



OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

CAREER MOTIVATORS AND THEIR RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION

MOTIVADORES PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

Aline Cavalcante Santana¹, Geyza D'Ávila Arruda²

Submetido em: 07/05/2021

e25297

Aprovado em: 27/05/2021

RESUMO

Este artigo aborda uma pesquisa feita com 47 indivíduos para compreender o que motiva alguém a escolher uma carreira e a relação entre esses motivadores com a satisfação com seu atual trabalho. Para tal, foi utilizada a **Avaliação de Motivadores de Carreira e Satisfação Profissional**, instrumento elaborado a partir das definições de Tamayo e Paschoal (2003) e distribuído online, avaliando onze motivadores a partir de 47 itens em uma escala e duas perguntas de múltipla escolha. De 0 a 5, as médias dos motivadores universalismo (4,72) e benevolência (4,66) foram as mais altas, e as de tradição (3,48) e poder (3,61) foram as menos influentes. As conclusões indicam que aspectos intrínsecos são os mais influentes na escolha e satisfação profissional, e a remuneração, ao contrário da expectativa popular, não é o ponto mais importante.

PALAVRAS-CHAVE: Carreira. Motivadores. Motivação. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

This article discusses a research with 47 individuals to understand what motivates someone to choose a career and the relationship between these motivators and satisfaction with their current job. For this, the Career Motivators and Professional Satisfaction Assessment was used, an instrument elaborated from the definitions of Tamayo and Paschoal (2003) and distributed online, evaluating eleven motivators from 47 items on a scale and two multiple choice questions. From 0 to 5, the averages of the universalism (4.72) and benevolence (4.66) motivators were the highest, and those of tradition (3.48) and power (3.61) were the least influential. The conclusions indicate that intrinsic aspects are the most influential in professional choice and satisfaction, and remuneration, contrary to popular expectations, is not the most important point.

KEYWORDS: Career. Motivators. Motivation. Job satisfaction.

ABSTRACTO

Este artículo aborda una investigación con 47 personas para comprender qué motiva a alguien a elegir una carrera y la relación entre estos motivadores y la satisfacción con su trabajo actual. Para ello se utilizó la Evaluación de Motivadores de Carrera y Satisfacción Profesional, instrumento elaborado a partir de las definiciones de Tamayo y Paschoal (2003) y distribuido en línea, evaluando once motivadores de 47 ítems en una escala y dos preguntas de opción múltiple. De 0 a 5, los promedios de los motivadores de universalismo (4.72) y benevolencia (4.66) fueron los más altos, y los de tradición (3.48) y poder (3.61) fueron los menos influyentes. Las conclusiones indican que los aspectos

¹ Concluinte na Graduação de Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, interessada em investigar principalmente as temáticas ligadas ao Desenvolvimento de Carreira, à Psicologia Organizacional e do Trabalho e ao Futurismo.

² Doutoranda em Ciência da Educação, especialidade em Desenvolvimento Curricular na UMinho (Portugal), graduação em Psicologia Organizacional pela Faculdade de Filosofia do Recife (FAFIRE) e mestrado em Gestão Empresarial pela Associação Educacional Boa Viagem (DeVry FBV). Atualmente é auxiliar I da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) e professora magistério. Superior - lotação provisória na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Tem experiência na área de Psicologia organizacional, com ênfase em Psicologia do Desenvolvimento Humano, atuando principalmente nos seguintes temas: educação, Currículo, formação continuada tic e ensino médio.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

intrínsecos son los que más influyen en la elección y satisfacción profesional, y la remuneración, contrariamente a las expectativas populares, no es el punto más importante.

PALABRAS CLAVE: Carrera. Motivadores. Motivación. Satisfacción laboral.

1. INTRODUÇÃO

Segundo Netto e Ramos (2000), "identidade é constituída sempre em uma certa relação com o onde o homem está situado" e trabalho é um local onde geralmente passamos boa parte da nossa vida, algo em torno de um terço dela, se tomarmos como referência as 8h diárias e 44h semanais, recomendadas pela Organização Mundial do Trabalho e regulamentadas pela Constituição Federal de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII (Brasil, 1988). Logo, podemos concluir que a identidade do trabalhador é fortemente influenciada pela relação que ele(a) tem com nossa experiência profissional.

Junto a outras variáveis, o trabalho (a sua condição de existência ou falta, bem como sua qualidade) compõe a forma como as pessoas se identificam e se apresentam. Como Estelle M. Morin afirma, "O processo de trabalho, assim como seu fruto, ajuda o indivíduo a descobrir e formar sua identidade" (2001, p,16). Um dos exemplos cotidianos que apresenta isto é o fato de que o trabalho é usado como resposta comum ao "quem é você?".

As concepções sobre trabalho são localizadas historicamente e fortemente influenciadas pelas profissões e tecnologias, pela organização da sociedade no período, pelos interesses sociopolíticos e econômicos, bem como pelas novas formas de produzir, difundir e adjetivar o conhecimento. Na Grécia, a definição de trabalho era relacionada puramente à atividade braçal (Neves, Nascimento, Felix Jr., Silva & Andrade, 2018), enquanto outrora remetesse à palavra do latim vulgar *tripaliare*, uma prática de tortura (Oliveira & Silveira, 2012). Atualmente há uma maior difusão a respeito do conceito da indivisibilidade do ser humano entre trabalho e vida pessoal, nos ajudando a compreender melhor esta relação de sofrimento e o prazer no meio profissional (Bueno, Macêdo, 2012; Robert, 2011), e um forte exemplo é a ideia de que ele [o trabalho] é dotado de sentido e satisfação, advinda de um momento recente: o século XX (Neves et al, 2018). Em relação a esta unicidade entre vida pessoal e profissional, Antunes (2000 citado por Neves et al, 2018) afirma que uma vida sem sentido no trabalho não corresponde ao sentido fora dele.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Há uma crença popular de que a remuneração se vincula diretamente a um trabalho prazeroso, sendo então esta uma busca recorrente dos candidatos. Em relação a isto, alguns estudos apontam significativa relação entre remuneração e satisfação profissional, enquanto outros fazem esta relação apenas na ausência da satisfação sobre o trabalho, enquanto as atividades físicas, instrução, autonomia, baixo nível de estresse, as relações interpessoais e o trabalho em si são atribuídos de influência positiva (Marqueze & Moreno, 2005). Dejours, grande referência na psicodinâmica do



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

trabalho afirma que "se o trabalho for de livre escolha e organizado, ele proporciona equilíbrio e prazer, já que possibilita a descarga da carga psíquica" (Dejours, 1994 citado por Marqueze & Moreno, 2005).

Acerca da escolha profissional, muitos motivos podem surgir como influentes, surgindo assim várias teorias que se propõem a definir a estrutura motivacional do trabalhador. Para o arcabouço teórico e conceitual deste trabalho foi escolhida a visão de Tamayo e Paschoal (2003), que classificam estes motivos em **perfis motivacionais**, estruturas que dividem-se em dez: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. Estes perfis foram construídos a partir da revisão feita sobre as teorias motivacionais do trabalho existentes e orientados a partir de valores pessoais, expressando "alvos que a pessoa quer atingir na sua vida" (Tamayo & Paschoal, 2003, p.41).

