto a estrutura das organizações. Logo, cada vez mais, constata-se a necessidade de estudos concernentes às questões relativas ao trabalho (Varge, 2015).

Com perspectiva próxima, Parrilla *et al.* (2019), Tolfo & Piccinini (2007) aludem que as séries de alterações sob as mais diferentes ordens – tais como a inovação tecnológica, o acirramento da competição, a força de trabalho diversificada – suscitam modificações no conceber de um novo cenário nas organizações do trabalho, o que para Parrilla *et al.* (2019) ganhou tônica desde o fim da década de 1980.

Múltiplas vertentes epistemológicas discorrem sobre o fenômeno dos significados e sentidos do trabalho, tema pesquisado por diversos autores, inculcando um sentido abrangente nas abordagens e definições estabelecidas pelas áreas de ciências humanas e sociais. Nesse contexto, não há uma discussão com propriedade sobre o entendimento epistemológico alusivo ao trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007; Parrilla *et al.*, 2019).

Nas lentes teóricas de Tolfo & Piccinini (2007), e Schweitzer *et al.* (2016), devido às distintas perspectivas teóricas, o fenômeno sentido(s) e significado(s) do trabalho vem sendo abordado cientificamente em publicações de periódicos nacionais com o propósito de aprofundamento de descobertas sobre o fenômeno.

A propósito, Schweitzer *et al.* (2016) advogam que a possibilidade de apreender por diferentes áreas – como administração, sociologia e a própria psicologia – o(s) sentido(s) e significado(s) do trabalho torna-os mais abrangentes, ao mostrar uma enriquecedora compressão sob diferentes aspectos.

Por outro lado, Tolfo & Piccinini (2007, p. 38) reiteram que “o estudo dos significados e dos sentidos que os trabalhadores atribuem aos seus trabalhos pode ser estudado por diferentes disciplinas e com múltiplas perspectivas teóricas”.

Corroborando Oliveira (2017), há pouca exploração conceitual por parte dos autores das áreas supracitadas, o que vai ao encontro da significativa quantidade de produções científicas empíricas debruçadas sob esse desígnio nas últimas décadas, inclusive em âmbito nacional, com alguns estudos teóricos mencionados por Schweitzer *et al.* (2016), seja na forma de artigos científicos, dissertações ou teses (Bonatto, 2016).

Diante desse impasse, nem sempre é fácil discernir o ato laboral, pois conforme Antunes (2000), torna-se um elemento mediador presente na esfera da necessidade e da realização. Ao mesmo tempo, assume papel preponderante a forma como o indivíduo se relaciona com o trabalho e o reflete em sua vida (Varge, 2015).

Adicionalmente, Balsan et al. (2019) e Schweitzer *et al.* (2016) trazem à tona o marco fundamental do trabalho a partir dos estudos realizados pela equipe investigativa *Meaning of Working International Research Team* (MOW), em 1987, que contempla seu significado quanto à importância central que o grau de apego ao trabalho proporciona ao indivíduo, relacionado à identificação pessoal.

No que alude a esse pressuposto, Balsan *et al.* (2019) citam duas extensões: uma de relevância absoluta, ligada ao valor do trabalho, isto é, à identificação construída entre ele e o indivíduo; enquanto a outra é a importância relativa, orientada às funções decorrentes do trabalho com outras nuances da vida cotidiana.

Alinhada à perspectiva de centralidade do trabalho e à relação dos indivíduos para com ele, Schweitzer *et al.* (2016, p. 104) pressupõem que incidem comportamentos e construtos ligados entre as duas concepções referidas no trecho acima: “entendendo esta centralidade como o componente mais importante sobre o fenômeno sentido(s) e significado(s) do trabalho”.

Ao falar de trabalho, é recorrente associá-lo a uma *práxis* social, em sua forma originária, com a constituição do ser social, como produtor de valores. Nessa lógica, “o trabalho, portanto, é a forma fundamental, mais simples e elementar daqueles complexos cuja interação dinâmica se constitui na especificidade do ser social (Antunes, 2000, p. 146).

E para realizá-lo, necessita-se de esforço físico, intelectual, social, econômico, e bem como de instrumentos, além do(s) motivo(s) que o levam a ter sentido e significados. Cabe, então, transcender que cada profissional, quando se propõe a movimentar uma ação, isto é, realizar determinada atividade laborativa, tem motivos dissociantes de outrem.

Corroborando esse pensamento, Clot (2006) diz que o sentido do trabalho não se encontra no próprio ambiente, mas nos vários significados atribuídos pelo sujeito, seja nas transformações, nos valores, nas atitudes ou nos comportamentos.

Ao encontro dessa premissa, Balsan *et al.* (2019) argumentam sobre significados laborativos, alicerçados pelo grupo MOW, que tem como base solidificada em conjecturas de construção psicológica, alinhada às escolhas e experiências de cada sujeito, além de aspectos básicos determinantes do lugar em que o indivíduo vive e trabalha.

Consoante Parrilla *et al.* (2019), a noção implícita de trabalho não se estabelece como mera atividade econômica. O processo laborativo fomenta transformações no interior do homem para além da natureza humana – aquele não existe somente na consciência de realização material –, sob a ideia de que também se estende ao prisma individual, com vistas ao sentido de autorrealização (Antunes, 2000).

De acordo com Clot (2006), quando o profissional não se identifica com o trabalho realizado por ele mesmo, a resposta também vem à tona, com sentido negativo de padecimento e sofrimento. Dessa forma, a atividade laboral, quando não enseja apropriação individual, perde sentido e, conseqüentemente, não favorece o alcance de valores. Isso pode acontecer, porquanto os sentidos e a valorização dessa atividade são alterados ao longo do tempo.

