

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Juliana Kern

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PROFESSORES DE
INSTITUIÇÕES DA REDE PÚBLICA E PRIVADA DE SANTA MARIA - RS**

Santa Maria, RS
2016

Juliana Kern

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DA REDE
PÚBLICA E PRIVADA DE SANTA MARIA - RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa

Santa Maria, RS
2016

Juliana Kern

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DA REDE
PÚBLICA E PRIVADA DE SANTA MARIA - RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Administração.**

Aprovado em 08 de Julho de 2016:

Vânia Medianeira Flores Costa, Dra. (UFSM)
(Presidente/Orientadora)



Janice Aparecida Janissek de Souza, Dra. (UFBA)

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)

Santa Maria, RS
2016

RESUMO

O SENTIDO DO TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DA REDE PÚBLICA E PRIVADA DE SANTA MARIA - RS

AURORA: Juliana Kern

ORIENTADORA: Vânia Medianeira Flores Costa

O sentido do trabalho consiste no seu valor aos olhos do sujeito e a representação que dele se faz. É a coerência entre ambos, impulsionada pelas expectativas e valores, que direciona ações. Entende-se que compreender tal sentido atribuído pelo docente universitário é uma das chaves para a construção de uma educação de qualidade, capaz de formar indivíduos que atendam às suas próprias necessidades, bem como as do seu país. O presente estudo objetivou analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria – RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada. Para tanto realizou-se uma pesquisa de cunho quantitativo-qualitativo, por meio da qual percebeu-se que a atribuição de sentido ao trabalho para estes docentes é impulsionada por fatores como reconhecimento, autonomia, respeito, sentimento de pertencimento, contribuição social, entre outros aspectos. O interesse pelo trabalho que proporciona prazer e satisfação pessoal foi considerado importante, assim como um trabalho que favoreça as relações sociais e humanas. De maneira geral, este estudo apontou a centralidade do trabalho na vida das pessoas, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicado boa parte à docência. Em suma, percebeu-se a ocorrência de um número maior de semelhanças entre as percepções dos docentes de ambas as instituições quanto aos dois construtos analisados neste estudo, do que de disparidades.

Palavras-chave: Sentido do Trabalho. Docentes. Instituição de Ensino Superior.

ABSTRACT

THE SENSE OF WORK FOR PROFESSIONAL EDUCATION: A COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN PROFESSORS INSTITUTIONS OF PUBLIC AND PRIVATE NETWORK SANTA MARIA – RS

AUTHOR: Juliana Kern

ADVISOR: Vânia Medianeira Flores Costa

The meaning of work is its value to the subject's eyes and the representation that it is done. It is consistency between them, driven by the expectations and values, which directs actions. It is understood that understand this meaning assigned by the university lecturer is one of the keys to building a quality education, able to train individuals to meet their own needs and those of your country. This study aimed to analyze the meaning of the work of higher education professors in Santa Maria - RS, ensuring there is influence on the nature of the institution - public and private. Therefore, we carried out a quantitative-qualitative research, through which it was realized that the attribution of meaning to work for these professors is driven by factors such as recognition, autonomy, respect, feeling of belonging, social contribution. O interest in the work that gives pleasure and personal satisfaction was considered important, as well as a work that fosters social and human relations. Overall, this study showed the centrality of work in people's lives, which highlighted the importance of labor activity in the lives of professors surveyed in relation to time organization, which is dedicated much to teaching. In short, we realized the occurrence of a greater number of similarities between the perceptions of professors of both institutions as the two constructs analyzed in this study than disparities.

Keywords: Sense of Work. Professors. Higher Education Institution.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – O conceito de trabalho segundo o ponto de vista de diferentes autores	21
Quadro 2 – Percepções sobre Sentido do Trabalho	32
Quadro 3 – Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990) .	39
Quadro 4 – Dimensões do Sentido do Trabalho.....	42
Quadro 5 – Etapas da Análise Quantitativa dos Dados	56
Quadro 6 – Etapas da Análise Qualitativa dos Dados	57
Quadro 7 – Estrutura geral da pesquisa	57
Quadro 8 – Dimensões do trabalho de acordo com os docentes pesquisados na IES Pública ..	78
Quadro 9 – Dimensões do trabalho de acordo com os docentes pesquisados na IES Privada .	83