Em sua obra, os autores descrevem essas motivações em metas motivacionais, definições mais específicas e claras, formatadas como verbos (ações, estados ou processos) desejados pelo trabalhador, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1: Motivações do Empregado e Metas Motivacionais

MOTIVAÇÃO	METAS MOTIVACIONAIS
Autodeterminação	Ter autonomia, decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões, controlar a organização e execução do seu trabalho.
Estimulação	Ter desafios na vida e no trabalho, explorar, inovar, ter emoções fortes na vida e no trabalho, adquirir conhecimentos novos.
Hedonismo	Procurar prazer e evitar a dor e o sofrimento, ter satisfação e bem-estar no trabalho.
Realização	Ter sucesso pessoal, mostrar a sua competência, ser influente, se realizar como pessoa e como profissional.
Poder	Ter prestígio, procurar <i>status</i> social, ter controle e domínio sobre pessoas e informações.
Segurança	Integridade pessoal e das pessoas íntimas, segurança no trabalho, harmonia e estabilidade da sociedade e organização em que trabalha.
Conformidade	Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para os outros e que transgridem normas e expectativas da sociedade e da organização.
Tradição	Respeitar e aceitar idéias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa.
Benevolência	Procurar o bem-estar da família e das pessoas do grupo de referência.
Universalismo	Compreensão, tolerância, procura do bem-estar de todos na sociedade e na organização onde trabalha, proteção da natureza.
Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p.42)	



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Aprofundando-se na questão da motivação no ambiente de trabalho, Tamayo e Paschoal definem perspectivas de valorização do colaborador, que “correspondem às suas metas e interesses” (2003, p.45), objetos de aspiração, a fim de pontuar aspectos profissionais que gerem a motivação ou falta dela. Seriam eles:

Quadro 2: Demandas Motivacionais do Empregado e Perspectivas para a sua Valorização por parte da Empresa

DEMANDAS	PERSPECTIVAS DE VALORIZAÇÃO
Autodeterminação	Autonomia na execução das tarefas, controle na execução do trabalho.
Estimulação	Trabalho interessante, variado, desafiador, criativo.
Hedonismo	Atividades prazerosas associadas ao trabalho.
Realização	Treinamento, desenvolvimento profissional, promoções e avanços na carreira, gerenciamento do desenvolvimento profissional.
Poder	Prestígio dos papéis e tarefas laborais, participação nas decisões, reconhecimento dos méritos.
Segurança	Estabilidade no emprego, transparência, seguro médico.
Conformidade	Socialização organizacional, supervisão adequada, sistema de controle eficiente e justo, redução da incerteza do comportamento.
Tradição	Normas claras e precisas, divulgação das informações relacionadas com o trabalho.
Benevolência	Proteção familiar, atividades que envolvem a família.
Universalismo	Clima organizacional harmônico, respeito da natureza.
Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p.46)	

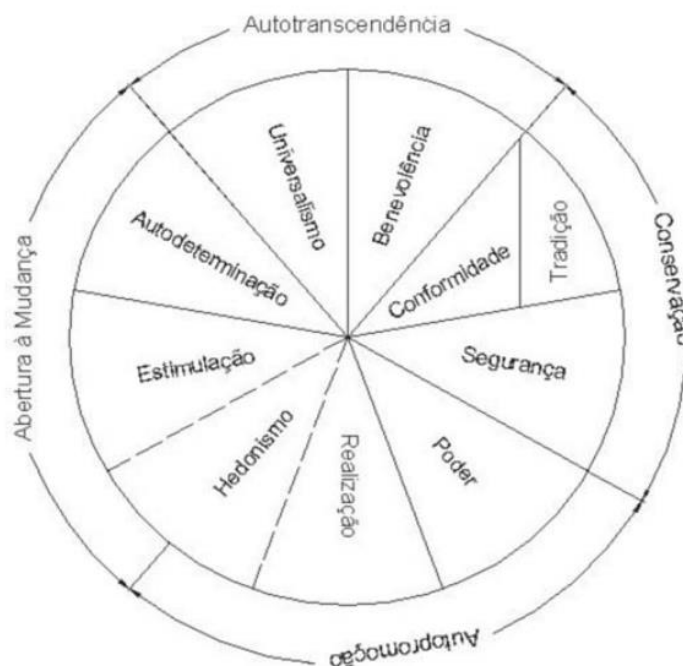
Esses dez tipos são bidimensionais e dinâmicos, formando polos definidos na figura abaixo. A relação entre os polos adjacentes é definida pelos autores como possível de determinar um perfil motivacional mais compatível, satisfatório de desejos afins, mas as combinações de demandas podem formar polos que nem sempre têm uma relação harmoniosa entre si (Tamayo & Paschoal, 2003). Visualmente podemos definir esta concepção da seguinte forma:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

Figura 1: Estrutura Motivacional



Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p.43)

Os autores (Tamayo & Paschoal, 2003) afirmam que itens que estão opostos na figura acima (como universalismo e realização) são conflituosos entre si devido à distinção de interesses, enquanto que os motivadores vizinhos (como autodeterminação e estimulação) são compatíveis devido à natureza próxima de suas metas motivacionais.

Abertura para mudança, também chamada de polo da mudança, seria o conjunto de motivadores que se inclina para “Motivação para inovar, criar, descobrir, se autodeterminar, ter autonomia e ter desafios na vida e no trabalho.” (Tamayo & Paschoal, 2003, p.44). A **conservação** (polo da estabilidade) se predispõe “à procura de segurança, de ordem social, de autocontrole, de moderação, de estabilidade e de respeito pela tradição” (Tamayo & Paschoal, 2003, p.44). O eixo **autotranscendência**, também chamado de polo do altruísmo, corresponde à motivação para “transcender as suas preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza, em oposição a promover os seus próprios interesses mesmo às custas dos outros” (Tamayo & Paschoal, 2003, p.44) e também pode ser vista como a “motivação do empregado com os resultados do grupo, da sua área, da organização como um todo” (Tamayo & Paschoal, 2003, p.44). No campo da **autopromoção** (polo do prestígio), “a ênfase é com os seus próprios resultados, sem preocupação com os resultados coletivos, numa luta para ser melhor que os outros, para ter prestígio, influência e poder.” (Tamayo & Paschoal, 2003, p.44).



Figura 2: Correspondência entre Motivações de Ordem Superior e Algumas Estratégias de Motivação Laboral



Fonte: Tamayo e Paschoal (2003, p.48).

3. METODOLOGIA

O Teste de Motivadores de Carreira foi feito com a finalidade de compreender os fatores que mais influenciam a escolha profissional das pessoas e comparar estes dados com seu nível atual de satisfação profissional. Os dois principais objetos de pesquisa (motivadores de carreira e a satisfação profissional) foram separados pela consideração das autoras de que nem sempre as pessoas estão exercendo a profissão desejada, por motivos diversos.

Nossa avaliação possui três fases: uma que avalia os **motivadores de carreira**, outra que avalia a correspondência destes motivadores com o trabalho atual e outra que mede o nível de satisfação sobre a atual profissão. A primeira etapa possui 47 itens, alvos motivacionais delimitados para que não influenciassem a escolha dos respondentes, bem como fossem fiéis à categoria a qual pertencem e presentes em qualquer contexto profissional formal e informal. Vale salientar que usamos no instrumento o termo **trabalho**, e não emprego, delimitando que todo tipo de ofício formal e informal é válido para ser considerado neste trabalho, o que Morin define como “um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil” (Fryer & Payne, 1984; Shepherdson, 1984 citado por Morin, 2001, p. 12). O termo trabalho pode ter diversos significados, variando conforme indivíduo (Morin, 2001), mas “para a maioria dos indivíduos, existem poucas



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

diferenças entre trabalho e emprego” (Whiteley, 1990 citado por Morin, 2001, p.12). Todos os itens foram construídos a partir da perspectivas de valorização mencionadas no Quadro 2, sob a base teórica de Tamayo e Paschoal (2003).

Estes itens foram subdivididos em 11 categorias. Uma categoria foi adicionada ao instrumento em comparação à obra de Tamayo e Paschoal (2003): **remuneração**. Foi compreendido, a partir da literatura supracitada (Marqueze & Moreno, 2005), que a remuneração pode influenciar a escolha pessoal de carreira e foi optado verificar como esta esfera pode influenciar as escolhas profissionais.

Cada categoria possui um quantitativo irregular de itens, e para fazer que isto não comprometesse a fidedignidade de suas médias, elas foram ponderadas a partir do peso que cada quantitativo de itens das categorias tem em relação ao total de 47 itens, resultando nos seguintes valores:

- **Autodeterminação** com peso 1,28
- **Estimulação** com peso 1,06
- **Hedonismo** com 0,64
- **Realização** com 1,28
- **Poder** com peso 1,28
- **Segurança** com 1,28
- **Conformidade** com 0,85
- **Tradição** com 0,64
- **Benevolência** com 0,43 de peso
- **Universalismo** com 0,64
- **Remuneração**, também com 0,64.