Satuf (2018) esclarece que essa dialética pode influenciar até mesmo na percepção de sua centralidade, o que Bonatto (2016) coloca como importância e significância na vida das pessoas. Por sua vez, Antunes (2000) notabiliza que a centralidade está associada à importância que o trabalho traz ao sujeito, considerando o sentido que gera na vida fora do trabalho.

Então, os sentidos do trabalho são de caráter individual, proporcionando a utilização de habilidades e capacidade, o que significa realizar as necessidades sociais e psíquicas por intermédio do trabalho, a partir de uma identificação e participação efetiva. Comunga desse pensamento D'amorim *et al.* (2018, p.11), quando manifesta que “cada pessoa é única, com suas particularidades, experiência, vivência, o que demanda um tipo diferente de fator motivacional”.

Por esse ângulo, Satuf (2018) enfatiza a subjetividade do processo de atribuição de significado ao trabalho, de modo que as expectativas, os objetivos e a interpretação do trabalho, assim como os valores e sentidos, são plurais.

Coadunando o susodito autor, tal aspecto pode facultar que uma mesma atividade gere experiências assertivas para uma pessoa e seja elemento gerador de sofrimento em outra, reputando a vertente que cada sujeito pode atribuir sentidos diferentes, em momentos diferentes, a um mesmo ambiente laboral. Por essa razão, Varge (2015) considera que tanto conotações negativas quanto positivas são decorrentes do trabalho.

Em Antunes (2000, p. 142), “o trabalho tem, portanto, quer em sua **gênese**, quer em seu **desenvolvimento**, em ser **ir-sendo** e em seu **vir-a-ser**, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de **humanização do homem em seu sentido amplo**”. Por cúmulo, as acepções acerca do labor não se restringem ao pragmatismo da especialização daquilo que se faz, ou tão somente em resultados financeiros.

Destarte, pode-se assimilar a relação dicotômica indivíduo-trabalho, em que o processo laborativo remete a diferentes significados e sentidos, a despeito dos pressupostos teóricos e epistemológicos que circunscrevem para se referir ao construto, uma vez que depende, intrinsecamente, das experiências individuais e emoções vivenciadas no ambiente organizacional, ou seja, seu aspecto subjetivo submerge os aspectos sociais, históricos e econômicos, ganhando protagonismo.

1.2. Vínculos de trabalho

Para Varge (2015), os novos métodos de gestão, organização e inovações tecnológicas são fatores associativos às mudanças nos processos de rotina de produção, força de trabalho, bem como ao perfil das relações e dos vínculos laborais.

Kramer & Faria (2007, p. 102) expressam que “os vínculos organizacionais denotam a ligação do indivíduo com a organização e o envolvimento com os seus projetos e objetivos, assim como o comprometimento com os seus problemas, políticas, desempenho e resultados”.

Dadas as transformações pelas quais o cenário organizacional passa (Vidal & Rodrigues, 2016), muito se relata que essas transformações impactam as novas formas de conceber o trabalho (Garcia & Henriques, 2013).

Nesse sentido, quanto à relação social e histórica dos indivíduos com as organizações, Garcia & Henriques (2013) destacam que a compreensão pelos sentidos do trabalho tem sido um desafio importante, cujas implicações refletem na constituição do sujeito dentro da organização, afinal, tais sentidos, de acordo com Dejours (1987), devem referir-se ao indivíduo que o realiza, aos seus colegas de trabalho e a quem dele se utiliza.

Antunes (2000, p. 143) elucida que “o homem que trabalha deve planejar cada momento com antecedência e permanentemente conferir a realização de seus planos, crítica e conscientemente, se pretende obter no seu trabalho um resultado concreto o melhor possível”.

Com isso, observa-se que o indivíduo tem a necessidade de alcançar dimensões como bem-estar, pertencimento, sociabilidade, reconhecimento, as quais suplantam o caráter meramente formal da relação profissional com a organização (Faria & Schmitt, 2007).

Esse contexto, conforme Vital & Paiva (2019), deve ser favorável às realizações de trabalho com significado e sentidos benevolentes, repercutindo nos vínculos com a organização. Nessa alusão, o profissional deve perceber que o seu trabalho será valorizado, devendo convergir para uma vertente integradora com os vínculos objetivos e subjetivos.

De acordo com Vital & Paiva (2019, p. 636), “os estudos realizados sobre os vínculos que os indivíduos desenvolvem em relação às organizações em que trabalham destacam-se pelos múltiplos conceitos e perspectivas de análise”. Esse elemento pode ser designado como a afetuosidade intrínseca relacional entre o profissional e a organização, pois a partir de sua constituição, ocorre a identificação dos valores à estrutura dimensional do ambiente de trabalho.

Nessa tônica, Kramer & Faria (2007) corroboram que o sujeito, para sentir-se efetivamente identificado, pertencente e participante da organização, deve estabelecer vínculos com ela, embora tal fato não garanta que os objetivos serão realizados sem percalços.

Segundo Satuf (2018) e Milhorne *et al.* (2018), a natureza dos vínculos profissionais, em suma, são díspares. Por conseguinte, a atribuição de significados à atividade laboral difere-se quanto às ocupações, atividades e funções desempenhadas. Ademais, Milhorne *et al.* (2018) acrescentam que os vínculos são não opostos, pois a natureza e intensidade deles tendem a variar de acordo com diversos aspectos, sejam pessoais ou organizacionais.

Em conformidade com *Faria & Schmitt* (2007), há dois tipos de vínculos dialéticos na relação entre indivíduos e organizações, a saber: o vínculo de natureza objetiva é composto pelas relações formais, com as possibilidades de o indivíduo satisfazer necessidades de ordem salarial, necessárias para a sua sobrevivência, e elementos oferecidos pela organização, seja segurança no emprego, oportunidades, autonomia, benefícios, entre outros; o vínculo subjetivo tem natureza interligada ao sentimento de realização com o trabalho, seja desejo, reconhecimento, status, satisfação, entre outros.

