

SENTIDO DO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Alvaro Gustavo Wagner Junqueira¹, Susana Maria Franz²

RESUMO: O trabalho pode ser conceituado como um processo de produção material em um determinado contexto social. Verifica-se que, apesar da sua centralidade para as pessoas e a sociedade, pode ser tanto fonte de prazer como de sofrimento, além de produzir conhecimento e desenvolver uma linguagem com sentidos e significados. O presente artigo foi elaborado a partir de estudo³ realizado em uma Instituição de Ensino Superior - IES, localizada no interior do Rio Grande do Sul, Brasil. Apresentou como objetivo geral conhecer o sentido do trabalho na percepção dos professores do centro de gestão de negócios e administração. Para tanto, o conceito de sentido do trabalho foi estudado em uma perspectiva que leva em conta bibliografias de autores que abordam temas sociais e psíquicos ligados ao trabalho. O critério para a escolha dos participantes do estudo está relacionado à sua atuação como professores da área de ciências sociais aplicadas, que engloba os cursos voltados às áreas de gestão organizacional, negócios e administração. O método utilizado na pesquisa apresentou caráter exploratório e as técnicas na coleta e análise de dados foram, sobretudo, qualitativas. No total, foram respondidos trinta e um questionários. Verificou-se que o trabalho é essencial na vida dos respondentes e estes desejam que o seu esforço profissional seja reconhecido na Instituição e na sociedade. Acreditam que para um trabalho ter sentido, é necessária a aprendizagem constante, a autonomia no desenvolvimento das suas atividades, bem como a garantia da sobrevivência e segurança, juntamente com uma remuneração digna. Espera-se que os resultados do estudo possibilitem aos gestores de Instituições de Ensino Superior o desenvolvimento de estratégias orientadas para o desenvolvimento humano, de modo que o trabalho do professor possa apresentar um sentido positivo, e esteja voltado à produção de bens e serviços socialmente úteis.

PALAVRAS-CHAVE: Sentido do Trabalho. Professor Universitário. Gestão de Pessoas.

THE MEANING OF WORK: UNIVERSITY PROFESSORS' PERCEPTION AT A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

ABSTRACT: Work may be conceptualized as a process of material production in a specific social context. Despite its focus on people and society, it may be a source of pleasure as well as suffering, even though it

1 Professor do Centro Universitário UNIVATES. Mestre em Administração. Especialista em Gerência da Produção.

2 Bacharel em Administração pelo Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS.

3 Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, orientado pelo primeiro autor e apresentado à Univates, no semestre B/2007.

produces knowledge and develops a language with senses and meanings. The present essay is based on a study carried out at a Higher Education Institution, placed in the countryside of Rio Grande do Sul State, in Brazil. The main goal is to analyze the meaning of work through the perception of professors of a Business Management and Administration Center. Therefore the concept of meaning of work is studied in a perspective that takes into account bibliographies of authors who approach psychological and social subjects related to work. The criteria for participants' selection are related to their involvement as professors of Applied Social Sciences which encompass organizational management, business, and administration. It is an exploratory research and data collection plus analysis techniques are mainly qualitative. A total of thirty-one questionnaires were filled in. It is verified that work is essential in the respondents' life and they wish their professional effort were recognized by the Institution and society. They believe, in order to make sense of a work, it is necessary constant learning, autonomy when developing activities as well as surviving and security guarantees along with good remuneration. It is expected that the findings of the study enable Higher Education Institution agents to develop strategies oriented to human development so that university professors' work can present a positive sense and be directed to the production of socially useful goods and services.

KEYWORDS: Meaning of work. University professor. People management.

1 INTRODUÇÃO

Uma das respostas aos modelos burocráticos e tradicionais das organizações corresponde à utilização de sistemas flexíveis de gestão que podem influenciar não somente os padrões de trabalho, mas a estrutura e a forma de atuação dos trabalhadores. Estes sistemas dinâmicos tornaram-se necessários na medida em que permitem maior capacidade de adaptação aos desafios propostos pelo mercado, a partir da utilização de processos inovadores. Entre os aspectos determinantes para esta situação estão a sensação de mudança contínua e acelerada vivenciada pelos indivíduos, sociedade de consumo, e o convívio destes com as tecnologias da informação e técnicas de acesso, cada vez mais desenvolvidas e complexas. Outro aspecto que tem contribuído para a reinvenção permanente dos processos organizacionais é a globalização dos mercados e culturas que, em contrapartida, influenciam diretamente no comportamento das pessoas. Quanto ao mercado de consumo, verifica-se que os indivíduos, além de imporem novas exigências competitivas, são “motivados”, pelas organizações, a alterarem constantemente seus gostos e percepções.

A flexibilidade em uma organização pode se manifestar de várias maneiras, mesmo naquelas que, de certo modo, garantem a estabilidade no emprego para os seus trabalhadores. Entendida a flexibilidade como o oposto às formas rígidas de burocracia e rotinas que tornam as tomadas de decisões lentas e sem efetividade. Em um contexto organizacional flexível, os trabalhadores devem ser ágeis, abertos às mudanças de curto prazo, além de assumirem riscos constantemente (SENNETT, 2006). Dependem cada vez menos de normas e procedimentos formais. Entre as manifestações que influenciam o comportamento das pessoas estão as tarefas de curto prazo, o trabalho em equipe como elemento despersonalizador do indivíduo, as avaliações de desempenho incompreensíveis, o aumento do controle pessoal com a utilização de tecnologias complexas, a convivência permanente com a imprevisibilidade e o papel do trabalhador de todos os níveis hierárquicos como mediador dos interesses das organizações com seus clientes.

Apesar de toda a complexidade, o trabalho ainda é um elemento central na vida das pessoas, incluindo-se aí o emprego, que pode constituir fonte de prazer ou de sofrimento. Também, o trabalho pode possibilitar a satisfação de necessidades ou o atendimento de

desejos, além da redução ou eliminação do sofrimento. Por outro lado, dependendo da forma de organização do trabalho, determinadas características podem manter um padrão de insatisfação e sofrimento permanentes por estarem ligadas à geração de cargas físicas ou mentais. Nesse contexto, verifica-se que os profissionais estão sujeitos às consequências dessa flexibilidade ou volatilidade que pode impactar no seu caráter e na sua ética, tanto individual quanto coletiva.

A compreensão do sentido do trabalho para o professor universitário ou o modo como este percebe a sua relação com o trabalho, permite uma reflexão sobre as possíveis influências do modelo estratégico, flexível e voltado para a produtividade das Instituições de Ensino Superior no processo de construção deste enquanto sujeito. Esta forma de estruturação guarda semelhança com os processos das demais organizações que não são de ensino, e tem gerado condições de constante instabilidade e ameaça, principalmente do ponto de vista psíquico. O presente artigo foi elaborado a partir de pesquisa realizada no segundo semestre de 2007, e procurou responder à seguinte questão: Qual o sentido do trabalho na percepção dos professores universitários de uma Instituição de Ensino Superior, localizada no interior do Rio Grande do Sul? Apresentou como objetivo geral conhecer o sentido do trabalho para os professores universitários do centro de gestão de negócios e administração. Quanto aos objetivos específicos, além de conhecer as principais características que contribuem para dar sentido ao trabalho, identificar o significado da expressão trabalho na percepção do professor.

Na próxima seção será desenvolvido o referencial teórico abordando conceitos relacionados ao trabalho e sua organização, sentido do trabalho e o trabalho docente no ensino superior.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mundo do trabalho

Conforme Sennett (2006), a mudança na moderna estrutura institucional acompanhou o trabalho em curto prazo. Esse contexto levou as organizações a eliminarem camadas de burocracia, tornando-se mais planas e flexíveis. Em vez das estruturas do tipo pirâmide, a administração desenvolve modelos com formatos de redes, alegando que estas pesam menos do que as hierarquias piramidais, já que podem ser mais facilmente decompostas ou redefinidas. Segundo o autor, as promoções e demissões das pessoas tendem a basear-se em regras nítidas e fixas. Entretanto as tarefas do trabalho não são claramente definidas, já que estas são influenciadas constantemente pelas necessidades e expectativas dos clientes ou usuários, além de grupos de interesses, como sindicatos, fornecedores, concorrentes, mídia, entre outros. Acredita que as consequências deste modelo sobre os indivíduos são observadas na medida em que estes começam a reproduzir aspectos do comportamento em curto prazo como a fraqueza da lealdade e do compromisso mútuo e a falta de senso de objetivo. Acrescenta que os laços fracos se concretizam no trabalho de equipe, onde esta pode realizar diversas tarefas mudando constantemente o pessoal, pois as formas passageiras de associação são mais úteis às pessoas que as ligações de longo prazo. Para o autor, o capitalismo de curto prazo, aquele no qual as pessoas são constantemente influenciadas por

novidades, onde a percepção de obsolescência é constante, corrói o caráter do indivíduo, sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável.