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – A evolução do trabalho na história.....	26
Figura 2 – Modelo de características do emprego de Hackman e Oldham (1975)	34
Figura 3 – Modelo de investigação do MOW	36
Figura 4 – Variáveis que mais definem e que menos definem trabalho.....	70
Figura 5 – Classificação do sentido do trabalho de acordo com as três dimensões	85

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos docentes por faixa etária – IES Pública	60
Tabela 2 - Distribuição dos docentes por faixa etária – IES Privada	60
Tabela 3 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem trabalho para os docentes da IES Pública	61
Tabela 4 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem trabalho para os docentes da IES Privada	67
Tabela 5 - Comparação de médias das variáveis que definem trabalho	70
Tabela 6 – Demonstrativo estatístico das variáveis que definem sentido do trabalho para os docentes da IES Pública	72
Tabela 7 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem sentido do trabalho para os docentes da IES Privada	74
Tabela 8 - Comparação de médias das variáveis que definem sentido do trabalho	75

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa	11
1.2 Problemática	16
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo principal.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
2 O SENTIDO DO TRABALHO E A DOCÊNCIA	19
2.1 Definição de Trabalho	19
2.2 Uma Breve Visão sobre a Evolução do Trabalho na história.....	21
2.3 O Sentido do Trabalho	28
2.4 Abordagens sobre o Sentido do Trabalho	33
2.4.1 Os primeiros estudos propostos por Hackman e Oldhan (1975).....	34
2.4.2 A pesquisa do Grupo MOW	35
2.4.3 Os estudos de Morin.....	41
2.4.4 Outros estudos sobre o sentido do trabalho	43
2.5 O trabalho Docente no Ensino Superior	46
3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	52
3.1 Unidade de Análise	52
3.2 Definição da Pesquisa Quanto à Forma de Abordagem e Objetivos.....	53
3.3 Instrumentos de Pesquisa e Técnica de Coleta de Dados	55
3.4 Análise dos Dados	56
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	59
4.1 Perfil dos pesquisados	59
4.2 A Definição de Trabalho para os Docentes Universitários	61
4.2.1 Análise univariada.....	61
4.3 Os Sentidos Atribuídos ao Trabalho.....	71
4.3.1 Análise univariada.....	71
4.3.2 Análise Qualitativa	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS	89
ANEXO A.....	99
APÊNDICE	101

1 INTRODUÇÃO

A hegemonia do pensamento econômico, conforme Chanlat (2000) menciona, ampliou enormemente o papel das organizações tanto na sociedade quanto na vida dos indivíduos. Simultaneamente, a cultura moderna da era industrial cria uma interdependência entre a sociedade e as organizações. Isto também ocorre, de acordo com Chinee (2000), em relação ao trabalho, que é ao mesmo tempo consequência e influenciador da sociedade e das organizações.

Darcy Ribeiro, influente intelectual e educador brasileiro afirmava insistentemente: “eu trabalho até perder o fôlego porque acho importante trabalhar, fazer o que gosto. Acho que o trabalho é que organiza a pessoa. É o trabalho que nos obriga a nos comunicarmos com outros homens, a conviver com eles em função do mundo, a todo dia nos recuperar e nos reconstruir” (RIBEIRO, 1985, p. 139).

Historicamente, o mundo antigo tratou o trabalho com demérito, considerando-o um fardo necessário à sobrevivência, indigno aos homens livres. Somente a partir do século XVI, com a institucionalização da ética protestante, e mais intensamente no século XVIII com a industrialização e os avanços do modo de produção capitalista, é que o desprezo com o qual os antigos gregos e medievais se referiam ao trabalho foi substituído pela sua valorização, não apenas como ação de sobrevivência, mas como fonte de realização (DOURADO, et al., 2008).

É importante ressaltar que trabalho é tema atual, sendo discutido por várias ciências em diferentes perspectivas. Ao longo da história, é uma esfera que sofreu diversas mudanças, sendo influenciado por aspectos sociais, econômicos, organizacionais, etc. O mundo do trabalho se caracteriza pelo seu dinamismo e por passar por constantes transformações em decorrência da crescente valorização do capital financeiro, da globalização da economia, da competitividade, do surgimento de novos modelos de organização, da difusão de tecnologias da informação e da comunicação e da reestruturação das empresas. Sendo estes alguns dos motivos mais evidentes que contribuem para a geração de novos contextos para o trabalho e em face das mudanças e da importância dessa dimensão para os indivíduos e sociedade como um todo, é relevante estudar o trabalho em si e o sentido que os indivíduos lhe atribuem (SANTOS, 2010).