Para Balsan *et al.* (2019), a constituição desse elo entre o indivíduo e a organização suplanta as esferas da vida de cada um. A esse respeito, Vidal & Rodrigues (2016, p. 5) afirmam que “o vínculo que une o indivíduo à organização é construído através de processos de troca, tanto material quanto simbólico, na qual de um lado está a organização com suas metas e razões de existência social e, do outro, o indivíduo com seus desejos e anseios”.

Acerca disso, Kramer & Faria (2007) validam o pensamento de que a investigação dos vínculos que ligam o indivíduo à organização está além de regras e comandos da estrutura do trabalho, pois a vinculação transcende o compromisso que motiva e influencia a conduta destes no ambiente laborativo.

Em [Milhorne et al.](#) (2018), a natureza da ligação que o trabalhador desenvolve e mantém com a organização pode suscitar modificações desde o seu comportamento profissional, no ambiente laborativo, até sua satisfação, seu desempenho e sua imagem organizacional. Outrossim, os vínculos podem acarretar nos profissionais comportamentos e atitudes alinhados aos resultados esperados pela organização.

2. Percurso Metodológico

Em termos metodológicos, o universo do presente estudo é constituído por servidores de uma IEP, lotados em uma cidade no Estado do Piauí. No estudo, utilizou-se de um dos tipos de amostra não-probabilística, compostas de forma intencional, ou seja, os sujeitos da pesquisa não são selecionados aleatoriamente dentro do universo (Lakatos & Marconi, 2017).

Por essa razão, a amostra adotada é a de conveniência, já que o pesquisador seleciona os elementos e indivíduos a que tem acesso, na perspectiva de eles, de alguma forma, representarem o universo, além de manifestarem disponibilidade e livre aceitação em participar de uma pesquisa de carácter científico (Prodanov & Freitas, 2013).

Quanto à abordagem, esse tipo de amostragem é direcionada a estudos exploratórios ou qualitativos, o que vai ao encontro deste estudo. Trata-se de pesquisa de natureza exploratória, pois permite a exploração do tema sob diversos ângulos e aspectos, tendo como principal finalidade proporcionar uma nova visão acerca do problema (Lakatos & Marconi, 2017).

E quanto a abordagem é qualitativa, de modo que cabe interpretação dos fenômenos atributivos aos sentidos, às opiniões e às informações. Conforme Prodanov & Freitas (2013), esse tipo de abordagem conflui para que o estudo não tenha elementos que gerem dúvidas acerca da veracidade das informações e dos eventos nele contidos, o que quer dizer que os autores ou pesquisadores responsáveis pelo estudo são apenas agentes passivos, sem qualquer interferência nos resultados.

No que concerne ao tratamento dos dados, empregou-se a análise de conteúdo, que é um processo constituído por reagrupamento, com critérios definidos em razão de características comuns que reúnem os elementos (Bardin, 2016). Ademais, a categorização adotada foi a léxica, considerando a classificação das palavras com sentidos próximos, ratificando as temáticas explanadas.

Com a finalidade de gerar dados, a coleta destes foi realizada pelo meio de questionário, disponibilizado em meio eletrônico, enviado pelo *Google Docs*, com *link* distribuído a 79 *e-mails* institucionais de carácter individual. A partir deste instrumento, alcançou-se um total de 25 respostas válidas, sendo 13 de docentes e 12 de Técnicos Administrativos em Educação (TAE), que representam a amostra deste estudo.

O instrumento aplicado à coleta de dados efetiva o objetivo deste estudo, em uma perspectiva de maior adesão dos sujeitos, no sentido de aceitarem integrá-lo, com a devida menção de confidencialidade dos dados, seu tratamento e a disponibilidade dos resultados. Para tanto, o questionário constituiu-se por duas partes: a primeira tratou do perfil da amostra, perquirindo informações pessoais e profissionais dos respondentes, visando a uma caracterização geral;

a segunda parte consistiu de pergunta aberta, abordando os motivos-causas de os sujeitos trabalharem na organização objeto deste estudo. Atesta-se que na segunda parte, os respondentes puderam expressar suas opiniões com liberdade e clareza sobre fatores corroborativos à sua permanência na IEP.

3. Apresentação e Análises dos Dados

Na construção deste estudo e, conseqüentemente, na etapa coleta de dados, não houve imposição, pois todos os servidores da unidade da IPE situada no estado do Piauí manifestaram interesse em aderir. Aliás, antes de iniciar a sequência de perguntas contidas no instrumento de pesquisa, assegurou-se aos participantes a confidencialidade e o anonimato, com a adequada apresentação da justificativa, no que tange à natureza científica da pesquisa.

Com o intuito de responder ao objetivo deste estudo, em conformidade com os dados coletados, construíram-se categorias, mediante a análise crítica dos dados atinentes aos motivos que levam os sujeitos a trabalharem e permanecerem na instituição. Assim, apresentam-se as percepções dos servidores em dimensões-chave, buscando correlação entre as ideias expressas nas falas e as variáveis codificadas à luz da categorização de Bardin (2016).

Dessa forma, leva-se em consideração o fenômeno estudado para interpretar o contexto empregado no processo de percepção e reprodução queremeteaosentido e significados dos vínculos de permanência no trabalho.

3.1. Perfil dos respondentes

Os sujeitos que compõem o universo da pesquisa são os servidores técnicos Administrativos em Educação e os docentes, designados por TAEs e D, respectivamente. Todos tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), concordando em participar da pesquisa e anuindo que as respostas elencadas no questionário compusessem um trabalho científico.

No TCLE, assinado eletronicamente, juntamente com o questionário que os participantes da pesquisa preencheram, esclarece-se que por questões de ética científica, não há identificação dos servidores, que são numerados seguindo uma ordem de recebimento do questionário respondido em sua totalidade, e observando o grupo ao qual pertenciam, ou seja, se eram TAEs ou D.