Kovács (2002) critica a flexibilidade do trabalho, característica importante das organizações atuais, na medida em que esta se difunde apelando à moral individualista baseada na realização das pessoas, nos seus interesses, esquecendo o interesse coletivo e os valores sociais. Acrescenta que as práticas encaminham-se para a responsabilização individual do trabalho, para a individualização das remunerações, das carreiras, da informação, da formação e avaliação das potencialidades pessoais. Acredita que os trabalhadores que permanecem após a reorganização ou processo de reestruturação podem experimentar, frequentemente, um aumento nas horas e intensificação do trabalho, aumento no nível de estresse com riscos à saúde, além da redução de oportunidades de crescimento profissional e desmotivação. Entretanto, a autora afirma que o trabalho remunerado, para uma grande parcela de indivíduos, ainda se mantém como atividade central que estrutura a vida destes e a vida social em geral. Ainda, segundo Kovács, em uma economia de pleno emprego, este não deveria ser apenas um meio de produção de riqueza, mas sim, meio de integração social. Entende que o trabalho é uma forma de desenvolvimento emocional, ético e cognitivo dos indivíduos e, ao mesmo tempo, confere um *status* social ao trabalhador.

Morin (2002) afirma que muitas pessoas trabalhariam mesmo que tivessem uma vida confortável e não necessitassem trabalhar. Cita entre os motivos para essa centralidade os seguintes aspectos: relacionamento com outras pessoas, sentimento de vinculação, algo para fazer, evitar o tédio e ter um objetivo na vida. Segundo a autora, o trabalho representa um valor importante, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre a sua satisfação e produtividade. Acrescenta que as transformações do trabalho e do emprego têm levado as organizações a se direcionarem para um tipo de modelo de gestão em que os trabalhadores deixam de ser assalariados e passam a ser trabalhadores independentes. Considera que o resultado disso é a construção de uma sociedade vinculada ao mundo dos bens e que, ao mesmo tempo, desqualifica o trabalho, dispensa mão de obra e transforma o futuro não em presente, mas em agora, em instante.

2.1.1 Conceito de trabalho

Albornoz (2006) conceitua o trabalho como sendo uma relação peculiar entre os homens e os objetos, na qual se unem o subjetivo e o objetivo, o particular e o geral, utilizando o instrumento ou a ferramenta. Acredita que esta relação é subjetiva na medida em que o trabalhador a utiliza e a preparou e é objetiva por estar objetivamente orientada em relação ao objeto do trabalho. De acordo com a autora, os instrumentos e/ou ferramentas são manifestações da racionalidade do homem, expressam sua vontade, e servem como mediadores entre o homem e a natureza. Por isso o trabalho pode corresponder a uma satisfação imediata do desejo e da carência, aquela necessidade natural que o desejo manifesta, tornando-se um processo de transformação. Diferente do animal que, para satisfazer suas carências, devora, destrói o objeto (a natureza), o homem o trabalha e o transforma, antes de consumi-lo. A produção do objeto pelo homem é, simultaneamente, um processo de autoprodução do homem. Acrescenta que no que produz, o homem se

reconhece e é reconhecido, e reconhece a relação social, de dominação – de senhor e escravo – em que se dá a sua produção.

O trabalho, segundo Morin (2002), corresponde a uma atividade que pode reunir múltiplos significados e que apresenta um ou mais objetivos, além de exigir o gasto de energia mediante um conjunto de ações coordenadas que visam a produzir algo de útil. Acrescenta que o trabalho pode ser agradável ou desagradável e ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Ele pode ser executado ou não dentro de um emprego. Para a autora, o trabalho poderia ser uma atividade útil, determinada por um objetivo definido, além do prazer gerado por sua execução. Afirma que o trabalho satisfatório é aquele que tem sentido. Acredita que a execução de tarefas com prazer e sentimento de realização dá sentido ao trabalho à medida que o indivíduo exerce seus talentos, adquire novas experiências, atualiza seu potencial e aumenta sua autonomia. Entretanto, quanto ao emprego, trata-se da ocupação de uma pessoa e corresponde ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente. A noção de emprego implica quase, necessariamente, a noção de salário e o consentimento do indivíduo em permitir que outra pessoa dite as condições de execução desse trabalho.

Sobre o trabalho, Gikovate (1998) afirma que ele pode ser entendido como a energia despendida para extrair do habitat os meios para uma vida melhor. Não se trata apenas de energia física, ao menos nas pessoas que têm inteligência e preparo para entender o que estão fazendo. Trata-se de usar todos os recursos interiores com o intuito de encontrar novas formas de explorar o planeta e suas potencialidades. Conforme o autor é uma atividade criativa, capaz de gerar ideias que possam se transformar em práticas inovadoras. Quanto ao esforço humano de interferir sobre o ambiente, acrescenta que a capacidade humana de imaginar sempre é muito útil, pois as novas ideias permitem o desenvolvimento do conhecimento que estimulará o surgimento de resultados ainda mais avançados.

2.1.2 Organização do trabalho

Para Dejours (1994), a organização do trabalho corresponde a um processo de validação social, ou seja, o espaço de confrontação entre o indivíduo e o grupo existente nas relações de trabalho como forma de obtenção de reconhecimento, tanto pela vida hierárquica (de utilidade), quanto pelos pares (de originalidade), traz em si afirmação e reafirmação de identidade. Dessa forma, o trabalhador passa a ser entendido em sua individualidade como alguém que constrói sua própria identidade e que precisa de reconhecimento de seus pares para vê-la concretizada ou, ainda, como alguém que detém a capacidade de superar o sofrimento. Afirma que, isso, muitas vezes, é realizado por meio do trabalho, que passa a fornecer equilíbrio e satisfação afetiva e, em última instância, saúde mental.

Conforme o mesmo autor (DEJOURS, 1996; 1992), a organização do trabalho é vista como uma relação socialmente construída não apenas em sua dimensão tecnológica. Ela corresponde à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa - na medida em que ele dela deriva -, ao sistema hierárquico, às modalidades de comando, às relações de poder, à autoridade, às questões de responsabilidade etc. Também, ancora-se na divisão das tarefas, compreendendo a descrição das etapas de operacionalização de determinado trabalho, seu modo de operação, e na divisão dos homens, entendida como a destinação de cada

indivíduo na cadeia hierárquica da organização e nas relações de mando, subordinação e submissão. Sob essa ótica, para o autor, torna-se necessário explicitar que há um confronto permanente entre a manifestação do desejo e a necessidade de sua satisfação. Acrescenta que ambos são partes integrantes do fazer, e alvo da organização do trabalho que passa, também, a ser encarada como o exercício da vontade do outro, de um grupo de outros ou de uma instituição sobre o trabalhador. Na opinião de Dejours, a organização do trabalho pode determinar profundamente as relações entre desejo e motivação, considerando-se que o indivíduo, na execução de seu trabalho, deve obedecer a rotinas e a procedimentos preestabelecidos como normas padronizadas. Acrescenta-se o fato de esse ser constantemente vigiado e avaliado segundo critérios nem sempre claramente definidos ou divulgados, sendo levado a empenhar toda a sua capacidade física e intelectual na realização de seu fazer profissional.

2.1.3 Sentido do trabalho

Enriquez (1999), ao abordar o trabalho e o seu sentido, acredita que a perda deste pode provocar uma ferida profunda na identidade das pessoas, concorrendo para a desagregação de suas personalidades, sendo, por isso, o trabalho um dos elementos constitutivos do ser humano. Para o autor a nova mentalidade sobre o trabalho tem gerado uma forma de mobilização geral dos seres humanos. Percebe-se o pensamento comum de que os indivíduos que não trabalham são parasitas, delinquentes e inúteis. Afirma que se trata realmente de uma civilização do trabalho e dos trabalhadores. Com o desenvolvimento desta ideia e o surgimento posterior da grande empresa, acrescenta que, não apenas os grandes empreendedores e empresários estão interessados no trabalho, mas, ao mesmo tempo e progressivamente, também os trabalhadores. Estes, mesmo que frequentemente alienados e explorados, vão justamente reivindicar o trabalho como um elemento constitutivo e fundamental da sua personalidade, desenvolvendo a consciência profissional das pessoas e sua ligação às ferramentas necessárias à realização das suas tarefas ou atividades.

O modelo de características de Hackman e Oldham (1976) e Hackman (1977) sistematiza as relações entre características e respostas individuais no trabalho que podem influenciar no desempenho, na motivação, na satisfação, no absenteísmo e na rotatividade da mão de obra. Esse modelo apresenta o sentido do trabalho relacionado à forma como o indivíduo considera a atividade que exerce em termos gerais como significativa, legítima, útil e valiosa, ou seja, um estado psicológico resultante de três características do emprego. Conforme os autores: a) o grau de exigência por uma variedade das tarefas ou atividades envolvendo a utilização de diferentes habilidades e talentos pessoais; b) a identidade do trabalho ou o grau de exigência para a realização de todas as suas etapas ou a realização deste do começo ao fim com um resultado identificável; e o significado do trabalho ou o grau do seu impacto sobre a vida ou às atividades de outras pessoas, na organização ou no ambiente social externo.