Quadro 3 - Cálculo dos resultados

SOMAS PONDERADAS:	
I - AUTODETERMINAÇÃO	- soma $1 \times 1,28 =$ _____
II - ESTIMULAÇÃO	- soma $2 \times 1,06 =$ _____
III - HEDONISMO	- soma $3 \times 0,64 =$ _____
IV - REALIZAÇÃO	- soma $4 \times 1,28 =$ _____
V - PODER	- soma $5 \times 1,28 =$ _____
VI - SEGURANÇA	- soma $6 \times 1,28 =$ _____
VII - CONFORMIDADE	- soma $7 \times 0,85 =$ _____
VIII - TRADIÇÃO	- soma $8 \times 0,64 =$ _____
IX - BENEVOLÊNCIA	- soma $9 \times 0,43 =$ _____
X - UNIVERSALISMO	- soma $10 \times 0,64 =$ _____
XI - REMUNERAÇÃO	- soma $11 \times 0,64 =$ _____
SOMA TOTAL PONDERADA:	



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

PERCENTUAIS PONDERADOS:

- I - **AUTODETERMINAÇÃO** - (soma ponderada 1 x 100) / soma total ponderada = _____
- II - **ESTIMULAÇÃO** - (soma ponderada 2 x 100) / soma total ponderada = _____
- III - **HEDONISMO** - (soma ponderada 3 x 100) / soma total ponderada = _____
- IV - **REALIZAÇÃO** - (soma ponderada 4 x 100) / soma total ponderada = _____
- V - **PODER** - (soma ponderada 5 x 100) / soma total ponderada = _____
- VI - **SEGURANÇA** - (soma ponderada 6 x 100) / soma total ponderada = _____
- VII - **CONFORMIDADE** - (soma ponderada 7 x 100) / soma total ponderada = _____
- VIII - **TRADIÇÃO** - (soma ponderada 8 x 100) / soma total ponderada = _____
- IX - **BENEVOLÊNCIA** - (soma ponderada 9 x 100) / soma total ponderada = _____
- X - **UNIVERSALISMO** - (soma ponderada 10 x 100) / soma total ponderada = _____
- XI - **REMUNERAÇÃO** - (soma ponderada 11 x 100) / soma total ponderada = _____

A segunda etapa constitui-se de apenas uma pergunta de múltipla escolha, a fim de verificar SE TODOS, A MAIORIA, ALGUNS, POUCOS ou NENHUM dos **motivadores são contemplados pelo seu atual trabalho**. A terceira etapa é composta por apenas uma questão, que se propõe a identificar se o **nível de satisfação profissional** é ALTO, RAZOÁVEL, INDIFERENTE ou BAIXO. Como resultado, foi obtido o seguinte conjunto de itens:

Quadro 4 - Avaliação de motivadores de carreira

Baseado em Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Curitiba: Rev. adm. contemp, v.7, n.4,33-54.						
Marque o nível de importância que cada item tem para você em relação a carreira:						
<ul style="list-style-type: none"> • 0 para Nenhuma importância. • 1 para Quase nenhuma importância. • 2 para Pouca importância. • 3 para Razoável. • 4 para Muito importante. • 5 para Totalmente importante. 						
ETAPA 1 - MOTIVADORES DE CARREIRA						
Alvos	Importância					
I – AUTODETERMINAÇÃO						
1. Ter autonomia na execução das tarefas	0	1	2	3	4	5
2. Decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões	0	1	2	3	4	5
3. Controlar a organização e execução do seu trabalho	0	1	2	3	4	5
4. Abrir perspectivas para inovar, criar e aprimorar rotinas de execução do trabalho	0	1	2	3	4	5
5. Definir por si mesmo o seu caminho na vida e no trabalho	0	1	2	3	4	5



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

6. Ter flexibilidade para escolher horários e/ou local de trabalho	0	1	2	3	4	5
SOMA 1:						
II - ESTIMULAÇÃO						
7. Possuir desafios constantes	0	1	2	3	4	5
8. Trabalhar sob uma variedade de atividades	0	1	2	3	4	5
9. Vivenciar emoções fortes em sua função	0	1	2	3	4	5
10. Ter uma rotina que inspira a criatividade	0	1	2	3	4	5
11. Adquirir conhecimentos novos	0	1	2	3	4	5
SOMA 2:						
III – HEDONISMO						
12. Vivenciar experiências alegres e prazerosas	0	1	2	3	4	5
13. Evitar a dor e o sofrimento pessoal e alheio	0	1	2	3	4	5
14. Sentir satisfação com o trabalho	0	1	2	3	4	5
SOMA 3:						
IV – REALIZAÇÃO						
15. Obter sucesso pessoal e profissional	0	1	2	3	4	5
16. Mostrar a sua competência individual	0	1	2	3	4	5
17. Ser influente no seu trabalho ou através dele	0	1	2	3	4	5
18. Possuir oportunidades de se desenvolver profissionalmente	0	1	2	3	4	5
19. Ter possibilidades de promoções e avanços na carreira	0	1	2	3	4	5
20. Gerenciar seu próprio desenvolvimento profissional	0	1	2	3	4	5
SOMA 4:						
V – PODER						
21. Possuir <i>status</i> social e prestígio através da sua carreira	0	1	2	3	4	5
22. Ter controle e domínio sobre pessoas	0	1	2	3	4	5
23. Ter controle e domínio sobre informações	0	1	2	3	4	5
24. Participar de decisões importantes da empresa ou da sociedade	0	1	2	3	4	5
25. Ter reconhecimento dos seus méritos	0	1	2	3	4	5
26. Obter reconhecimento e atenção pública pela sua jornada de carreira	0	1	2	3	4	5
SOMA 5:						
VI – SEGURANÇA						
27. Assegurar a integridade pessoal e das pessoas íntimas	0	1	2	3	4	5
28. Se sentir seguro no ambiente de trabalho	0	1	2	3	4	5



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

29. Promover e viver em harmonia, sem grandes conflitos ou instabilidades	0	1	2	3	4	5
30. Ter estabilidade na carreira ou na organização em que trabalha	0	1	2	3	4	5
31. Transparência nas rotinas e procedimentos	0	1	2	3	4	5
32. Garantir uma aposentadoria tranquila	0	1	2	3	4	5
SOMA 6:						
VII – CONFORMIDADE						
33. Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para a sociedade	0	1	2	3	4	5
34. Trabalhar sob um sistema de controle eficiente e justo	0	1	2	3	4	5
35. Possuir rotinas e procedimentos padronizados e previsíveis	0	1	2	3	4	5
36. Combater transgressão das normas e expectativas da sociedade e da organização	0	1	2	3	4	5
SOMA 7:						
VIII – TRADIÇÃO						
37. Respeitar e aceitar ideias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa	0	1	2	3	4	5
38. Vivenciar e promover costumes tradicionais da sociedade e da empresa	0	1	2	3	4	5
39. Ter normas claras e precisas	0	1	2	3	4	5
SOMA 8:						
IX – BENEVOLÊNCIA						
40. Promover o bem-estar das pessoas	0	1	2	3	4	5
41. Contribuir e transformar socialmente	0	1	2	3	4	5
SOMA 9:						
X – UNIVERSALISMO						
42. Proteger a natureza	0	1	2	3	4	5
43. Vivenciar e promover a tolerância e o respeito de todos na sociedade	0	1	2	3	4	5
44. Experimentar um clima organizacional harmônico	0	1	2	3	4	5
SOMA 10:						
XI – REMUNERAÇÃO						
45. Ser bem remunerado(a), independente da estabilidade	0	1	2	3	4	5
46. Receber bônus em dinheiro por desafios, metas e progressos	0	1	2	3	4	5
47. Ter um trabalho que me dê condições financeiras de obter liberdade financeira	0	1	2	3	4	5
SOMA 11:						
ETAPA 2 - CORRESPONDÊNCIA COM OS MOTIVADORES DE CARREIRA						
Pensando no que respondeu acima, você sente que:						



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

1. O meu trabalho atual contempla TODOS os motivadores de carreira que respondi acima
2. O meu trabalho atual contempla A MAIORIA dos motivadores de carreira que respondi acima
3. O meu trabalho atual contempla ALGUNS dos motivadores de carreira que respondi acima
4. O meu trabalho atual contempla POUCOS dos motivadores de carreira que respondi acima
5. O meu trabalho atual contempla NENHUM dos motivadores de carreira que respondi acima.