A partir da Tabela 1, percebe-se que a ampla maioria, que corresponde a nove respondentes, são do gênero masculino, e quatro, do feminino. Do grupo dos docentes, cinco estão na faixa etária de 26 a 33 anos; quatro, de 34 a 41 anos; três, entre 42 anos e 49 anos; e somente um na faixa de idade de 50 a 57 anos.

No que concerne à escolaridade, dois possuem somente especialização; sete possuem mestrado; e quatro já detêm doutorado. Quanto ao tempo de exercício na instituição, dois estão há menos de um ano; três exercem a função há um período de dois a três anos; cinco, acima de três até 4 anos; e três possuem mais de 4 anos de efetivo exercício.

Finalmente, para deixá-los mais à vontade, não há qualquer menção à instituição objeto deste estudo. As opções por ocultação dessas duas variáveis foram intencionais para o alcance de uma qualidade mais realista em relação ao tratamento dos dados. A Tabela 1 revela o perfil sociodemográfico dos docentes entrevistados.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos entrevistados – Docentes

VARIÁVEIS	F	%
Gênero		
Feminino	4	30,77
Masculino	9	69,23
Faixa Etária		
De 18 a 25 anos	0	00,00
De 26 a 33 anos	5	38,46
De 34 a 41 anos	4	30,77
De 42 anos a 49 anos	3	23,08
De 50 anos a 57 anos	1	7,69
Acima de 57 anos	0	00,00
Escolaridade		
Graduação	0	00,00
Especialização	2	15,38
Mestrado	7	53,85
Doutorado	4	30,77
Tempo de exercício		
Menos de 1 ano	2	15,38
Acima de 1 ano a 2 anos	0	00,00
Acima de 2 anos a 3 anos	3	23,08
Acima de 3 anos a 4 anos	5	38,46
Mais de 4 anos	3	23,08
TOTAL	13	100

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Tabela 2 - Perfil sociodemográfico dos entrevistados – TAE

VARIÁVEIS	F	%
Gênero		
Feminino	7	58,33
Masculino	5	41,67
Faixa Etária		
De 18 a 25 anos	0	00,00
De 26 a 33 anos	9	75,00
De 34 a 41 anos	1	8,33
De 42 anos a 49 anos	2	16,67
De 50 anos a 57 anos	0	00,00
Acima de 57 anos	0	00,00
Escolaridade		
Graduação	3	25,00
Especialização	9	75,00
Mestrado	0	00,00
Doutorado	0	00,00
Tempo de exercício		
Menos de 1 ano	1	8,33
Acima de 1 ano a 2 anos	4	33,34
Acima de 2 anos a 3 anos	1	8,33
Acima de 3 anos a 4 anos	6	50,00
Mais de 4 anos	0	00,00
TOTAL	13	100

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 2, que se refere ao perfil sociodemográfico dos TAEs, nota-se que sete deles são do gênero feminino, enquanto cinco pertencem ao masculino. Desse grupo, a ampla maioria – nove – está na faixa etária de 26 a 33 anos; um, na de 34 a 41 anos; e dois, entre 42 e 49 anos.

Quanto à escolaridade, três possuem unicamente graduação, e nove, especialização. No quesito tempo de exercício, um TAE está há menos de um ano; quatro exercem a função desde um a dois anos; um, acima de dois a três anos; e seis possuem mais de quatro anos de efetivo exercício.

3.2. Categorização e discussão das falas

A elaboração do construto deste está em concordância com o panorama da literatura, somado à base de pesquisas sobre vínculos do indivíduo com a organização, representando os critérios de embasamento teórico que fundamentam a análise. Aliados aos achados em campo, nos quais se considera o paradigma interpretativo do lócus em que o fenômeno ocorre, porque de acordo com

Vidal & Rodrigues (2016, p. 7), “o vínculo do indivíduo com a organização é caracterizado por dois momentos: o momento em que ele se estabelece e a sua permanência”.

Os dados obtidos por meio dos questionários foram qualitativamente analisados, e estão representados por frases expressas pelos próprios TAEs e docentes, na pergunta aberta. Algumas delas sofreram correções pontuais, exclusivamente de ortografia e concordância, com o propósito de deixá-las em conformidade com a norma culta, mas nada que cause prejuízo ou desvirtue o seu sentido real. Em outras palavras, buscou-se proteger a qualidade sobre o que foi respondido, a forma como os colaboradores se manifestaram.

Como se trata de pergunta aberta, deixando livres os sujeitos da pesquisa para fazerem suas colocações, buscou-se identificar a percepção dos servidores, no âmbito da relação indivíduo-organização, interpretando os dados coletados. Logo no início da análise, foi possível depreender certa proximidade entre as respostas, o que justifica a categorização por intermédio das falas dos respondentes, uma vez que fica mais compreensível, baseado na análise de conteúdo, os motivos que levam os sujeitos a permanecerem trabalhando no local objeto do estudo.

As falas foram agrupadas em cinco categorias: benefícios ambientais, pessoais, financeiros, sociais e de autorrealização. A ordem dos quadros apresentados dá-se pela quantidade de depoimentos, isto é, em ordem crescente, iniciando na categoria que apresenta menos respostas até a última, que possui a maior quantidade de frases similares. Cabe destacar, inclusive, que para cada categoria, reputa-se a primeira relação direta da fala do participante com a organização desta pesquisa, no sentido de evitar a repetição da fala em outras categorias.

Quadro 1 – Benefícios ambientais

Servidor	Falas dos respondentes
D13	Bom local de trabalho e estímulo à qualificação.
TAE12	Bom ambiente de trabalho e cargo de acordo com minhas habilidades e remuneração satisfatória.