Também, os autores apresentam três estados psicológicos que podem impactar na motivação e satisfação de uma pessoa: a) o **sentido do trabalho** – variedade das tarefas, a identidade e o significado do trabalho; b) o **sentimento de responsabilidade desenvolvido pelo indivíduo** – estado relacionado à autonomia, ou seja, à capacidade de um trabalho

deixar relativa margem de liberdade e independência à pessoa para que ela determine o modo ou as formas de executá-lo – e c) o **conhecimento dos resultados ou *feedback***. Desse modelo, elaboraram cinco princípios de organização do trabalho, buscando conferir uma ou várias características do emprego: a reunião de tarefas, a formação da unidade natural de trabalho – o que deu lugar à formação de equipes de trabalho (semi)autônomas -, o estabelecimento de relações cliente-fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de *feedback* sobre o desempenho.

Também Morin (2002), a partir de pesquisas realizadas por pesquisadores filiados ao grupo *Meaning of Work (MOW)*, cita como características de um trabalho que tem sentido: trabalho que corresponda às competências do empregado; que forneça oportunidades de valorização pessoal; um bom salário e boas condições de segurança e um horário de trabalho conveniente. Acrescenta também que o trabalho deve oferecer oportunidades para aprender, permitir experiências de relações humanas satisfatórias, ser interessante e variado, possibilitar a autonomia e o poder de decidir como fazê-lo e que este seja moralmente aceitável e seguro. De acordo com os resultados obtidos, um trabalho tem sentido se for feito de maneira eficiente, se conduz a alguma coisa, se beneficia outras pessoas e corresponde aos seus interesses e competências, se permite aprender, realizar-se e superar-se, e se permite exprimir-se e exercer seu poder.

Medeiros *et al* (2010; 2011), em estudo onde analisam as causas da rotatividade de enfermeiros e médicos do Programa de Saúde da Família, do Sistema Único de Saúde, verificaram que na percepção dos enfermeiros, o sentido do trabalho pode estar relacionado à possibilidade de realização pessoal como consequência da doação a sua atividade profissional. Também, ao envolvimento com as pessoas que cercam sua atividade, tanto profissionais quanto usuários do Sistema. Ainda, segundo os enfermeiros, o trabalho deve permitir o estabelecimento de vínculos de amizade com os colegas, ou seja, amigos com quem possam contar quando necessário. Percebem que a criação de vínculos com as pessoas que compõem a população atendida pela equipe pode ser uma fonte de satisfação profissional. Quanto aos médicos, conforme os autores, o sentido do trabalho está relacionado à satisfação pessoal, profissional e à satisfação das pessoas que são atendidas pela equipe e por eles individualmente. Percebem também a independência e a responsabilidade como fatores de satisfação pessoal e sentido do trabalho. Já a questão financeira, segundo os médicos, é uma fonte de realização pessoal, pois garante uma “vida boa”, com qualidade.

2.2 Trabalho docente no Ensino Superior

Segundo Morosini (2000), no caso da educação superior, um dos condicionantes mais fortes da docência universitária é o estabelecimento em que o professor exerce sua atividade. Dependendo da missão da instituição e das consequentes funções priorizadas, o tipo de atividade do professor será diferente. Também, dependendo da mantenedora, governamental ou privada, com administração federal, estadual ou municipal, o pensar e o exercer a docência serão diferentes, com condicionantes também diferenciados. Acrescenta que, no Brasil, tem-se uma variedade de tipos de Instituição de Ensino Superior. Pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (Brasil, 1996), as IES se dividem, segundo a organização acadêmica, em: Universidades e Não Universidades, Centros

Universitários, Faculdades Integradas e Institutos ou Escolas Superiores. Para a autora, a pedagogia universitária no Brasil é exercida por professores que não têm uma identidade única. Acredita que suas características são complexas, como complexo e variado é o sistema de educação superior brasileiro: existem instituições públicas e privadas, universidades e não universidades, em cinco regiões da Federação, de características étnicas, sociais e econômicas diferentes. A cultura da instituição e daí decorrente a política que ela desenvolve, terão seus reflexos na docência universitária.

Segundo Masetto (2003), no contexto atual, o professor deve ser o orientador das atividades que permitam ao aluno aprender, também o motivador e incentivador do desenvolvimento de seus alunos, além de estar atento para demonstrar os progressos por eles realizados, bem como corrigi-los quando necessário. Acrescenta ainda que o professor deve formar com seus alunos um grupo de trabalho com objetivos comuns. Também, deve incentivar a aprendizagem de uns com os outros, estimular o trabalho em equipe, buscar a solução para problemas em parcerias e acreditar na capacidade de seus alunos aprenderem com seus colegas, o que, muitas vezes, pode ser mais fácil do que aprender com o próprio professor. Para o autor, o docente deve ser um motivador para o aluno realizar as pesquisas e os relatórios, que propicie condições permanentes de *feedback* entre aluno-professor e aluno-aluno. Acrescentam Karawejczyk e Estivalet (2003), que as transformações do mundo do trabalho reforçam a importância do papel do professor no processo educacional. Entretanto, o sentido do trabalho pode sofrer transformações ocasionadas pelas novas relações que envolvem o processo de ensino e de aprendizagem rompendo-se a crença de que o professor é o detentor do conhecimento e da sabedoria, abrindo-se novas possibilidades para o compartilhamento e a renovação de saberes. Acreditam que o maior papel do professor não é transmitir o conhecimento, mas provocar o estudante a aprender, a pensar e a animar a inteligência coletiva dos grupos.

Segundo Gama Filho e Carvalho (1998), hoje tem-se consciência de que tecnologia, materiais e demais instrumentos encontram-se disponíveis no mercado, para qualquer organização que esteja disposta a pagar por isso. Conforme os autores, o diferencial competitivo de qualquer Instituição de Ensino Superior está sendo sustentado pela competência, capacitação e criatividade dos profissionais que integram a sua organização. Acrescentam que a capacitação, por si só, não garante o sucesso das universidades, mas é preciso que os profissionais que nelas trabalham estejam perfeitamente alinhados com a sua missão, valores, objetivos e metas. Esse quadro só se efetivará quando os profissionais universitários verificarem convergência entre seus objetivos pessoais e os rumos dessas organizações e, em suma, encontrarem satisfação em seu ambiente de trabalho. Acreditam que para a organização universitária, enquanto geradora de ideias, cabe a manutenção de uma íntima e constante relação com os anseios da sociedade, cujo cerne se localiza no desencontro existente entre as demandas dessa imensa sociedade e o que lhe é oferecido pelos órgãos transmissores de saber.

3 MÉTODO E TÉCNICAS

A pesquisa que originou o presente artigo foi exploratória (GIL, 2002) e procurou conhecer o sentido do trabalho na percepção dos professores do centro de gestão de negócios e administração, pertencente a uma Instituição de Ensino Superior, localizada no interior do Rio Grande do Sul. Ocorreu no segundo semestre de 2007. Por envolver seres humanos, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, da instituição em que se realizou a pesquisa, em: 31/08/2007, nº CEP 098/07. O objetivo foi garantir a integridade, a dignidade e, também, auxiliar o pesquisador no desenvolvimento do estudo dentro de padrões éticos, de acordo com a resolução CNS 196/96 (BRASIL, 1996). Quanto às técnicas de pesquisa, para a coleta de dados primários, utilizou-se o questionário com questões abertas e fechadas, entregue pessoalmente aos respondentes e, após, recolhido. As questões fechadas tiveram a finalidade de conhecer o perfil dos participantes do estudo. Quanto às questões abertas, abordaram aspectos relacionados ao significado da expressão trabalho e ao sentido do trabalho na percepção dos respondentes. A elaboração do questionário apresentou fundamentação nos estudos de Morin (2002); Hackman e Oldham (1976) e Medeiros *et al* (2010). Como fonte secundária, foi utilizada a consulta em informações digitais – *site* da instituição estudada - e em documentos como: manual do curso de Administração; manual do corpo docente e as bases e pressupostos para uma proposta para plano de carreira acadêmica e projeto pedagógico institucional, entre outros.