ETAPA 3 - SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Em relação ao seu atual trabalho seu nível de satisfação pessoal é:

1. ALTO, muito satisfeito(a)
2. RAZOÁVEL, satisfeito(a)
3. INDIFERENTE, nem satisfeito e nem insatisfeito
4. BAIXO, insatisfeito

As questões foram disponibilizadas através de um formulário online distribuído nas mídias sociais que captou respostas por um período de 37 dias, entre 13/05/2019 e 19/06/2019. Obtivemos 47 respondentes (coincidentalmente o mesmo número de itens sobre motivadores de carreira), que sequencialmente foram tratadas para fins de interpretação dos resultados. O tratamento dos dados foi feito a partir da classificação do quantitativo de respostas que correspondia às categorias de sexo, idade, grau de formação e área de atuação, delimitando com precisão os grupos correspondentes às respostas dadas.

4. RESULTADOS

4.1 Dados dos respondentes

Quanto ao sexo, 32 (68%) respondentes eram mulheres e 15 homens (32%), distribuídos em seis graus de formação conforme a tabela a seguir:

Tabela 1 - Qual o seu grau de formação?

Resposta	Mulheres	Homens	Qtde
Ensino Fundamental Completo	1	0	1
Ensino Médio Completo	4	0	4
Ensino Superior Completo	3	9	12
Ensino Superior Incompleto	11	3	14
Pós-Graduação Completa	8	1	9
Pós-Graduação Incompleta	5	2	7
TOTAL	32	15	47

Fonte: Autoria própria (2021)



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Este grupo foi também classificado em 8 faixas etárias (16 a 20 anos, 21 a 25 anos, 26 a 30 anos, 31 a 35 anos, 36 a 40 anos, 41 a 45 anos, 46 a 50 anos e 51 anos ou mais) conforme a Tabela 2:

Tabela 2 - Qual a sua faixa etária?

Resposta	Mulheres	Homens	Qtde	%
16 a 20 anos	6	1	7	14,9
21 a 25 anos	3	2	5	10,6
26 a 30 anos	4	1	5	10,6
31 a 35 anos	3	4	7	14,9
36 a 40 anos	7	0	7	14,9
41 a 45 anos	3	4	7	14,9
46 a 50 anos	1	2	3	6,4
51 anos ou mais	5	1	6	12,8
TOTAL	32	15	47	100

Fonte: Autoria própria (2021)

Quanto às áreas de atuação, foram dadas alternativas no formulário, mas também foi permitida a opção de adicionar uma nova possibilidade. No tratamento dos dados, as respostas indicadas foram respeitadas, sem somá-las a outro campo, mas na interpretação as relações de área serão consideradas.

Tabela 3 - Em que área você atua? - Por sexo

ÁREA	Mulheres	Homens	Qtde	%
Administrativo	1	0	1	2,1
Arquitetura	1	0	1	2,1
Comércio	2	1	3	6,4
Corretagem de imóveis e representação comercial	1	0	1	2,1



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Desempregada	1	0	1	2,1
Educação	6	4	10	21,3
Engenharias	1	1	2	4,3
Fisioterapia	1	0	1	2,1
Humanas	4	3	7	14,9
Locação de veículos	1	0	1	2,1
Negócios	9	1	10	21,3
Saúde	3	0	3	6,4
Segurança	1	0	1	2,1
Teatro e cinema	0	1	1	2,1
Tecnologia	0	4	4	8,5
TOTAL	32	15	47	100

Fonte: Autoria própria (2021)

Em seguida, o quantitativo de respondentes foi distribuído na relação entre área de trabalho e grau de formação, dando os resultados que seguem:

Tabela 4 - Em que área você atua? - Por grau de formação

ÁREA	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-Graduação Completa	Pós-Graduação Incompleta	Qtde	%
Administrativo	0	0	0	0	0	1	1	2,1



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Arquitetura	0	0	0	1	0	0	1	2,1
Comércio	1	0	1	1	0	0	3	6,4
Corretagem de imóveis e representação comercial	0	0	0	1	0	0	1	2,1
Desempregada	0	1	0	0	0	0	1	2,1
Educação	0	1	2	2	2	3	10	21,3
Engenharias	0	0	1	0	1	0	2	4,3
Fisioterapia	0	0	0	1	0	0	1	2,1
Humanas	0	0	1	3	2	1	7	14,9
Locação de veículos	0	0	0	0	0	1	1	2,1
Negócios	0	1	3	3	2	1	10	21,3
Saúde	0	0	1	0	2	0	3	6,4
Segurança	0	1	0	0	0	0	1	2,1
Teatro e cinema	0	0	1	0	0	0	1	2,1
Tecnologia	0	0	2	2	0	0	4	8,5
TOTAL	1	4	12	14	9	7	47	100

Fonte: Autoria própria (2021)

Como supracitado, as áreas com maior quantitativo foram negócios (21,3%), educação (21,3%) e humanas (14,9%), e a maioria dos respondentes se encontram com Ensino Superior Incompleto (29,79%), Ensino Superior Completo (25,53%) e Pós-Graduação Completa (19,15%). Não houveram respondentes com Ensino Fundamental Incompleto ou Ensino Médio Incompleto e apenas uma pessoa



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

(2,13%) tinha apenas o Ensino Fundamental Completo. A distribuição por área também foi considerada a partir da faixa etária, a seguir:

Tabela 5 - Em que área você atua? - Por faixa etária

ÁREA	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 anos ou mais	Qtde	%
Administrativo	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2,1
Arquitetura	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2,1
Comércio	0	0	0	1	0	1	1	0	3	6,4
Corretagem de imóveis e representação comercial	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2,1
Desempregada	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2,1
Educação	2	0	1	0	1	3	2	1	10	21,3
Engenharias	0	1	0	1	0	0	0	0	2	4,3
Fisioterapia	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2,1
Humanas	1	0	2	3	0	1	0	0	7	14,9
Locação de veículos	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2,1
Negócios	1	1	0	1	3	1	0	3	10	21,3
Saúde	0	1	0	0	1	0	0	1	3	6,4
Segurança	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2,1
Teatro e cinema	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2,1



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Tecnologia	1	1	1	1	0	0	0	0	4	8,5
TOTAL	7	5	5	7	7	7	3	6	47	100

Fonte: Autoria própria (2021)

As faixas de 16 a 20 anos, 31 a 35 anos, 36 a 40 anos e 41 a 45 anos tiveram os maiores quantitativos de respondentes, todas com 7 pessoas (14,89%).

4.2. Parte 1: Motivadores de Carreira

Para começar a compreender os resultados sobre os motivadores de carreira, iniciamos o detalhamento a partir do campo I (**Autodeterminação**), que corresponde a,

"poder definir por si mesmo o seu caminho na vida e no trabalho, corresponde à autonomia, que consiste na possibilidade outorgada ao empregado de agir de forma relativamente independente na execução do seu trabalho, abrindo perspectivas para inovar, criar e aprimorar rotinas de execução do trabalho" (Tamayo & Paschoal, 2003, p.46).

Este campo foi dividido, a partir da referência teórica de Tamayo e Paschoal (2003), em 6 itens, a seguir:

01. Ter autonomia na execução das tarefas
02. Decidir por si mesmo e/ou participar nas decisões
03. Controlar a organização e execução do seu trabalho
04. Abrir perspectivas para inovar, criar e aprimorar rotinas de execução do trabalho
05. Definir por si mesmo o seu caminho na vida e no trabalho
06. Ter flexibilidade para escolher horários e/ou local de trabalho

Os resultados foram descritos na tabela a seguir:

Tabela 6 - Resultados para questões do campo I – Autodeterminação

Nota	Questões					
	01	02	03	04	05	06
0	0	1	0	0	0	0
1	0	1	0	0	0	2
2	2	2	3	4	3	1



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

3	2	1	6	1	2	7
4	14	15	11	8	15	11
5	29	27	27	34	27	26
Respostas	47	47	47	47	47	47
Soma	211	203	203	213	207	199
Média	4,49	4,32	4,32	4,53	4,40	4,23
Média do campo	4,38					

Fonte: Autoria própria (2021)

Como descrito acima, a média do campo I (em uma escala de 0 a 5) foi 4,38, tendo a meta motivacional de "Abrir perspectivas para inovar, criar e aprimorar rotinas de execução do trabalho" como a mais influente, com 4,53 (90,6% da nota máxima). Comprovando teoricamente este dado obtido, Tamayo e Paschoal (2003) apontam que a autodeterminação geralmente é a fonte de grande parte das frustrações do trabalhador, bem como também pode gerar grande influência sobre a satisfação quando presente na vivência profissional.