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

No bojo das bases conceituais de significados e sentidos laborais, denota-se que prosperam as inter-relações entre as pessoas e o trabalho, o que também implica dependência das condições em que a organização constrói e olha para o ambiente de trabalho. Nesse ponto de vista, e realizando, inicialmente, um paralelo com as falas expostas no Quadro 1, Vital & Paiva (2019) ponderam que a percepção do sujeito em relação ao seu trabalho relaciona-se a aspectos objetivos, no que remete às atividades exercidas e tarefas realizadas, tanto quanto subjetivos, como a responsabilidade revelada pelos resultados alcançados e a significância percebida neles.

Além disso, não se pode distanciar dos profissionais que contribuem diretamente para que o lugar de labor seja harmônico ou não, pois de acordo com Milhome *et al.* (2018), experiências e emoções positivas vivenciadas no local em que se trabalha se revelam importantes diante da natureza do vínculo que o profissional estabelece.

Embora apenas dois dos sujeitos que participaram da pesquisa tenham feito menção passível de realizar essa categorização, o ambiente laboral é condicionante para o sentido e os significados de trabalho, seja quanto às condições de estrutura física ou aos relacionamentos interpessoais. De acordo com Bonatto (2016), o sentido do trabalho também envolve o relacionamento saudável interpessoal e a existência da segurança no próprio ambiente.

Garcia & Henriques (2013) deduzem que o ato laboral permite ao indivíduo desenvolver suas próprias habilidades, por meio do conhecimento de suas forças e limitações, pois a realização do trabalho tem começo e fim, e requer uma variedade de tarefas que exigem competências profissionais direcionadas ao atingir um resultado identificável, além de uma relação de identidade com o que realiza, e afeição para com os outros colegas de trabalho.

Ainda a esse respeito, Vital & Paiva (2019) aludem que responsabilidades e conhecimento envolvem a percepção do indivíduo em sua significância com o trabalho. Tal categorização aproxima-se da proposta de Dejours (1971), dada a importância que as condições de trabalho envolvem, antes de tudo – ambiente físico, químico, biológico; condições de higiene, de segurança –, e as características antropométricas do cargo ocupado. Inclusive, pode-se notar nas falas apresentadas, mesmo que minimante, o aspecto da organização do trabalho que o referido autor defende, no qual estão relacionados elementos como as responsabilidades, a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, as relações hierárquicas, entre outros.

O fato de conter somente duas descrições aciona um certo alerta, pois consente que o desempenho de atividades laborais é afetado por ambiente de trabalho não auspicioso, denotando uma face negativa, embora os participantes da pesquisa destaquem outros tipos de benefícios que fundam para a sua permanência do trabalho.

Na lente da D'amorim *et al.* (2018), um ambiente de trabalho gerido com sensibilidade estimula os profissionais, a partir de estímulos, a agirem ou comportarem-se de modo a proporcionar o alcance dos objetivos organizacionais, com convergência entre os objetivos institucionais e os individuais.

Quadro 2 – Benefícios pessoais

Servidor	Falas dos respondentes
D01	Carreira
D12	Família
TAE10	Necessito de trabalho
TAE11	Sustento e estabilidade

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Os sujeitos salientaram, ainda, com seus respectivos discursos, outras questões contributivas à sua permanência na instituição, as quais estão categorizadas quanto ao motivo-causa em permanecer trabalhando na IEP contribui para benefícios pessoais. Para Vital & Paiva (2019), os resultados, tanto pessoais quanto do trabalho em si, promovidos pelos estados psicológicos, são definidos por aspectos que envolvem motivação intrínseca e satisfações específicas, como a fala que exalta o sentido da carreira em si, que fomenta o trabalho no local onde se encontra.

As relações do sujeito com os objetivos organizacionais, para Kramer & Faria (2007), quando visualizadas sob a ótica dos vínculos, propiciam um entendimento sobre as razões que levam os indivíduos a colaborarem para a concretização dos projetos da organização e a conquista de seus desejos.

No olhar de Varge (2015), o labor constitui-se como atividade vital humana, a qual tem função mediadora entre o indivíduo-profissional, daí porque se presume que ele provém suas necessidades de subsistência. Pode-se também estabelecer certa associação com o estudo de MOW, referido por Balsan *et al.* (2019), no que concerne ao fato de que importância relativa do trabalho se dá no sentido de que coaduna aspectos de vida, ou seja, torna-o mais latente para as conquistas, o lazer, o lado social.

Quadro 3 – Benefícios financeiros

Servidor	Falas dos respondentes
TAE01	Estabilidade financeira.
D02	Remuneração.
TAE02	Financeiramente, profissional e pessoal.
TAE03	Primeiro por motivos financeiros, pois é aqui que ganho o sustento da minha família. Embora a maioria de minhas respostas seja com grau de satisfação, o fator financeiro nos suscita, às vezes, o desejo de saída da instituição. Porém, isso não é motivador para uma saída iminente. Há desejo de que as coisas melhorem em termos financeiros, garantindo, assim, o desejo de permanecer na instituição de forma definitiva.

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Não se pode negar que a dicotomia indivíduo-trabalho se funda, preliminarmente, a partir da relação com o capital, o que fica patente nos resultados encontrados neste estudo. Para Faria e Meneghetti (2007), as relações indivíduo-trabalho, basicamente, permeiam a relação capital-trabalho.

No que se refere à remuneração, influencia o grau com que os servidores permanecem no local pesquisado, embora, em algumas falas, que remetem à remuneração, percebam-se outros acessórios – cuja relação complementa o sentido do trabalho –, presentes nos estudos de Morin, Tonelli & Pliopas (2007).

Corroboram-se os argumentos de Balsan *et al.* (2019), ao pontuarem o fato de o sujeito poder exercer suas atividades laborais em compatibilidade com a sua formação, em alusão à importância central de trabalho em função de ganhos econômicos.