Os sujeitos do estudo foram os professores que desempenham suas atividades no departamento de gestão de organizações e negócios. Participaram trinta e um profissionais que atuam nos seguintes cursos de graduação: Administração, Economia, Contabilidade, Turismo, Gestão Imobiliária, Gestão de Micro e Pequenas Empresas, Análises de Sistemas, Comércio Exterior e Agronegócios. Na análise e interpretação, os dados e informações coletados nas questões abertas foram tratados qualitativamente (TRIVINÓS, 2006). A análise dos dados foi dividida em quatro etapas, a saber:

1 – Pré-análise ou a verificação dos questionários, leitura das respostas e preparação para sua codificação;

2 – Codificação, que corresponde à verificação das informações pré-analisadas, estudo e transformação dos dados de forma a atingir uma representação do conteúdo que será categorizado. Na codificação foram definidos dois temas: a) **Trabalho-TABELA 1**, Resumo das informações das questões relacionadas à expressão *trabalho*. b) **Sentido do Trabalho-TABELA 2**, Resumo das informações das questões relacionadas ao *sentido do trabalho*.

3 – Categorização, ou seja, a etapa de classificação genérica dos elementos que serão estudados, a partir dos critérios definidos anteriormente. Na categorização foram definidos quatro grupos principais em cada dimensão proposta:

Grupo 1 – Nível individual do respondente;

Grupo 2 – Relação do respondente com outras pessoas da organização;

Grupo 3 – Relação do respondente com a organização/instituição;

Grupo 4 – Relação do respondente com a comunidade e a sociedade em geral.

4 – Interpretação ou a busca de significado para os dados e informações pesquisados, a partir do seu exame e análise. Na interpretação dos dados, o “**R seguido de um número**” (R05), significa: Respondente e o número atribuído ao questionário que foi aplicado e respondido.

4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E AMBIENTE

Conforme o seu *Manual do Curso de Administração*, a Instituição de Ensino Superior objeto do estudo foi constituída em meados da década de 1990. Sediada no interior do Rio Grande do Sul, atua em uma área com população estimada de 309.577 habitantes, na época da realização da pesquisa. Apresenta cursos de nível superior, pós-graduação, sequenciais e formação pedagógica. Segundo o *Manual de Projeto Pedagógico Institucional*, esta tem como aspectos importantes da missão institucional gerar, mediar e difundir o conhecimento técnico-científico e humanístico, considerando as especificidades e as necessidades da realidade regional. Quanto à sua visão, ser uma Instituição de Ensino Superior reconhecida pela qualidade, onde se destacam os compromissos com a inovação, com o empreendedorismo e com os valores do associativismo.

Ainda no *Manual de Projeto Pedagógico Institucional* constam os seguintes referenciais norteadores: a) **ético-políticos**: a constituição de uma universidade é consolidada pelos princípios e valores que regem a comunidade acadêmica no contexto de uma sociedade e no conjunto das ações internas voltadas à formação pessoal e profissional dos envolvidos no processo. Também, estes referenciais constituem o fundamento do processo pedagógico, assegurando o espaço de convivência necessário ao planejamento, às ações e aos processos avaliativos que promovem a construção do conhecimento. b) **epistemológicos**: apoiam-se no cenário político, econômico e sociocultural no qual está inserido, nos fundamentos que orientam a educação do presente e na visão prospectiva do futuro. Esses referenciais consideram o estar, o pensar e o agir num contexto completo e multifacetado, no propósito da formação humana e da capacitação profissional.

O centro ou departamento estudado apresenta cursos voltados para gestão organizacional e negócios e foi criado em meados da década de 2000. A sua principal função é coordenar todos os cursos da área de gestão organizacional para que estes sejam bem conduzidos e para que produzam resultados positivos, ou seja, de acordo com as estratégias e objetivos da instituição. No período da pesquisa, o referido centro era composto por 64 professores sendo 20 Tempo Contínuo (TCs) e 44 Horistas e apresenta os seguintes cursos: Administração, Economia, Contabilidade, Turismo, Gestão Imobiliária, Gestão de Micro e Pequenas Empresas, Análises de Sistemas, Comércio Exterior e Agronegócios.

Quanto ao professor, o *Manual do Corpo Docente* da instituição e as *Bases e Pressupostos para uma Proposta para o Plano de Carreira Acadêmica* abordam a complexidade da tarefa educacional e a busca da competência como processo de formação com qualidade formal e política, que encontra no conhecimento inovador um dos elementos principais da intervenção ética. Acrescenta que o professor deve aperfeiçoar-se continuamente tanto na área científica ou técnica em que atua, quanto na sua prática docente, contribuindo para qualificar os serviços oferecidos pela IES e para a consolidação dos princípios que a regem.

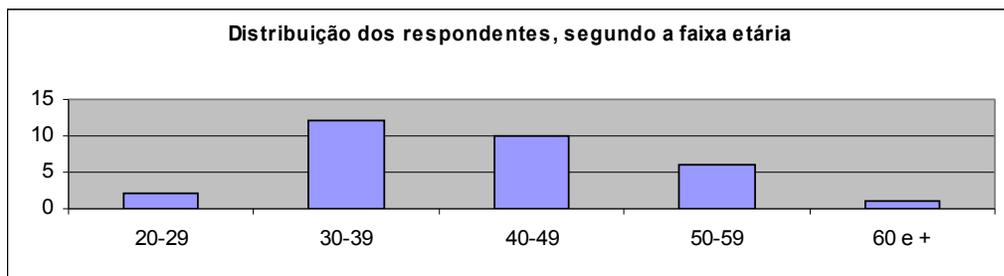
Entre as capacidades relacionadas às funções do professor, citadas no referido manual, estão: a) organizar e coordenar situações de aprendizagem; b) trabalhar em grupo exercitando o diálogo constantemente; c) estabelecer indissociável relação entre teoria e prática; d) renovar seu conhecimento para a utilização de novas tecnologias; e) envolver os estudantes em suas aprendizagens e em seu trabalho; f) acompanhar e administrar a progressão da aprendizagem; g) enfrentar os dilemas éticos da profissão; h) administrar sua própria formação contínua; i) exercer a mediação social e pedagógica além de manter postura coerente entre o discurso e a prática. Essas capacidades, fundamentadas na ação e na reflexão sobre a ação, implicam criatividade, criticidade e engajamento social, político e cultural da docência e instauram processos intersubjetivos de construção de conhecimentos nas dimensões do saber, do saber fazer, do saber conviver e do saber ser.

5 APRESENTAÇÃO, DESCRIÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS E INFORMAÇÕES

5.1 Informações gerais sobre os respondentes

Houve a participação de 31 professores na pesquisa que foi desenvolvida para realização do trabalho. Quanto ao sexo, do total dos respondentes, 23 são do sexo masculino (72%) e oito do sexo feminino (25%).

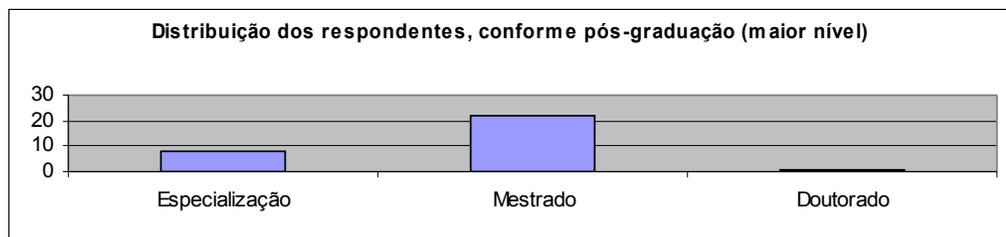
FIGURA 1 – Distribuição dos respondentes, segundo a faixa etária



Fonte: Dos autores, com base nos dados da pesquisa.

Segundo a faixa etária (FIGURA 1), observa-se que predominam os professores com idade entre 30 e 39 anos, 12 professores, seguidos da faixa entre 40 e 49 anos, representados por 10. Os professores com idade entre 50 e 59 anos, correspondem a seis. Somente dois apresentam idade de 20 a 29 anos. A faixa etária de 60 ou mais anos de idade, foi representado por somente um professor.

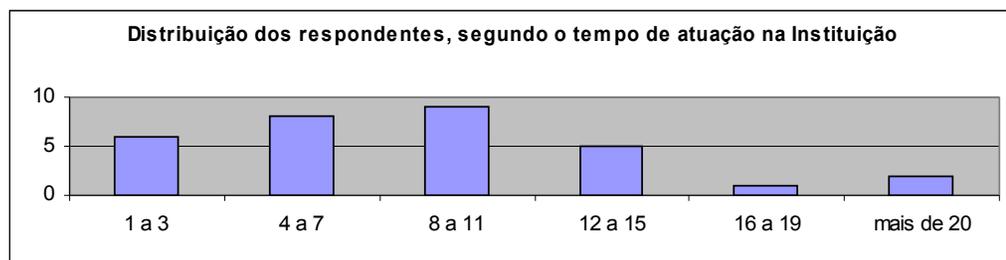
FIGURA 2 – Distribuição dos respondentes, conforme a pós-graduação



Fonte: Dos autores, com base nos dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes, conforme a pós-graduação – maior nível - (FIGURA 2), apresenta pós-graduação em nível de mestrado, sendo representado por 22 professores, seguido de especialização, representado por oito e apenas um apresenta doutorado.