O aspecto intitulado **Estimulação** (campo II) é definido como "Ter desafios na vida e no trabalho, explorar, inovar, ter emoções fortes na vida e no trabalho, adquirir conhecimentos novos" (Quadro 1) e foi definida na Avaliação de Motivadores de Carreira e Satisfação Profissional em 5 itens:

07. Possuir desafios constantes
08. Trabalhar sob uma variedade de atividades
09. Vivenciar emoções fortes em sua função
10. Ter uma rotina que inspira a criatividade
11. Adquirir conhecimentos novos

Os resultados obtidos foram:

Tabela 7 - Resultados para questões do campo II – Estimulação

Nota	Questões				
	07	08	09	10	11



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

0	1	0	2	0	0
1	1	4	2	2	1
2	4	3	7	4	2
3	13	13	11	3	0
4	13	14	9	13	4
5	15	13	16	25	40
Respostas	47	47	47	47	47
Soma	175	170	165	196	221
Média	3,72	3,62	3,51	4,17	4,70
Média do campo	3,94				

Fonte: Autoria própria (2021)

A média do campo II atingiu 3,94, contando com "Adquirir conhecimentos novos" (4,70) como o item mais valorizado, com a distância de 0,53 pontos (uma pontuação muito importante, principalmente considerando que a avaliação é feita de 0 a 5) do segundo colocado.

Hedonismo (campo III) é definido como "Procurar prazer e evitar a dor e o sofrimento, ter satisfação e bem-estar no trabalho." (Quadro 1) e na Avaliação foi definido por 3 itens:

12. Vivenciar experiências alegres e prazerosas
13. Evitar a dor e o sofrimento pessoal e alheio
14. Sentir satisfação com o trabalho

Os resultados podem ser visualizados abaixo:

Tabela 8 - Resultados para questões do campo III - Hedonismo

Nota	Questões		
	12	13	14



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

0	0	0	1
1	3	2	1
2	2	4	3
3	1	4	2
4	11	9	2
5	30	28	38
Respostas	47	47	47
Soma	204	198	211
Média	4,34	4,21	4,49
Média do campo		4,35	

Fonte: Autoria própria (2021)

Hedonismo obteve a média de 4,35 pontos, com "Sentir satisfação com o trabalho" como item melhor pontuado, com 4,49 pontos, acima da média do campo.

O campo seguinte, **Realização** (IV), define-se como "Ter sucesso pessoal, mostrar a sua competência, ser influente, se realizar como pessoa e como profissional." (Quadro 1). Para tratar esta definição no formato de itens avaliáveis, pontuamos seis metas:

15. Obter sucesso pessoal e profissional
16. Mostrar a sua competência individual
17. Ser influente no seu trabalho ou através dele
18. Possuir oportunidades de se desenvolver profissionalmente
19. Ter possibilidades de promoções e avanços na carreira
20. Gerenciar seu próprio desenvolvimento profissional

Estes itens foram avaliados e os resultados obtidos foram:

Tabela 9 - Resultados para questões do campo IV – Realização



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Nota	Questões					
	15	16	17	18	19	20
0	0	0	0	0	1	0
1	0	1	1	0	0	0
2	2	2	4	3	4	3
3	1	6	2	1	3	1
4	7	9	12	3	7	9
5	37	29	28	40	32	34
Respostas	47	47	47	47	47	47
Soma	220	204	203	221	205	215
Média	4,68	4,34	4,32	4,70	4,36	4,57
Média do campo	4,50					

Fonte: Autoria própria (2021)

Com a terceira colocação entre os motivadores mais importantes segundo as 47 pessoas que participaram da pesquisa, Realização (campo IV) obteve uma média 4,50, "Ser influente no seu trabalho ou através dele" foi a questão menos influente, com 4,32. Considerando a escala de 0 a 5 da pesquisa, este campo teve avaliações altas, mostrando sua relevância para os participantes.

O campo V, **Poder**, é "Prestígio dos papéis e tarefas laborais, participação nas decisões, reconhecimento dos méritos" (Quadro 2). Dessa forma, ele foi descrito nos itens como:

21. Possuir status social e prestígio através da sua carreira
22. Ter controle e domínio sobre pessoas
23. Ter controle e domínio sobre informações
24. Participar de decisões importantes da empresa ou da sociedade
25. Ter reconhecimento dos seus méritos
26. Obter reconhecimento e atenção pública pela sua jornada de carreira



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Tabela 10 - Resultados para questões do campo V – Poder

Notas	Questões					
	21	22	23	24	25	26
0	2	6	1	0	1	2
1	1	7	1	2	1	3
2	5	10	3	2	3	4
3	16	14	12	3	6	13
4	11	7	9	17	8	11
5	12	3	21	23	28	14
Respostas	47	47	47	47	47	47
Soma	163	112	184	198	197	164
Média	3,47	2,38	3,91	4,21	4,19	3,49
Média do campo	3,61					

Fonte: Autoria própria (2021)

Com 3,61 de média, Poder obteve a segunda menor nota dentre os campos.

A definição motivacional de **Segurança** é "Integridade pessoal e das pessoas íntimas, segurança no trabalho, harmonia e estabilidade da sociedade e organização em que trabalha" (Quadro 1), sendo descrita neste trabalho em seis itens:

27. Assegurar a integridade pessoal e das pessoas íntimas
28. Se sentir seguro no ambiente de trabalho
29. Promover e viver em harmonia, sem grandes conflitos ou instabilidades
30. Ter estabilidade na carreira ou na organização em que trabalha
31. Transparência nas rotinas e procedimentos
32. Garantir uma aposentadoria tranquila



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Tabela 11 - Resultados para questões do campo VI - Segurança

Notas	Questões					
	27	28	29	30	31	32
0	0	0	0	1	0	1
1	0	0	1	1	0	1
2	3	2	3	5	3	3
3	2	6	8	8	1	6
4	9	8	6	8	11	9
5	33	31	29	24	32	27
Respostas	47	47	47	47	47	47
Soma	213	209	200	187	213	196
Média	4,53	4,45	4,26	3,98	4,53	4,17
Média do campo	4,32					

Fonte: Autoria própria (2021)

Conformidade se relaciona com "Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para os outros e que transgridem normas e expectativas da sociedade e da organização" (Quadro 1) e foi definido a partir das quatro metas abaixo:

33. Controlar impulsos, tendências e comportamentos nocivos para a sociedade
34. Trabalhar sob um sistema de controle eficiente e justo
35. Possuir rotinas e procedimentos padronizados e previsíveis
36. Combater transgressão das normas e expectativas da sociedade e da organização

Estes itens obtiveram os seguintes resultados:

Tabela 12 - Resultados para questões do campo VII – Conformidade



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Gezya D'Ávila Arruda

Notas	Questões			
	33	34	35	36
0	0	0	0	1
1	1	0	5	5
2	4	2	7	4
3	9	6	19	12
4	11	13	7	9
5	22	26	9	16
Respostas	47	47	47	47
Soma	190	204	149	165
Média	4,04	4,34	3,17	3,51
Média do campo	3,77			

Fonte: Autoria própria (2021)

Seguindo para o campo VII, **Tradição**, resgatando seu conceito motivacional. Para Tamayo e Paschoal (2003), "Respeitar e aceitar idéias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa" (Quadro 1). Esta definição foi topificada como:

- 37. Respeitar e aceitar ideias e costumes tradicionais da sociedade e da empresa
- 38. Vivenciar e promover costumes tradicionais da sociedade e da empresa
- 39. Ter normas claras e precisas

Tabela 13 - Resultados para questões do campo VIII – Tradição

Notas	Questões		
	37	38	39



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

0	2	3	0
1	3	4	1
2	7	9	4
3	12	12	6
4	12	10	15
5	11	9	21
Respostas	47	47	47
Soma	156	143	192
Média	3,32	3,04	4,09
Média do campo		3,48	

Fonte: Autoria própria (2021)

Tradição obteve a menor avaliação com 3,48, enquanto o campo seguinte, **Benevolência**, ocupou a segunda maior com a definição "Procurar o bem-estar da família e das pessoas do grupo de referência." (Quadro 1). Esta descrição foi destrinchada em duas metas, a seguir:

- 40. Promover o bem-estar das pessoas
- 41. Contribuir e transformar socialmente

Esta noção de busca pelo bem-estar comum nesta pesquisa resultou nos dados a seguir:

Tabela 14 - Resultados para questões do campo IX – Benevolência

Notas	Questões	
	40	41
0	0	0
1	0	0



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

2	2	2
3	1	2
4	9	5
5	35	38
Respostas	47	47
Soma	218	220
Média	4,64	4,68
Média do campo		4,66

Fonte: Autoria própria (2021)

Universalismo é a "Compreensão, tolerância, procura do bem-estar de todos na sociedade e na organização onde trabalha, proteção da natureza" (Quadro 1), que foi dividido nestes três itens na nossa avaliação:

42. Proteger a natureza
43. Vivenciar e promover a tolerância e o respeito de todos na sociedade
44. Experimentar um clima organizacional harmônico

Obtendo assim os índices abaixo:

Tabela 15 - Resultados para questões do campo X – Universalismo

Notas	Questões		
	42	43	44
0	0	0	0
1	0	0	0
2	1	1	1



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

3	3	1	0
4	13	4	6
5	30	41	40
Respostas	47	47	47
Soma	213	226	226
Média	4,53	4,81	4,81
Média do campo	4,72		

Fonte: Autoria própria (2021)

Remuneração é o campo que foi adicionado sobre a teoria construída por Tamayo e Paschoal (2003) e corresponde aos itens abaixo:

- 45. Ser bem remunerado(a), independente da estabilidade
- 46. Receber bônus em dinheiro por desafios, metas e progressos
- 47. Ter um trabalho que me dê condições financeiras de obter liberdade financeira

Estes itens obtiveram resposta dos participantes, gerando os resultados a seguir:

Tabela 16 - Resultados para questões do campo XI – Remuneração

Nota	Questão		
	45	46	47
0	1	0	0
1	2	3	1
2	1	3	0
3	9	8	3
4	15	15	10



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

5	19	18	33
Respostas	47	47	47
Soma	186	183	215
Média	3,96	3,89	4,57
Média do campo	4,14		

Fonte: Autoria própria (2021)

Para compilar os resultados obtidos, foi elaborada uma tabela com as médias de cada campo e suas respectivas colocações por ordem decrescente, a seguir:

Tabela 17 - Média geral dos campos e ranqueamento

CAMPO	I - Autod eterm inaçã o	II - Estim ulaçã o	III - Hedo nismo	IV - Reali zação	V - Poder	VI - Segur ança	VII - Confo rmida de	VIII - Tradi ção	IX - Bene volên cia	X - Unive rsalis mo	XI - Remu neraç ão
MÉDIA	4,38	3,94	4,35	4,50	3,61	4,32	3,77	3,48	4,66	4,72	4,14
RANKING	4	8	5	3	10	6	9	11	2	1	7

Fonte: Autoria própria (2021)

Estes resultados apontam para a reconsideração do mito de que a remuneração (4,14) é um dos pontos que mais importa na carreira. Ela ficou com o 7º lugar, enquanto que **Universalismo** (4,72), **Benevolência** (4,66) e **Realização** (4,50) assumem as três primeiras posições. Em relação aos menos influentes, **Tradição** (3,48), **Poder** (3,61) e **Conformidade** (3,77) lideram os resultados.

Considerando que 51% dos respondentes estão na faixa etária de corresponde dos 16 aos 35 anos (Tabela 2), podemos concluir que os valores relacionados ao universalismo, à benevolência e à realização fazem parte de uma tendência das gerações mais jovens? A geração Y, nascida entre 1980 a 2000 (LOMBARDIA, 2008 citado por Furucho, Oswaldo, Graziano, Spers, 2015), “são consideradas ambiciosas, decididas, questionadoras, ousadas, proativas e preocupadas com as questões de meio ambiente e direitos humanos, contudo, são individualistas, instáveis e impacientes” (Furucho et al, 2015, p.495). O individualismo e a ambição tendem a pertencer ao polo da autopromoção, oposto ao da autotranscendência, correspondente ao respeito ao próximo e à preocupação com o meio ambiente



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

e direitos humanos. Seria esta geração (maior parte dos nossos respondentes), palco de conflitos motivacionais?

Tabela 18 - Média para os motivadores de carreira dos respondentes de 16 a 35 anos

CATEGORIA	MÉDIA	COLOCAÇÃO
Autodeterminação	4,2	5
Estímulo	3,7	6
Hedonismo	4,3	4
Realização	4,5	3
Poder	3,5	7
Segurança	4,3	4
Conformidade	3,7	6
Tradição	3,3	8
Benevolência	4,6	2
Universalismo	4,7	1
Remuneração	4,2	5
MÉDIA GERAL	4,2	

Fonte: Autoria própria (2021)

Conforme a tabela acima, os jovens entre 16 e 35 anos que responderam a este questionário têm um conflito entre seus três motivadores de carreira mais influentes: de uma lado temos o universalismo (4,67) e a benevolência (4,6), pertencentes ao polo da autotranscendência, e de outro temos a realização (4,5), o que Tamayo e Paschoal (2003) apontam como conflitioso devido à sua oposição de interesses, como demonstrado na Figura 1. Esses dados confirmam os valores atribuídos por Furucho e colaboradores (2015) à geração Y.

4.3. Parte 2: Correspondência com os motivadores

Para fazer a correspondência entre os motivadores de carreira e a atual profissão das pessoas que participaram da pesquisa, elencamos cinco tópicos descritivos, dos quais o(a) participante deveria escolher um que definisse melhor sua situação nesta correlação. Foram eles:

04. O meu trabalho atual contempla TODOS os motivadores de carreira que respondi acima
03. O meu trabalho atual contempla A MAIORIA dos motivadores de carreira que respondi acima



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

02. O meu trabalho atual contempla ALGUNS dos motivadores de carreira que respondi acima
01. O meu trabalho atual contempla POUCOS dos motivadores de carreira que respondi acima
00. O meu trabalho atual contempla NENHUM dos motivadores de carreira que respondi acima

Para afunilar os resultados obtidos, filtramos os resultados sobre esta correspondência de acordo com o sexo, o grau de formação, por faixa etária e por área de trabalho.

Tabela 19 - Correspondência com os motivadores - Por sexo

Resposta	Mulheres	Homens	Qtde
04	5	0	5
03	4	7	11
02	14	5	19
01	7	3	10
00	1	0	1
RESPOSTAS	31	15	46
SOMA	67	34	101
MÉDIA	2,16	2,27	2,20

Fonte: Autoria própria (2021)

De acordo com as médias de cada sexo, os homens (2,27) enxergam mais a presença dos seus motivadores de carreira no seu atual trabalho do que as mulheres (2,16), apesar delas terem mais respostas máximas ("O meu trabalho atual contempla TODOS os motivadores de carreira que respondi acima") que os homens, que não tiveram nenhuma, e de ambas pontuações serem baixas em comparação à escala (0-5) trabalhada nesta pesquisa.

Tabela 20 - Correspondência com os motivadores - Por grau de formação

Resposta	Ensino Fundamental	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-Graduação	Pós-Graduação	Qtde



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

	Completo				Completa			Incompleta
04	0	1	2	1	0	1	5	
03	0	0	6	2	2	1	11	
02	0	0	3	10	4	2	19	
01	1	2	1	0	3	3	10	
00	0	1	0	0	0	0	1	
RESPOSTAS	1	3	10	12	9	6	46	
SOMA	1	6	33	30	17	14	101	
MÉDIA	1,00	2,00	3,30	2,50	1,89	2,33	2,20	

Fonte: Autoria própria (2021)

Esta correspondência positiva entre motivadores e trabalho atual aparece mais forte entre pessoas com Ensino Superior Completo (3,30), enquanto que aqueles(as) com Ensino Fundamental Completo foram os menos favorecidos por ela. Os resultados não apontaram nenhuma correlação gradual entre a ascendência/descendência de nível de formação e a presença dos motivadores de carreira no trabalho em que atuam.