Dentre os discursos apresentados pelos participantes, apenas um fez menção à remuneração, no sentido de que recebe aquém de seus desejos. Contudo, o respondente opta em trabalhar na IEP com o intuito de melhorar sua condição financeira, tornando-a compatível com suas perspectivas de vida, ou seja, escolhe permanecer no trabalho com o desejo de ganhar mais.

Quadro 4 – Benefícios sociais

Servidor	Falas dos respondentes
D08	Formar cidadãos críticos, com autonomia e capacidade reflexiva.
TAE08	Possibilidade de contribuir com a comunidade local e o público discente na autonomia, empoderamento e conquista de objetivos deles.
D09	Ensino e contribuição para a comunidade.
D10	Apesar da comunidade não reconhecer nosso trabalho, me sinto satisfeito quando vejo a evolução dos alunos em relação ao aprendizado, somado a transparência na gestão da escola, com o bom ambiente vivido, e com a atenção que se disponibiliza aos alunos com dificuldades educacionais especiais.
D11	Por acreditar que um dia possamos ter uma educação que ensine a pensar e não a obedecer, que creio ser o caminho para promover o desenvolvimento endógeno e sustentável, que é o objetivo fim das Instituições.
TAE09	Em virtude de formação acadêmica voltada para atuar na educação.

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Outras manifestações prevalentes dizem respeito à implicação da atividade profissional que exercem no meio social, levando-os a se sentirem sujeitos transformadores, por realizarem atividades concernentes à educação. Nesse sentido, Antunes (2000) versa sobre a relevância de compreender o papel do trabalho na função do ser social, enquanto passo transcendental de ato individual, com efeito duradouro, que se volta para o desenvolvimento social.

Baseado em Garcia & Henriques (2013), e ancorado nas falas ora categorizadas, é possível traçar um paralelo sobre a realização de prestar serviço em um segmento de que se gosta, o que impacta

significativamente no labor que se realiza, tanto no ambiente organizacional quanto no espectro social.

Para os supracitados autores, um trabalho significa interagir socialmente a partir das responsabilidades incumbidas, pois exercer uma função, sobretudo dentro de uma organização pública, perpassa uma relação meramente remuneradora: deve haver um caminho a descobrir e construir, seja na condição de neutralidade ou de centralidade, mediante uma identidade pessoal, assim como uma identidade com a sociedade.

Concorde com esse pensamento, Bonatto (2016) parte do pressuposto de que ideia do trabalho realizado pelos indivíduos funciona como uma realização e forma de inserção social. Nessa dimensão, os argumentos individuais apresentados nesta investigação aproximam-se da condição de reconhecimento, revelando esse sentimento de importância em relação ao papel que se desempenha (Faria & Schmitt, 2007), combinando tal vínculo ao alinhamento social que a imagem da instituição atinge (Vidal & Rodrigues, 2016).

Dessa forma, a partir das assertivas apresentadas, assimila-se a recorrência de conteúdos, com a permanência do sentido do trabalho do sujeito, ao mesmo tempo que denotam essa significância para com a sociedade do IEP, o que no olhar de Morin, Tonelli & Pliopas (2007) tem proximidade com a contribuição social que permite um futuro desejável, pois o reconhecimento é fundamental para a construção de uma identidade pessoal no trabalho e social pelo trabalho.

Aqui fica nítida a relevância do trabalho e de seu valor social na percepção dos respondentes, sobretudo quando mencionam a mudança que o fato de desfrutarem da educação na organização pode provocar em algum momento de suas vidas. Então, os respondentes elegem como um momento de continuidade social, tendo no trabalho a construção de um sentido inserido na identidade com a realidade social.

Quadro 5 – Benefícios de autorrealização

Servidor	Falas dos respondentes
D03	Satisfação pessoal em ser professora.
D04	Estar na profissão que eu gosto e numa instituição que admiro.
TAE04	Por gostar do trabalho que faço.
TAE05	Sempre sonhei em trabalhar em instituição federal, por isso minha dedicação.
D05	Gosto de trabalhar nos níveis médios e superior. As instalações são ótimas e os discentes são excelentes.
D06	Por meta e realização profissional.
D07	Realização profissional, estabilidade.
TAE06	Satisfação pessoal.
TAE07	Gostar.

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Por meio dessa categorização, é possível fazer um paralelo com o pensamento de Antunes (2000, p. 143), para quem “a busca de uma vida cheia de sentido, dotada de autenticidade, encontra no trabalho seus *locus* primeiro de realização”. Para além disso, “o trabalho possui uma enorme importância para o ser humano, conferindo identidade e sentido de vida” (Garcia & Henriques, 2013, p. 7).

Nessa perspectiva, Antunes (2000) observa que uma vida provida de sentido faz com que o indivíduo encontre realização no trabalho e fora dele, haja vista que a vida só tem significado completo quando há compatibilidade de sentido entre esses dois espaços.

Com base no exposto, emerge a consciência das respostas dos servidores no que tange a gostar da atividade laboral que desempenham, indicando uma face positiva do local onde foi realizada a pesquisa, o que se aproxima do olhar de Bonatto (2016), quando diz que os estudos acerca do trabalho buscam analisar o lado humano e subjetivo do tema. Nos próprios discursos dos sujeitos, nota-se que há incidência das palavras “satisfação” e “realização profissional”.

Corroborando Garcia & Henriques (2013), o trabalho prospera como uma via de satisfação profissional, ao vislumbrar que está relacionado intrinsecamente com a realização humana. E não por acaso, esse é o principal motivo que os respondentes justificam para permanecerem a trabalhar onde estão.

Fica latente, independentemente do modo de organização do trabalho, que o profissional não deseja somente ter a exploração da capacidade produtiva em função de ritmo, vontades e possibilidades, pois há outros interesses, sentidos e significados que extrapolam os limites exclusivos voltados ao capital (Varge, 2015).