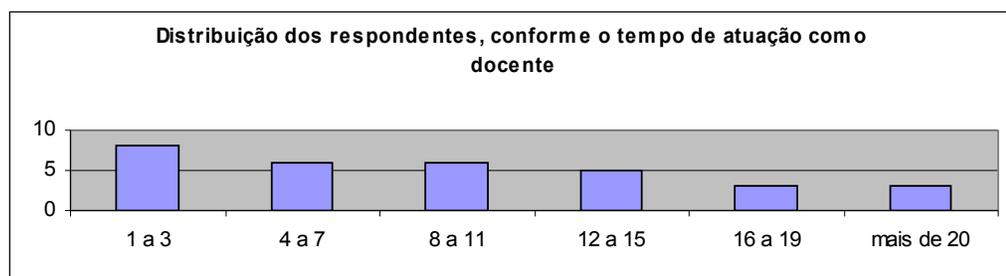
FIGURA 3 – Distribuição dos respondentes, segundo o tempo de atuação na Instituição



Fonte: Dos autores, com base nos dados da pesquisa.

Quanto ao tempo de atuação na instituição (FIGURA 3), o maior número de respondentes concentrou-se no período entre oito e 11 anos, com nove, seguido pelo período entre quatro e sete anos, com oito professores. Segue-se o período entre um a três anos, com seis. Na sequência, verifica-se o período entre 12 e 15 anos com cinco, seguido pelo período com mais de 20 anos com dois professores e, por fim, entre 16 e 19 anos apenas um.

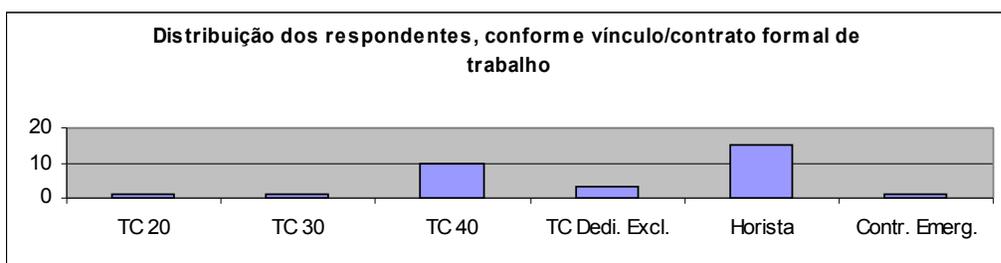
FIGURA 4 – Distribuição dos respondentes, conforme o tempo de atuação como docente



Fonte: Dos autores, com base nos dados da pesquisa.

A distribuição dos respondentes conforme o tempo de atuação como docente (FIGURA 4), foi representada, em maior número, entre um a três anos por oito respondentes, seguido por quatro a sete anos e oito a 11 anos, representados por seis, concomitantemente. Com tempo entre 12 a 15 anos encontram-se cinco respondentes e, por fim, entre 16 a 19 anos e mais de 20 anos com três em ambas as faixas.

FIGURA 5 – Distribuição dos respondentes, conforme vínculo/contrato formal de trabalho



Fonte: Dos autores, com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que a distribuição dos respondentes, conforme vínculo/contrato formal de trabalho (FIGURA 5) apresenta 15 horistas, 10 tempo contínuo – TC 40 horas, três tempo contínuo dedicação exclusiva, um tempo contínuo 20 horas, um tempo contínuo 30 horas e um por contrato emergencial.

5.2 Apresentação e análise das questões abertas

Nas tabelas 1 e 2, serão apresentadas as informações resumidas, percebidas pelos respondentes, relacionadas à expressão trabalho e ao sentido do trabalho, respectivamente. A seguir serão analisados os dados da Tabela 1, que corresponde ao resumo das questões relacionadas à expressão trabalho.

5.2.1 Informações das questões relacionadas à expressão trabalho (TABELA 1)

Grupo 1 - Na percepção do nível individual do respondente

Os respondentes, de maneira geral, acreditam que o trabalho é uma atividade que garante a autossuficiência, *status* e liberdade e, também, permite o reconhecimento e mantém a autoestima elevada. Acrescentam que trabalhar é assumir desafios e realizar objetivos pessoais. Também, para alguns respondentes, o trabalho os mantém ocupados, além de possibilitar novos desafios e gozar de prestígio. Ainda, em relação ao trabalho, afirmam que este permite a construção contínua de conhecimentos acadêmicos, profissionais e pessoais e trabalham pelo prazer de aprender dando aulas e, pelas metas estabelecidas e que pretendem atingir. Acrescenta Morin (2002), que a centralidade do trabalho está relacionada a motivos como o sentimento de vinculação, relacionamento com outras pessoas, evitar o tédio e ter um objetivo na vida. Esses motivos são apresentados nas declarações dos respondentes, a seguir:

“*Tem uma ligação forte com autossuficiência, status, liberdade, ocupação e convívio...*” (R07).

O respondente, R02, afirma que o “*...trabalho é uma atividade que me realiza profissional e financeiramente. Ocupa meu tempo e me permite aprender coisas novas continuamente. Me oferece desafios diferentes à medida que o tempo passa....*”.

TABELA 1 – Resumo das informações das questões relacionadas à expressão *trabalho*

GRUPOS	CARACTERÍSTICAS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS À EXPRESSÃO TRABALHO	PERCEPÇÕES RECORRENTES	
		O que é o trabalho para você?	Por que você trabalha?
1. Percepção do nível individual do respondente	Liberdade/ <i>status</i>	Atividade que garante autossuficiência, <i>status</i> , liberdade	Manter <i>status</i> , ser reconhecido, ter autoestima elevada e liberdade
	Desafios	É assumir desafios Meio para a realização de objetivos pessoais	Ocupação, novos desafios e prestígio
	Conhecimento e aprendizado	Permite a construção contínua de conhecimentos acadêmicos, profissionais e pessoais	Prazer de aprender dando aulas e pelas metas estabelecidas
	Independência financeira	Obtenção de recursos para a sobrevivência, subsistência Aproveitar o tempo sendo remunerado	Manutenção financeira
	Realização	Forma de realização profissional e pessoal Realização de sonhos	Para sentir-se útil, produtivo
	Centralidade na vida	Parte integrante e fundamental da minha vida Completa a vida Relação de amor e ódio	É uma maneira de dar sentido à vida Manter-se ativo e não perder o contato com a realidade
	Reconhecimento	Forma de reconhecimento	Exemplo para os filhos e prestígio
	Desenvolvimento e crescimento	Forma de colaborar com o crescimento pessoal	
	Satisfação pessoal e prazer	Fundamental meio de atingir satisfação pessoal	Sentimento de prazer e atender às ambições profissionais
2. Relação do respondente com outras pessoas na organização	Relacionamento e troca de experiências	Trabalho como meio social e troca de experiências	Mostrar potencialidades, relacionamento, amizade com os colegas e conhecer pessoas
	Amizade		

GRUPOS	CARACTERÍSTICAS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS À EXPRESSÃO TRABALHO	PERCEPÇÕES RECORRENTES	
		O que é o trabalho para você?	Por que você trabalha?
3. Relação do respondente com a organização/instituição	Esforço	É um esforço físico ou intelectual. Esforço despendido por uma ou mais pessoas ou máquinas	
	Crescimento e aprendizagem	Construir conhecimentos acadêmicos, profissionais	
	Utilidade para a organização	Forma de colaborar com o crescimento da organização, ser útil à organização	Sentir-se útil, produtivo para a organização
	Alcance de objetivos	Colaborar com o crescimento da organização	Atendimento das metas estabelecidas
4. Relação do respondente com a comunidade e a sociedade em geral	Contribuição social	Propicia sentimento de utilidade e contribui para o desenvolvimento	Forma de contribuição para a continuidade da sociedade
	Inserção social	Permite o convívio na sociedade	Manter-se inserido no contexto social
	Participação	É um meio social Insere o trabalhador como participante ativo	Forma de participação social
	Status e aparência	Manter uma aparência perante a sociedade Rótulo de pessoa de bem	Para manter o status e ser reconhecido

Fonte: MORIN, Estelle M. Sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, T. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 13-34.; MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O Trabalho e seus Sentidos**. EnANPAD. ANPAD, 2003. 16 p.; Autor, com base nos dados da pesquisa.