Tabela 21 - Correspondência com os motivadores - Por faixa etária

Resposta	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 anos ou mais	Qtde
04	0	0	1	0	1	1	0	2	5
03	1	3	1	1	2	2	0	1	11
02	4	1	3	2	3	3	2	1	19



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

01	2	0	0	4	0	1	1	2	10
00	0	0	0	0	1	0	0	0	1
RESPOSTAS	7	4	5	7	7	7	3	6	46
SOMA	13	11	13	11	16	17	5	15	101
MÉDIA	1,86	2,75	2,60	1,57	2,29	2,43	1,67	2,50	2,20

Fonte: Autoria própria (2021)

Assim como com o grau de formação, os resultados ligados à faixa etária não apontaram que há uma maior ou menor visualização destes motivadores à medida que se avança de faixa. No entanto, os dados apontam que a menor presença é apontada por indivíduos(as) entre 31 e 35 anos (1,57) e a maior está com as pessoas de 21 a 25 anos (2,75), seguida da faixa seguinte, dos 26 aos 30 (2,60).

Para tratar os dados relativos à presença dos motivadores de carreira no atual emprego em correlação com a área de atuação, atribuímos a cada campo profissional participante uma letra, a seguir:

- | | |
|--|------------------------|
| A. Administrativo | H. Fisioterapia |
| B. Arquitetura | I. Humanas |
| C. Comércio | J. Locação de veículos |
| D. Corretagem de imóveis e representação comercial | K. Negócios |
| E. Desempregada | L. Saúde |
| F. Educação | M. Segurança |
| G. Engenharias | N. Teatro e cinema |
| | O. Tecnologia |

Os dados resultaram nos índices a seguir:

Tabela 22 - Correspondência com os motivadores - Por área

Resposta	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Qtde
04	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	5
03	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	1	1	0	1	3	11
02	1	0	1	1	0	5	0	1	3	1	4	1	0	0	1	19



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

01	0	0	1	0	1	3	1	0	2	0	1	1	0	0	0	10
00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
RESP OSTA S	1	1	3	1	1	10	2	1	7	1	9	3	1	1	4	46
SOMA	2	4	7	2	1	19	4	2	14	2	24	6	0	3	11	101
MÉDIA	2,0 0	4,0 0	2,3 3	2,0 0	1,0 0	1,9 0	2,0 0	2,0 0	2,0 0	2,0 0	2,6 7	2,0 0	0,0 0	3,0 0	2,7 5	2,20

Fonte: Autoria própria (2021)

A área de Arquitetura obteve 4,0 pontos em uma escala de 0 a 5, sendo a maior pontuação obtida, enquanto as respostas de profissionais da Segurança resultou em média 0.

4.4. Parte 3: Satisfação profissional

Neste estudo, verificamos também o nível de satisfação pessoal em relação ao atual trabalho, e as respostas foram segmentadas por sexo, grau de formação, faixa etária e por área profissional. Os resultados obtidos em relação ao sexo foram:

Tabela 23 - Nível de satisfação profissional - Por sexo

Resposta	Mulheres	Homens	Qtde
ALTO, muito satisfeito(a)	6	5	11
RAZOÁVEL, satisfeito(a)	15	5	20
INDIFERENTE, nem satisfeito(a) e nem insatisfeito(a)	2	2	4
BAIXO, insatisfeito(a)	5	3	8
MUITO BAIXO, muito insatisfeito(a)	3	0	3
RESPOSTAS	31	15	46
SOMA	78	42	120



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

MÉDIA	2,52	2,80	2,61
--------------	------	------	------

Fonte: Autoria própria (2021)

Os homens enxergam mais os motivadores de carreira (Tabela 18) e também são os mais satisfeitos com ela (2,80 pontos, contra 2,52 das mulheres). Seriam os motivadores o motivo da satisfação? De qualquer forma, as médias por sexo (supracitadas) e geral (2,61) encontram-se baixas, visto que a referência é de uma escala de 0 a 5.

Tabela 24 - Nível de satisfação profissional - Por grau de formação

Resposta	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-Graduação Completa	Pós-Graduação Incompleta	Qtde
ALTO, muito satisfeito(a)	0	1	5	3	2	0	11
RAZOÁVEL, satisfeito(a)	0	0	5	6	4	5	20
INDIFERENTE, nem satisfeito(a) e nem insatisfeito(a)	1	0	2	1	0	0	4
BAIXO, insatisfeito(a)	0	2	0	3	1	2	8
MUITO BAIXO, muito insatisfeito(a)	0	1	0	0	2	0	3
RESPOSTAS	1	4	12	13	9	7	46
SOMA	2	6	39	35	21	17	120
MÉDIA	2,0	1,5	3,3	2,7	2,3	2,4	2,6

Fonte: Autoria própria (2021)

De modo similar à presença dos motivadores de carreira no trabalho atual (Tabela 19), a satisfação profissional não parece estar vinculada a um maior ou menor nível de formação. A menor pontuação foi encontrada nos respondentes com Ensino Médio Completo (1,5), enquanto que a maior é do



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Ensino Superior Completo (3,3). Nos demais degraus de formação, a pontuação se estabiliza e desvia em até dois décimos da média geral.

Tabela 25 - Nível de satisfação profissional - Por faixa etária

Resposta	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 anos ou mais	Qtde
ALTO, muito satisfeito(a)	1	0	1	0	2	3	1	3	11
RAZOÁVEL, satisfeito(a)	2	4	3	4	4	2	0	1	20
INDIFERENT E, nem satisfeito(a) e nem insatisfeito(a)	1	0	0	1	0	1	1		4
BAIXO, insatisfeito(a)	2	0	1	2	1	1	1	0	8
MUITO BAIXO, muito insatisfeito(a)	1	0	0	0	0	0	0	2	3
RESPOSTAS	7	4	5	7	7	7	3	6	46
SOMA	14	12	14	16	21	21	7	15	120
MÉDIA	2,0	3,0	2,8	2,3	3,0	3,0	2,3	2,5	2,6

Fonte: Autoria própria (2021)

As médias de cada faixa etária se mantiveram até no máximo seis décimos de distância da média geral, atingindo seu máximo em 3,0 pontos e seu mínimo em 2,0. Assim como na correspondência com os motivadores (Tabela 20), a satisfação profissional também não depende diretamente da progressão etária.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geysa D'Ávila Arruda

Tabela 26 - Nível de satisfação profissional - Por área

Resposta	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Qtde
ALTO, muito satisfeito (a)	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	5	0	0	1	1	11
RAZOÁVEL, satisfeito(a)	1	1	1	1	0	4	1	0	4	1	2	2	0	0	2	20
INDIFERENTE, nem satisfeito(a) e nem insatisfeito(a)	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	4
BAIXO, insatisfeito(a)	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	8
MUITO BAIXO, muito insatisfeito(a)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
RESPOSTAS	1	1	3	1	1	10	2	1	7	1	9	3	1	1	4	46
SOMA	3	3	9	3	1	22	4	2	19	3	29	6	1	4	11	120
MÉDIA	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	2,2	2,0	2,0	2,7	3,0	3,2	2,0	1,0	4,0	2,8	2,61

Fonte: Autoria própria (2021)

Para avaliar os dados acima devemos rever a correspondência entre as áreas e as letras usadas na tabela:

- | | |
|--|------------------------|
| A. Administrativo | H. Fisioterapia |
| B. Arquitetura | I. Humanas |
| C. Comércio | J. Locação de veículos |
| D. Corretagem de imóveis e representação comercial | K. Negócios |
| E. Desempregada | L. Saúde |
| F. Educação | M. Segurança |
| G. Engenharias | N. Teatro e cinema |
| | O. Tecnologia |



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Falando em satisfação profissional, a pontuação geral foi muito baixa, visto que a escala compreende de 0 a 5 pontos. Duas áreas chamaram a atenção em especial pelas suas baixas pontuações (1,0): Desempregada e Segurança. Considerando que desempregada não seja um campo profissional, apenas Segurança é levada em conta como objeto de nossa cuidadosa avaliação. Para nos aprofundarmos, precisamos dar uma olhada na correspondência dos motivadores com a satisfação, obtendo as seguintes reproduções:

Tabela 27 - Comparativo: correspondência dos motivadores x satisfação profissional - Por sexo

Resposta	Mulheres	Homens	Média
Correspondência dos Motivadores	2,16	2,27	2,20
Satisfação	2,52	2,80	2,61

Fonte: Autoria própria (2021)

Podemos sugerir que este maior nível de satisfação esteja diretamente relacionado à maior identificação dos seus motivadores de carreira no trabalho atual? Os homens são os que mais enxergam os motivadores no seu trabalho atual (Tabela 18) e são os mais satisfeitos (Tabela 22), e o oposto exato ocorre com as mulheres.