Cabe sublinhar o quadro centralizado do discurso no viés econômico em relação ao que enaltece o principal motivo influenciador de trabalhar em uma IPE, decorrente das transformações provocadas, hodiernamente, pela evolução das perspectivas laborais, permitindo que o indivíduo profissional possa realizar desejos que vão além do âmbito do capital financeiro.

Deveras, as falas em caráter generalista dos respondentes vão na direção do disposto da literatura, considerando o pensamento de Satuf (2018) de que os significados do trabalho estão associados ao engajamento com ele, seja alicerçado pela natureza do vínculo individual e do dizer subjetivo sobre a incidência na identificação com a organização, no comprometimento, na satisfação, no reconhecimento, no apego, entre outros aspectos; ou do que tange à natureza do vínculo objetivo, o dizer organizacional, que incide nos aspectos formais de estrutura, salário e outros que são inerentes à própria organização.

Assim, em harmonia com as respostas dos sujeitos, que se revelam na condução das análises realizadas, depreendem-se fatores preponderantes à categorização dos elementos dos vínculos de trabalho. Desse modo, nas Tabelas 3 e 4, por seu turno, representam-se os dois grupos de servidores que participaram da pesquisa, a fim de evidenciar as proximidades entre as justificativas para a permanência na instituição onde se coletaram os dados, tornando perceptível que tanto os TAEs quanto os docentes indicam certa similaridade entre as respostas, haja vista a proximidade das palavras apresentadas.

As estruturas são compostas pelas dimensões designadas acima, quais sejam frequência (F) de respostas categorizadas, percentual (%) representativo em cada categoria, e o total dessas duas últimas grandezas para cada grupo participante da pesquisa.

Tabela 3 – Proporção motivos-causas permanência – Docentes

Tabela 4 – Proporção motivos-causas permanência – TAEs

CATEGORIAS	F	%
Benefícios auto realização	4	33,33
Benefícios financeiros	3	25,00
Benefícios sociais	2	16,67
Benefícios pessoais	2	16,67
Benefícios de trabalho	1	8,33
TOTAL	12	100

CATEGORIAS	F	%
Benefícios auto realização	5	38,47
Benefícios sociais	4	30,77
Benefícios financeiros	2	15,38
Benefícios pessoais	1	7,69
Benefícios de trabalho	1	7,69
TOTAL	13	100

Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

É possível constatar relativa aproximação entre os dois grupos de profissionais que responderam à pesquisa, quanto à identificação dos motivos para a permanência na IPE, ainda que a natureza do trabalho desempenhado por eles seja distinta.

Aponta-se a relação casuística entre o indivíduo e a organização com vistas à realização de necessidades, desejos ou satisfação, por meio da edificação da interpretação pessoal alinhada com a identidade social, permeando os significados e a percepção de sentidos que o indivíduo apresenta em relação ao objeto.

Nessa direção, compreende-se que o vínculo é particular, sobre o qual cada um dos sujeitos do estudo indicou diferentes justificativas para a sua vinculação com a instituição em apreço. Logo, diante do conjunto de fatores especificados nos discursos, é pertinente atestar que os indivíduos participantes do estudo não estão no trabalho apenas por questões materiais e financeiras, porquanto há outras possíveis vinculações não quantificáveis.

Portanto, tendo em vista a importância do labor, é comum, em algum momento de sua vida profissional, que os indivíduos se apropriem de sentidos quanto ao porquê de realizá-lo, em associação individual com os motivos de estarem no local de trabalho.

Considerações Finais

O estudo realizado propôs-se a responder ao objetivo de analisar o significado dos motivos para a permanência no trabalho em uma IPE. Para tanto, adotou-se um percurso metodológico em consonância com esse propósito. A escolha pela abordagem qualitativa teve o intuito de alinhar-se com a natureza do estudo.

Em decorrência da inquietação científica no campo do problema de pesquisa, optou-se pela análise de conteúdo, por ser adequada ao tratamento de dados qualitativos, neste caso, concernentes aos vínculos indivíduo-organização, sendo conduzida a partir de amostra não-probabilística, por critério de conveniência junto aos TAEs e D da IPE.

Por meio da análise de conteúdo, foi possível compreender as ideias dos sujeitos desta pesquisa acerca dos motivos que os levam a permanecer trabalhando na IPE. Desse modo, categorizaram-se as convicções desses indivíduos, embora de modo simples, sem adoção de técnicas estatísticas sofisticadas, apenas visando a apresentar o perfil dos respondentes e elaborar uma comparação entre os dois grupos de servidores. Em outras palavras, não houve distorção da abordagem qualitativa adotada neste estudo.

Dados os pressupostos teóricos abordados ao longo deste estudo e a pesquisa empírica empregada metodologicamente, o alinhamento entre as informações alcançadas permitiu uma abordagem a partir de paradigma interpretativo, destacando as variáveis que se aproximavam, as quais foram dimensionadas a fim de explicar os significados dos motivos-causas atribuídos para justificar a permanência no trabalho.

A partir do diálogo entre o quadro teórico e o contexto do fenômeno estudado, inferiram-se perspectivas passíveis de interpretação e que contribuiriam para o estudo do construto, traduzindo-se como: benefícios ambientais, pessoais, sociais, financeiros, além de autorrealização.

Em face do delineamento adotado, detectou-se o significado do trabalho para os indivíduos da instituição objeto deste estudo, identificando o que os leva à permanência, ali, em função de escolhas mais conscientes e, para além disso, suas subjetividades. Assim, com base nas lentes teóricas contributivas desta investigação, vislumbrou-se uma aceção dialética quanto aos motivos que influenciam os servidores a trabalharem na IPE, deduzindo-se que eles fizeram essa opção em virtude do ponto de vista segundo o qual o labor se traduz em cinco benefícios, destacando a face positiva do trabalho para esses profissionais.