Os respondentes também relacionam trabalho com a obtenção de recursos para a sobrevivência e a subsistência, trabalham visando ao aproveitamento do tempo de forma remunerada. Definem trabalho como realização profissional, pessoal e de seus sonhos e sentem-se úteis e produtivos ao realizá-lo. Levam em conta a contribuição para o desenvolvimento social. Enriquez (1999), conceitua trabalho como uma tarefa a ser feita. Para o autor esta deve ser remunerada com um salário fixo, mesmo que essa não seja interessante. Considera o trabalho como fonte de autoestima e reconhecimento. Nesse sentido, evidenciam-se aqui as percepções dos respondentes: “É uma atividade para o desenvolvimento pessoal e social. O desenvolvimento passa pela obtenção de recursos para poder sobreviver e contribuir para o desenvolvimento e convívio da sociedade e na sociedade” (R28). Outro respondente afirma que o trabalho “...é uma forma de aproveitar o tempo, sendo remunerado por este aproveitamento de tempo” (R13). Segundo os respondentes, o trabalho é parte integrante, fundamental e que completa a vida. Apresentam envolvimento afetivo com o trabalho na medida em que consideram uma relação “amor e ódio” e reconhecem que trabalham para dar sentido à vida. Na sua opinião, o trabalho permite o contato com a realidade, o reconhecimento como cidadãos e a possibilidade de serem vistos como exemplos para seus filhos e demais pessoas. Acrescentam que trabalhar é uma forma de crescimento pessoal, sendo um meio fundamental de atingir satisfação pessoal e prazer. As afirmações deixam esta perspectiva mais clara:

“Relação de amor e ódio. Amor pelo que faço e gosto e ódio pelas atividades inúteis e não prazerosas” (R12).

“Porque tenho prazer no que faço, porque necessito, porque tenho ambições profissionais que me fazem dedicar-me sempre” (R24).

Grupo 2 - Na relação do respondente com outras pessoas na organização

O trabalho está relacionado com o meio social e a troca de experiências e, segundo os respondentes, por meio do trabalho têm a possibilidade de demonstrar suas potencialidades, desenvolver relacionamentos e amizades, conhecer pessoas e trocar experiências. Também, o trabalho deve possibilitar a superação de desafios, a contribuição e a responsabilidade, durante o processo, esperam ser reconhecidos pelos colegas e superiores. Medeiros *et al* (2010) e (2011), em estudo realizado, verificaram que os enfermeiros pesquisados percebem como uma fonte de satisfação profissional o estabelecimento de relações de amizade e a criação de vínculos com os usuários atendidos pela sua equipe. A seguir a percepção dos respondentes sobre a sua relação com os colegas e demais profissionais da organização:

“Trabalho é uma atividade muito importante, pois além de nos realizar profissionalmente, auxiliamos, trocamos experiências e nos realizamos como pessoas” (R03).

“Trabalho para me sentir útil... poder mostrar minhas potencialidades, ter relacionamento e amizade com colegas, conhecer pessoas, ter condições financeiras para ter uma vida tranquila.” (R06).

Grupo 3 - Na relação do respondente com a organização

Quanto às atividades desenvolvidas na Instituição de Ensino, para alguns dos respondentes, trabalho está relacionado a um tipo de esforço físico e intelectual despendido pelo professor. No que se refere ao crescimento e aprendizagem, definiram o trabalho como a construção de conhecimentos acadêmicos. Afirmam que este trabalho deve contribuir para o crescimento e melhoria dos processos da organização. Acrescentam a importância de sentirem-se úteis e produtivos, atendendo as metas institucionais. Os professores sentem-se vinculados à organização. *“... aquele que me qualifica como profissional e contribui para a melhoria da organização” (R22).*

Segundo Morin (2002), um trabalho satisfatório para quem o realiza, deve estar relacionado às competências do trabalhador. Além disso, parece relevante que as pessoas tenham a oportunidade de testar suas capacidades com o objetivo de estimular suas necessidades de crescimento individual e seu senso de responsabilidade e vínculo com a organização onde atuam. Vários aspectos podem ser considerados para que o trabalho tenha uma percepção positiva, ou seja: a presença de desafios, a autonomia na administração das atividades e os mecanismos de *feedback* organizacionais.

Grupo 4 - Na relação do respondente com a comunidade e a sociedade em geral

Segundo alguns respondentes, o trabalho lhes propicia sentimento de utilidade e contribui para o convívio e o desenvolvimento social. Acrescentam que a contribuição com

a sociedade deve ocorrer por meio da participação ativa do docente no atendimento das metas estabelecidas pela instituição, já que esta é uma organização de ensino comunitária. Para eles, a importância do trabalho também está no *status* que este apresenta. Afirmam que a instituição onde atuam, o cargo que ocupam, os benefícios que usufruem e o dinheiro que ganham são componentes relevantes na atribuição de sentido do trabalho. A aceitação social e a sua relevância pode ser observada nas afirmações dos respondentes:

“O trabalho é uma obrigação para garantir o sustento e manter uma aparência para a sociedade. Ser trabalhador tem o rótulo de pessoa de bem” (R 28).

“... trabalho para me manter inserido no meio social, onde o trabalho é a forma de participação social” (R 13).

A seguir serão apresentados e analisados os dados da Tabela 2, que corresponde ao resumo das informações das questões relacionadas ao sentido do trabalho.

5.2.2 Informações das questões relacionadas ao sentido do trabalho (TABELA 2)

A seguir serão analisados os dados da TABELA 2, que corresponde ao resumo das questões relacionadas ao sentido do trabalho.

Grupo 1 - Na percepção do nível individual do respondente

Ao se manifestarem sobre *um trabalho que faz sentido*, os respondentes percebem que corresponde aquele que proporciona o crescimento profissional, possibilita o aprendizado e realiza o ser humano na sua plenitude. Acrescentam que o trabalho deve permitir que o indivíduo seja reconhecido, deve gerar satisfação, complementar e dar sentido à vida. A questão financeira também foi abordada como parte de um trabalho que faz sentido, estando ela relacionada com a perspectiva de sustento econômico, reconhecimento pelo esforço despendido e resultados alcançados. Para Kovács (2002), o trabalho remunerado, para uma grande parcela de indivíduos, estrutura a vida destes e a vida social em geral. Acrescenta a autora que, em uma economia de pleno emprego, o trabalho deveria constituir um meio de integração social, no entanto, ficou fortemente associado ao trabalho remunerado, ou seja, ao termo emprego. Os professores, a partir das suas percepções, consideram importante a questão econômica, mas demonstram preocupação com a contribuição social da sua atividade. Alguns relatos expressam o sentimento dos respondentes quanto a um trabalho que faz sentido:

“... aquele que me realiza como ser humano permite uma vida digna e contribui com o social”. (R24).

“... aquele que traz prazer e com retorno financeiro” (R18).

“... o que os participantes reconhecem e obtêm resultados esperados” (R28).

Ao serem questionados se já *havia realizado um trabalho que faz sentido*, citaram às atividades de apoio ao ensino, como preparação das aulas, reuniões, desenvolvimento de atividades dos cursos, e o processo de ensino realizado em sala de aula, junto aos estudantes. Os respondentes sentem-se realizados por participarem do processo de crescimento dos estudantes. Além disso, percebem a questão ética como sendo parte integrante e importante

para a realização de um trabalho que faz sentido. Para Sennett (2006) as consequências do trabalho e seu processo de organização influenciam os indivíduos na medida em que estes podem apresentar aspectos de comportamento relacionados ao curto prazo como a fraqueza da lealdade e do compromisso mútuo e a falta de senso de objetivo.

TABELA 2 – Resumo das informações das questões relacionadas ao *sentido do trabalho*

GRUPOS	CARACTERÍSTICAS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO SENTIDO DO TRABALHO	PERCEPÇÕES RECORRENTES		
		Um trabalho que faz sentido é...	Você já realizou um trabalho que faz sentido?	Você já realizou um trabalho que não faz sentido?
1. Nível individual do respondente	Crescimento profissional e qualificação	Proporciona crescimento profissional	Crescimento junto com os alunos	Onde não há possibilidade de crescimento
	Felicidade/prazer	Traz prazer e é importante	Prazeroso e importante	Onde as pessoas não podem expressar opiniões
	Retorno financeiro	Realiza o indivíduo financeiramente	Possibilita sustento econômico	
	Realização	Realiza como ser humano	Possibilita realização plena	Trabalho sem sentido, sem finalidade
	Aprendizado	Permite o aprendizado	Permite aprendizado constante	Improvisação, não permitir trocas entre alunos
	Satisfação	Satisfaz quando bem realizado	Ministrar aulas	Não reflete a realidade
	Reconhecimento	Onde o indivíduo é reconhecido como pessoa		Não há reconhecimento e as pessoas não participam da sua construção
	Utilidade	Tem utilidade	Útil e propicia o desenvolvimento dos alunos	Trocas de informação e conhecimento sem ocorrer em mudanças
	Centralidade do trabalho	Algo que complementa e dá sentido à vida	Sentido para a vida	
	Criatividade		Participar do processo de construção do crescimento, por meio da criatividade e ideias	Onde as pessoas não podem desenvolver sua criatividade, atividades burocráticas e que tomam tempo
Ética e desafio		Aquele que não fere a ética		
2. Relação do respondente com outras pessoas na organização	Convívio	Possibilita interação social	Convívio com outras pessoas	Trabalhos sem contatos com pessoas
	Conhecimento coletivo	Constrói conhecimento coletivo	Auxilia no desenvolvimento dos alunos e colegas	
	Interação social	Cumpre funções sociais	Proporciona interação social	