Tabela 28 - Comparativo: correspondência dos motivadores x satisfação profissional - Por grau de formação

Resposta	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-Graduação Completa	Pós-Graduação Incompleta	Média
Correspondência dos Motivadores	1,00	2,00	3,30	2,50	1,89	2,33	2,20
Satisfação	2,0	1,5	3,3	2,7	2,3	2,4	2,6

Fonte: Autoria própria (2021)

A tabela acima sintetiza algo já mencionado anteriormente neste trabalho: Não há uma correlação direta entre um maior nível de escolaridade e maior presença dos motivadores de carreira ou satisfação profissional. Ela também nos ajuda a aprofundar os questionamentos sobre a relação



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

entre os motivadores no atual trabalho e a satisfação profissional, à medida que não há padrão de correspondência entre as variáveis, segundo a perspectiva do grau de formação.

Tabela 29 - Comparativo: correspondência dos motivadores x satisfação profissional - Por faixa etária

Resposta	16 a 20 anos	21 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 50 anos	51 anos ou mais	Média
Correspondência dos Motivadores	1,86	2,75	2,60	1,57	2,29	2,43	1,67	2,50	2,20
Satisfação	2,0	3,0	2,8	2,3	3,0	3,0	2,3	2,5	2,6

Fonte: Autoria própria (2021)

A relação entre as duas variáveis é parcialmente regular: as maiores correspondências dos motivadores (21 a 25 anos, 26 a 30 anos e 51 anos ou mais) correspondem a boas pontuações em satisfação profissional. Estas variáveis parecem não seguir um padrão ascendente nem descendente em relação à idade.

Tabela 30 - Comparativo: correspondência dos motivadores x satisfação profissional - Por área

Área	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Média
Correspondência dos Motivadores	2,00	4,00	2,33	2,00	1,00	1,90	2,00	2,00	2,00	2,00	2,67	2,00	0,00	3,00	2,75	2,20
Satisfação	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	2,2	2,0	2,0	2,7	3,0	3,2	2,0	1,0	4,0	2,8	2,61

Fonte: Autoria própria (2021)

Segurança foi o campo que na tabela de Correspondência com os motivadores de carreira (Tabela 21) apresentou nota 0 em sua única respondente (uma mulher), e que em satisfação profissional encontramos a nota 1,0. Podemos considerar que os motivadores pessoais dessa pessoa não correspondem a esta área profissional ou à sua função atual.

Teatro e Cinema foi a área que obteve maior pontuação de satisfação profissional, com 4,0 pontos, 3,0 acima da menor pontuada. Na correspondência com os motivadores (Tabela 21), esta área teve a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

segunda maior pontuação (também 3,0), abaixo apenas de Arquitetura, que na correspondência teve 4,0 pontos, mas no quesito satisfação profissional teve 3,0 pontos.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa trouxe como primeira grande contribuição a definição de que remuneração não foi o motivador mais influente para a escolha profissional. Ficando em 7º para nossos respondentes, ela foi superada por aspectos do eixo da **Autotranscendência** (com Universalismo em 1º e Benevolência em 2º) e da **Autopromoção** (com Realização em 3º). Como menos influentes, estiveram os motivadores de Tradição (em 11º lugar), Poder (em 10º) e Conformidade (em 9º), destacando principalmente o polo da **Estabilidade** como oposto à tipologia motivacional mais comum nos dados coletados.

Estes resultados somados à teoria de Tamayo e Paschoal (2003) apontam que as pessoas podem estar mais inclinadas a temas ligados a igualdade, equidade, ajudar ao próximo, trabalhar em equipe e cuidar do planeta, sem deixarem seus objetivos e ideias de lado, não aderindo ou apoiando padrões, hierarquias e autoritarismo. Esta marca de valores se identifica com a definição proposta por Lombardia (2008 citado por Furucho et al, 2015) como a pertencente à geração Y, público nascido entre 1980 e 2000 e correspondente à maioria dos participantes da pesquisa.

Não foi verificado nenhum padrão gradual de presença de motivadores de carreira e satisfação profissional em relação ao nível de formação ou à faixa etária. Contudo, os grupos que se destacaram com médias altas em relação a um desses objetos de estudo, também as possuíam no outro, como indicado nas Tabelas 27, 28, 29 e 30, indicando que vivenciar suas prioridades de carreira traz maior satisfação em relação a ela.

Contudo, a média de ambas variáveis - a presença dos motivadores de carreira e a satisfação profissional - foram baixas, com 2,20 e 2,6 pontos, respectivamente (Tabelas 27, 28, 29 e 30), revelando que a maioria dos profissionais ainda vive em profissões ou cargos que não contemplam suas motivações pessoais, afetando seu engajamento em relação ao trabalho. Cabe o questionamento: vivemos ainda com a ideia de que trabalho não pode ser prazeroso (Neves et al, 2018; Oliveira & Silveira, 2012) ou as instituições ainda não são pensadas para compreender e promover a relação satisfatória dos colaboradores e/ou empreendedores? Como Freud (1974 citado por Mendes, 1995) provoca:

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (p.35).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Aline Cavalcante Santana, Geyza D'Ávila Arruda

Como plano de intervenção, devemos promover a cultura do engajamento profissional, compreendendo como os trabalhadores de todos os ramos e níveis hierárquicos podem criar uma identificação pessoal com sua ocupação, afinal de contas, a pessoa e o trabalhador são um só, um ser indivisível (Antunes, 2000 citado por Neves et al, 2018; Bueno, Macêdo, 2012; Robert, 2011). Além de não ser possível desassociar vida pessoal da profissional, a falta de equilíbrio entre ambas faces da vida humana compromete a satisfação e a produtividade do colaborador (Rodrigues, 1994 citado por Lima, Milan, Fernandes, Baggio, 2017).

Com estas conclusões, quebramos mais uma etapa do mito de que o trabalho precisa ser um *tripaliare* (Oliveira & Silveira, 2012) e criamos subsídios para ampliar os resultados organizacionais através de pessoas, afinal de contas, profissionais mais satisfeitos produzem mais e melhor (Rodrigues, 1994 citado por Lima et al, 2017).

REFERÊNCIAS

- BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Ecos - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20160810004827/http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/1010>. Acesso em: 14 out. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- FERRAZ, E. **Seja a pessoa certa no lugar certo**. São Paulo: Editora Gente, 2016.
- FURUCHO, N. Y.; OSWALDO, Y. C.; GRAZIANO, G. O.; SPERS, V. R. E. Valores e características geracionais: um estudo em uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, v. 14, n. 4, 2015. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12107>. Acesso em: 14 out. 2020.
- LIMA, V. Z.; MILAN, G. S.; FERNANDES, A. J.; BAGGIO, D. **A Importância da Gestão de Pessoas para a Qualidade de Vida no Trabalho**. Caxias do Sul: XVII Mostra de Iniciação Científica, 2017. Disponível em: <http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviiostrappga/paper/viewFile/5495/1795>. Acesso em: 14 out. 2020.
- MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, 69-79, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1005/100517107007.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.
- MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-98931995000100009>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 out. 2020.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02>. Acesso em: 14 out. 2020.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

OS MOTIVADORES DE CARREIRA E SUA RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Aline Cavalcante Santana, Geiza D'Ávila Arruda

NETTO, L. F. S. A.; RAMOS, F. R. S. Cultura, identidade e trabalho: inter-relação de conceitos. **R. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 53, n. 2, p. 213-222, 2000.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR., M. S.; SILVA, F. A. DA; ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

OLIVEIRA, M. C. L.; SILVEIRA, S. B. O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade. **Veredas Online**, Juiz de Fora, v. 16, n. 1, 149-165, 2012. Disponível em: <http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2012/10/artigo-Sonia-e-Carmovers%C3%A3o-finalformatado.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

ROBERT, I. M. de F. Relação entre Doenças Psicossomáticas e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Administradores, 2011.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Curitiba: **Rev. adm. contemp**, v. 7, n. 4, p. 33-54, dez. 2003. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 out. 2020.