Infere-se, portanto, que é inescusável para a organização compreender que o ato laborativo não se limita à sua forma objetiva, porquanto os indivíduos tendem a construir vínculos subjetivos, seja de reconhecimento, realização, utilidade ou pertencimento. Aliás, na verdade, denota-se uma natureza de cunho coletivo, a exemplo do prazer ou outros laços afetivos estabelecidos naquele ambiente.

Conclui-se, então, que o propósito deste estudo foi alcançado, ainda que apenas 31,65% tenham respondido ao questionário, disponibilizado via google docs. Apesar dessa adesão inferior ao esperado por parte do universo pesquisado, impossibilitando uma abrangência mais ampla, é possível depreender nos resultados a percepção dos servidores no âmbito das relações com a IPE, indispensável para a compreensão da práxis comportamental presente nos vínculos de trabalho.

Diante disso, é oportuno lançar possibilidades aos gestores desta IEP, no sentido de utilizarem os resultados contidos nesta pesquisa como parâmetro norteador para a adoção de estratégias organizacionais que concorram para o gerenciamento de vínculos, a fim de estabelecer o fortalecimento da relação dos servidores com a organização, com observância das dimensões motivos-causas categorizados neste estudo.

À luz das discussões contidas ao longo desta averiguação, no campo da compreensão dos sentidos e significados do trabalho, valida-se que os motivos para a permanência dos profissionais na organização analisada se aproximam, o que indica que não há grandes discrepâncias entre as proposições dos grupos de TAEs e D, pois mesmo que desempenhem atividades diferentes, estas tornam-se colaborativas entre si.

Como limitação que pode ser superada em estudos posteriores sobre o tema, aponta-se a necessidade de ampliação sobre os aspectos fundamentais do construto, dada a sua complexidade epistemológica no campo do trabalho, pois abordar os aspectos comportamentais em instituições públicas deixa o tema mais desafiador. Ademais, a escolha do instrumento de coleta e a quantidade de sujeitos que participaram da pesquisa constituem aspectos que não permitiram apreender informações mais profundas quanto aos motivos para a permanência dos servidores na IPE.

Em suma, considera-se que este estudo agregou conhecimentos no que tange ao aspecto relacional indivíduo-organização, lançando luzes ao caminho para futuras pesquisas que versem sobre diferentes abordagens, aprimorando o estudo do fenômeno.

Referências Bibliográficas

Antunes, R (2000). Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Editorial Boitempo.

Balsan, L. A. G.; Bastos, A. V. B.; Beuron, T. A.; Costa, V. M. F (2019). O Significado do Trabalho e a Vinculação Futura com a Organização Empregadora. Revista de Ciências da Administração, 21 (55), 134-146. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019.e65801>

Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.

Bonato, W. R. B. (2016). O sentido do trabalho na visão de funcionários que atuam em micro e pequenas empresas. (Dissertação de Mestrado), Faculdade Campo Limpo Paulista, Campo Limpo Paulista, SP, Brasil.

Clot, Y. (2006). A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Editora Vozes.

D'amorim, A. R. de F. F.; Rodrigues, D. F.; Diniz, L. L.; Da Silva, O. A. C.; Schnayder, R. (2018). Servidores públicos potiguares brasileiros: motivação e comportamento organizacional no ambiente de trabalho?. Anais do XI CASI, Rio de Janeiro, Brasil. Recuperado de <https://www.even3.com.br/anais/11casi/119209-servidores-publicos-potiguares-brasileiros--motivacao-e-comportamento-organizacional-no-ambiente-de-trabalho/>

Garcia, F. C; Henriques, H. G. (2020). O sentido do trabalho e suas dimensões: uma pesquisa exploratória sobre a percepção de grupo de trabalhadores inseridos em uma empresa do ramo de serviços especializados para eventos. FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão, 16 (1), 5-18. Recuperado de <http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/697>

Faria, J. H. de; Sschmitt, E. C. (2007). Indivíduo, vínculo e subjetividade. In Faria, J. H. de. Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 23-44.

Faria, J. H. de; Meneghetti, F. K. O sequestro da subjetividade. In Faria, J. H. de. Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 45-67.

Faria, J. H. de; Sschmitt, E. C; Meneghetti, F. K. O imaginário vigiado nas relações de trabalho. In Faria, J. H. de. Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 68-91.

Lakatos, E. M; Marconi, M. de A. (2017). Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas.

Milhorne, J. C; Rowe, D. E. O; Dos Santos, M. G. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional?. Revista Contemporânea de Economia e Gestão, 16 (3), 232-252. DOI: <http://dx.doi.org/10.19094/contextus.v16i3.39503>.

Oliveira, E. C. de (2017). O conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira. (Tese de Doutorado), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Parrilla, F. A., Casado, T., & Moraes, R. B. de S. (2019). Abordagens contemporâneas de carreiras em diálogo com Herbert Marcuse: reflexões sobre o conceito (esquecido) de trabalho. Anais do EnEO. Fortaleza: ANPAD. Recuperado de http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=4&cod_evento_edicao=95&cod_edicao_subsecao=1649&cod_edicao_trabalho=25913

Prodanov, C. C., Freitas, E. C. (2013). Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale.

Robbins, S. P (2014). Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall.

Satuf, C. V. V. (2018). Significados do trabalho: uma abordagem exploratória com dados do world values survey. Anais do XXI SEMEAD, São Paulo, Brasil. Recuperado de <http://login.semead.com.br/21semead/anais/arquivos/814.pdf>

Schweitzer, L. et al. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. Revista Psicologia: Organizações e trabalho, 16 (1), 103-116. DOI: 10.17652/rpot/2016.1.680

Varge, C. M (2015). Significados do trabalho para servidores técnicos e administrativos de uma instituição pública de ensino superior no interior paulista. (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, São Paulo, SP, Brasil.

Vidal, D. N; Rodrigues, A.P. G. Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar (2016). Revista Gestão e Planejamento, 17 (1), 4-18. DOI: 10.21714/2178-8030gep.v17i1.3347