GRUPOS	CARACTERÍSTICAS E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO SENTIDO DO TRABALHO	PERCEPÇÕES RECORRENTES		
		Um trabalho que faz sentido é...	Você já realizou um trabalho que faz sentido?	Você já realizou um trabalho que não faz sentido?
3. Relação do respondente com a organização/instituição	Crescimento e melhoria da instituição	Faz crescer e melhorar a instituição	Participar do processo de melhorias, crescimento e desenvolvimento da organização	Iniciar projetos e não concluí-los
	Obtenção de resultados	Obtém os resultados esperados	Elaboração de atividades práticas, facilitando aprendizado do aluno	Participação em reuniões enfadonhas, pouco objetivas e sem decisões concretas. Trabalhos repetitivos. Sem contato com pessoas
	Esforço	Leva o esforço ao objetivo pretendido		
4. Relação do respondente com a comunidade e a sociedade em geral	Função social	Contribuí com o social	Bem-estar social e econômico e geração de empregos	
	Segurança das pessoas	Útil para alguém ou alguma coisa	Segurança das pessoas e prevenção	
	Formação de cidadãos	Efetiva contribuição social	Oportunizar a formação de jovens na região	

Fonte: MORIN, Estelle M. Sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, T. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 13-34.; MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O Trabalho e seus Sentidos**. EnANPAD. ANPAD, 2003. 16 p.; Autor, com base nos dados da pesquisa.

A realização de um trabalho que faz sentido pode ser observada nas seguintes afirmações dos respondentes:

“Para mim é muito importante poder repassar minhas experiências para os alunos, bem como aprender com as experiências deles. Acredito que o aprendizado é constante e na Universidade crescemos muito por isso, professores e alunos” (R29).

“Sim, quase sempre. Ministrar aulas é um trabalho que, para mim, faz muito sentido. O professor tem uma missão muito importante que é a de orientar a vida de seus alunos nos campos cognitivos e sentimentais” (R19).

“Todos fazem sentido, os que não fazem sentido não podem ser feitos, pois ferem tua ética” (R01).

Quanto às declarações dos respondentes a partir da questão: *“Você já realizou um trabalho que não faz sentido?”*, os respondentes percebem como sem sentido a realização de trabalhos em que não haja a possibilidade de crescimento e nos quais não possam expressar suas opiniões. Os respondentes acrescentam que um trabalho improvisado, sem objetivos, que dificulta a troca entre/com os estudantes e não reflete a realidade, onde não há reconhecimento e de cuja construção as pessoas não participam, é um trabalho sem sentido. Também foi percebido como um trabalho que não faz sentido, aquele em que as pessoas não podem desenvolver sua criatividade, um trabalho essencialmente burocrático e que só

toma o tempo de quem o realiza, além de não possibilitar o aprendizado. Para Albornoz (2006) o trabalho está relacionado a uma satisfação imediata do desejo e da carência, aquela necessidade natural que o desejo manifesta, tornando-se um processo de transformação. Segundo o autor, no que produz, o homem se reconhece e é reconhecido, e reconhece a relação social, de dominação – de senhor e escravo – em que se dá a sua produção. A seguir, percepções dos respondentes, sobre um trabalho que não faz sentido:

“Já. Principalmente aqueles que não permitiam uma maior criatividade. Aqueles em que não havia reconhecimento, aqueles onde as pessoas não podem dar opiniões e participar da sua construção. Trabalho onde as pessoas não são felizes” (R07).

“Sim. Atividades inúteis do tipo reuniões sem pauta, ações sem objetivos e tarefas sem controle são inúteis” (R22).

Verificou-se que um dos respondentes percebe o trabalho que não faz sentido, como aquele voltado exclusivamente para questões financeiras. A seguir citação abordando o tema: *“Sim. Por muitos anos trabalhei em empresas cujo valor supremo é o lucro. O lucro como valor supremo não me parece uma finalidade de sentido”* (R10). Medeiros *et al* (2010) acreditam que o sentido do trabalho e a realização profissional estão interligados. Conforme os autores, de maneira geral, os trabalhadores consideram importante fazer o que se gosta. Desejam reconhecimento pelo trabalho realizado e, também, esperam ser úteis e não apenas trabalhar por uma compensação financeira.

Grupo 2 - Na relação do respondente com outras pessoas na organização

Sobre a questão: *“Um trabalho que faz sentido é ...”* Os respondentes percebem como aquele que possibilita interação social, por meio da construção do conhecimento coletivo. Deve cumprir funções sociais, ou seja: é aquele em que há uma efetiva contribuição para os objetivos pessoais e sociais. No estudo, verificou-se que os respondentes consideram importante o relacionamento entre as pessoas e, de acordo com seus relatos, o próprio trabalho é uma fonte de relacionamentos e isso é um fator de motivação. Morin (2002) afirma que o trabalho em equipe e o desenvolvimento de relações profissionais positivas, podem incentivar o desenvolvimento do sentimento de vinculação e de cooperação dentro dos grupos de trabalho. Seguem relatos dos respondentes sobre um trabalho que faz sentido, considerando as demais pessoas na organização:

“Aquele que construa o conhecimento coletivo” (R11).

“Um trabalho que faz sentido é trabalho feito na coordenação de curso, alocando pessoas e auxiliando o desenvolvimento pessoal, dos alunos e colegas” (R28).

Quanto à questão: *“Você já realizou um trabalho que faz sentido?”*, os respondentes, na sua maioria, citaram que para eles um trabalho que faz sentido é aquele em que há possibilidade de convívio com outras pessoas, que auxilia no desenvolvimento dos alunos e colegas e proporciona interação social. Outros percebem um trabalho com sentido aquele que possibilita o estabelecimento de vínculos e o sentimento de pertencer com os membros dos grupos de trabalho. Nesse sentido, a formação profissional, o trabalho exercido e a organização permitem a interação com diferentes grupos sociais e isso é necessário na vida

das pessoas. Sequem percepções dos respondentes quanto à realização de um trabalho que faz sentido:

“Aquele que proporciona a interação social.” (R17).

“Todos os dias realizo trabalho que faz sentido, desde um bom dia no atendimento ao telefone, resolvendo atividades diárias e convívio com outras pessoas” (R03).

Com relação à questão: *“Você já realizou um trabalho que não faz sentido?”* A única resposta foi em relação à realização de trabalhos sem contatos com pessoas, descrita na declaração a seguir: *“Acredito que não há trabalho que não faça sentido, mas com o passar do tempo pode ser pouco gratificante, trabalhos muito repetitivos, sem contato com pessoas”* (R28).

Grupo 3 - Na relação do respondente com a organização

“Um trabalho que faz sentido é...” Na percepção dos respondentes aquele que faz crescer e melhorar a instituição, que obtém os resultados esperados por meio do esforço em relação a um objetivo. Muitos dos respondentes associam a utilidade do trabalho ao fato de ele ser reconhecido por alguém da organização, ou seja, colegas e, principalmente, seus superiores. Mencionam que, para o trabalho ter sentido, é relevante que o indivíduo tenha a percepção do todo, início ao fim do processo e que esse processo tenha finalidade, objetivos claros e definidos. Verifica-se que essas associações à utilidade do trabalho apresentam relação com as abordagens realizadas por Morin (2002) e Dejours (1994). Os autores pesquisados mencionam a utilidade como um fator que dá sentido ao trabalho. Os respondentes consideram trabalho com sentido aquele que seja reconhecido por alguém e tenha utilidade para a organização. Morin apresenta um elemento novo ao tema utilidade, considerando que o trabalho com sentido é aquele que, além de ser útil, também é realizado de maneira eficiente. A seguir, algumas percepções dos respondentes sobre um trabalho que faz sentido:

“... aquele onde o indivíduo é reconhecido como pessoa e que permite crescimento em todos os níveis” (R07).

“... um trabalho que traz resultados com os quais nos entusiasmos” (R16).

Ao serem questionados *“se já haviam realizado um trabalho que faz sentido”*, a maioria dos respondentes disse que sim e, entre as respostas principais, apresentam a participação no processo de melhorias, crescimento e desenvolvimento estratégico da organização. Foi citado como elemento relevante no trabalho que faz sentido o incentivo da instituição à realização e elaboração de atividades práticas, como método usado para facilitar o aprendizado do estudante. Segundo Morosini (2000), a gestão estratégica refere-se a um processo que deve ser contínuo e adaptativo, de envolvimento de todos os profissionais, das diversas áreas, com os objetivos definidos pela direção, considerando os ambientes interno e externo da organização. A seguir, a percepção de um respondente sobre o assunto. *“Sim, imagine que todo o meu trabalho faz sentido: Contabilidade: com suas informações, ajuda na boa administração da Organização, auxiliando no desenvolvimento da Região e dando oportunidades de formação aos jovens da região; Docência: Disseminação do conhecimento”* (R06).

Os respondentes citaram como *um trabalho que não faz sentido* aquele que apresenta um início, entretanto não é concluído, como projetos iniciados com grande motivação e que, após algum tempo, caem no esquecimento sem que tenham continuidade e término. Apontaram a questão da participação em reuniões enfadonhas, pouco objetivas e sem decisões concretas, além de trabalhos repetitivos e sem contato com outras pessoas. Outro fator descrito como relevante em um trabalho que não faz sentido é aquele em que não há o reconhecimento dos superiores da organização pelo trabalho desenvolvido. A percepção do respondente estabelece uma relação com o modelo de características de Hackman e Oldham (1976); Hackman (1977), sobre uma das características do emprego, ou seja, a identidade do trabalho. “Comecei um trabalho (projeto) que ao meu ver era ideal para a organização e não consegui terminá-lo por uma série de motivos. Isso me frustrou muito” (R05).

Grupo 4 - Na relação do respondente com a comunidade e a sociedade em geral

De acordo com alguns respondentes, “*um trabalho que faz sentido é...*” aquele que permite sua contribuição para o social e seja útil para alguém. Nesse grupo houve poucas citações relacionando sentido do trabalho e a sua relação com a comunidade e sociedade em geral. Os respondentes percebem um trabalho que faz sentido como:

“...aquele que me realiza como ser humano, permite uma vida digna e contribui com o social” (R24).

“...um trabalho que traz resultados com os quais nos entusiasamos” (R16).

Perguntados se “*já haviam realizado um trabalho que faz sentido*”, os respondentes afirmaram que o trabalho deve propiciar o bem-estar social e econômico com geração de empregos, acrescentaram que o ele deve fazer a diferença e por essa razão torna-se digno e com significado. Deve oportunizar a formação de jovens na região, por meio da disseminação do conhecimento. Segundo Gikovate (1998), o trabalho corresponde a uma atividade séria e responsável que pode trazer conhecimento, prazer associado ao avanço intelectual e muita paz, pois, quando uma pessoa consegue realizar algo a que se propôs, experimenta enorme satisfação interior. A seguir, percepções dos respondentes quanto à realização de um trabalho que faz sentido:

“Através da disseminação do conhecimento que passo aos alunos, oportunizo a formação dos jovens estudantes da região” (R06).

“Gosto de ensinar. Tenho uma remuneração que me permite ser digno e contribuo socialmente ao ensinar os jovens estudantes” (R24).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo apresentou os resultados de um estudo na área de gestão de pessoas e teve como objetivo geral conhecer o sentido do trabalho na percepção dos professores do centro de gestão de negócios e administração, de uma Instituição de Ensino Superior, localizada no interior do Rio Grande do Sul. Os respondentes consideram o trabalho que tem sentido como aquele que permite a realização pessoal, o reconhecimento pelo esforço despendido e os resultados alcançados, além de gerar satisfação e dar sentido à vida, em um

sentido amplo. Percebem a ética como parte integrante deste. As questões financeiras também são relevantes na medida em que estão relacionadas à perspectiva de sustento econômico, reconhecimento pelo esforço despendido e resultados alcançados. Considerando a relação do respondente com a organização, citaram a importância de o indivíduo ter a percepção do todo, do início ao fim do processo de trabalho, e objetivos claros e definidos.

Ao abordarem um trabalho que não faz sentido, mencionaram as atividades que não permitem o crescimento e onde não possam expressar suas opiniões. Também elencaram trabalhos improvisados, onde não possam desenvolver sua criatividade ou essencialmente burocráticos. Acrescentaram ainda, trabalhos que não permitem o contato com outras pessoas, projetos sem continuidade e as reuniões de trabalho enfadonhas.

Entre os objetivos específicos, conhecer as principais características e significados que contribuem para dar sentido ao trabalho, os respondentes citaram o crescimento profissional e a qualificação, a felicidade e o prazer. Também, ao abordar a relação do respondente com outras pessoas da organização apresentaram o convívio, o conhecimento coletivo e a interação social. Já entre os aspectos percebidos, considerando a organização em si e a sociedade em geral, apresentaram o crescimento e a melhoria da instituição, a obtenção de resultados, função social e a formação de cidadãos.

Quanto à identificação do significado da expressão trabalho, de acordo com os respondentes, este corresponde a uma atividade que garante a autossuficiência, *status* e liberdade, além de permitir o reconhecimento e a autoestima. Para o professor, segundo os respondentes, trabalhar é assumir desafios e realizar objetivos pessoais. Também é uma construção contínua de conhecimentos acadêmicos, profissionais e pessoais. Outros fatores foram citados como relacionados ao trabalho: fonte de recursos para a sobrevivência e crescimento pessoal, propicia sentimento de utilidade, completa a vida e contribui para o convívio e o desenvolvimento social.

Na análise e interpretação dos dados e informações deve ser considerado que no presente estudo não houve a preocupação com aspectos relacionados ao gênero, idade, tempo de atuação na organização, capacitação profissional e acadêmica dos pesquisados, fatores que podem influenciar nos resultados da pesquisa. Espera-se que os resultados do estudo possam contribuir para a melhoria do desempenho dos gestores com o desenvolvimento de novas estratégias, relacionadas principalmente à organização do trabalho, que permitam alinhar os objetivos e percepções dos professores aos objetivos estratégicos da Instituição de Ensino.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** São Paulo: Editora Brasiliense, 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONESP. **Normas para pesquisas envolvendo seres humanos. Resolução CNS 196/1996.** Série Cadernos Técnicos. Brasília: Ministério da Saúde, 1996.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Sancionada em 12 de dezembro de 1996, pelo Presidente da República Federativa do Brasil.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, Editora Atlas, 1994. p. 21- 32.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas, v. 1. São Paulo: Atlas, 1996. p. 149-173.

ENRIQUEZ, Eugène. **Perda do trabalho, perda da identidade**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999. p 69-83.

GAMA FILHO, Paulo César; CARVALHO, Humberto Marques de. **Os novos compromissos da gestão universitária**. Rio de Janeiro: Editora Central da Universidade, 1998.

GIKOVATE, Flávio. **Os Sentidos da vida**: uma pausa para pensar. São Paulo: Editora Moderna Ltda, 1998. p 45-46.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HACKMAN, J.R; OLDHAM, G.R. **Motivation through the desing of work**: test a theory. *Organizational behavior and human performance*. 1976. V. 16. p. 250-279.

HACKMAN, J. Richard. Designing work for individuals and for groups. IN: HACKMAN, J. Richard; LAWER III, Edward L.; PORTER, Lyman W. **Perspectives on behavior in organizations**. New York: McGraw-Hill, 1977. p. 242-256.

KARAWEJCZYK, Tâmara Cecília; ESTIVALETE, Vânia. **Professor Universitário**: O sentido do seu trabalho e o desenvolvimento de novas competências em um mundo em transformação. *EnANPAD. ANPAD*, 2003.

KOVÁCS, Ilona. **As metamorfoses do emprego**: ilusões e problemas da sociedade da informação. Oeiras: Celta Editora, 2002.

MASETTO, Marcos Tarciso. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Summus, 2003.

MEDEIROS, C. R. G.; JUNQUEIRA, A. G. W.; SCHWINGEL, G.; CARRENO, I.; JUNGLES, L. A. P.; SALDANHA, O. M. F. L. **A rotatividade de enfermeiros e médicos: um impasse na implementação da Estratégia de Saúde da Família.** *Ciência e Saúde Coletiva*, v 15, supl. 1, p. 1521-1531. Rio de Janeiro: ABRASCO, junho 2010.

_____. **Sentido e significado do trabalho para enfermeiros e médicos da Estratégia de Saúde da Família.** *Estudo e Debate*, v 18, nº 2, p. 23-35. Lajeado: UNIVATES, 2011.

MORIN, Estelle M. Sentidos do trabalho. In: WOOD JUNIOR, T. **Gestão empresarial: o fator humano.** São Paulo: Atlas, 2002, p. 13-34.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O Trabalho e seus Sentidos.** EnANPAD. ANPAD, 2003.

MOROSINI, Marília Costa. Docência universitária e os desafios da realidade nacional. In: MOROSINI, Marília Costa (Org.). **Professor do ensino superior: identidade, docência e formação.** Brasília, 2000, p. 11-20.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 11 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.