Defronte a esta metamorfose do trabalho, Sennett (1998) explica que os indivíduos buscam adaptar-se à nova ordem. Para Chanlat (1994), a sociedade capitalista e o pensamento de curto prazo estimulam uma racionalidade econômica que instiga os trabalhadores a deixarem de ver o trabalho como uma parte da vida, encarando-o somente como uma forma de sobrevivência e acumulação de riquezas.

Neste mesmo sentido, Dejours (1987) afirma que as práticas adotadas pelas empresas vão de encontro à esfera das realizações, motivações e desejos dos indivíduos, ou seja, a perda do sentido na realização das tarefas está diretamente relacionada às posturas adotadas pela organização, a qual deveria possibilitar que as pessoas se identifiquem com seu trabalho, uma vez que este representa um importante valor em suas vidas. Para Gennis e Wallis (2005), não é somente a atividade que define o trabalho, mas as consequências do ato laboral e as circunstâncias, sob as quais, a atividade é empreendida.

No contexto capitalista, o conceito de trabalho está associado ao âmbito das empresas, à sua lógica e aos seus objetivos. No entanto, segundo Antunes (2003), o sentido dado ao ato laborativo pelo capital é completamente diverso do sentido que a humanidade pode conferir a ele, visto que o trabalho é central na vida das pessoas em face da construção da identidade, da realização pessoal, da formação de relações interpessoais, da evolução da convivência e da cultura (DEJOURS, 2007). Logo, sendo o trabalho uma atividade básica para o homem, este lhe atribui sentido, expressando seus valores, crenças, desejos, importância, entre outros.

De modo geral, seja pelo fato de ser um meio de sobrevivência, pelo tempo diário despendido nele, e/ou por ser um meio de realização não só profissional, como também pessoal, o trabalho tende a ocupar um lugar central na vida de quem o realiza. Ainda de acordo com Dejours (2007), a compreensão do sentido que as pessoas conferem ao trabalho perpassa o contexto macrossocial e organizacional onde estão inseridas. Embora a atribuição de sentido seja um fenômeno individual que depende das características do sujeito da ação, da natureza da atividade laborativa, das escolhas e experiências dos indivíduos, a perspectiva pessoal é fortemente influenciada por questões sócio-culturais.

Para Morin (2001), o sentido do trabalho é o valor do trabalho aos olhos do sujeito e a representação que dele se faz. É a coerência entre o sujeito e o trabalho, por meio de suas expectativas e valores, direcionando suas ações. Ou seja, atribuir sentido ao trabalho é algo subjetivo devido às diferenças individuais e peculiaridades de cada pessoa.

Pelo exposto, entende-se que compreender o que pensa o docente universitário sobre a natureza do seu trabalho e o sentido que o mesmo possui é uma das chaves para a construção de uma educação de qualidade, capaz de formar indivíduos que atendam às suas próprias necessidades, bem como as do seu país.

1.1 Justificativa

O trabalho é denotado como um símbolo de liberdade do homem para a transformação de sua natureza. Por ser um elemento fundamentalmente integrador da sociedade, é uma condição necessária ao desenvolvimento humano e um componente básico das relações sociais (ARVEY; RENZ; WATSON, 1998). Dejours (2007) afirma que o trabalho é e continuará central na vida das pessoas em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura. Em virtude disso, estudos relacionados à temática trabalho têm tomado dimensões expressivas, perfazendo discussões em diversos campos.

Desde os escritos da Escola Sociotécnica em meados dos anos 1950 que diversos pesquisadores têm buscado, por diferentes metodologias, compreender o sentido do trabalho para as pessoas. A maioria dos estudos foi baseada nas investigações desenvolvidas por pesquisadores do grupo Meaning of Work International Research Team ([MOW], 1987) e, posteriormente, por Morin (2001). Além desses, outros pesquisadores se voltaram para o entendimento do sentido do trabalho para as pessoas, dentre os quais se destacam Hackman e Oldham (1976) e Dejours (1987).

Diante da centralidade que exerce na vida de qualquer pessoa, a compreensão do sentido atribuído ao trabalho pelos profissionais da educação torna-se relevante. Além disso, há carência de pesquisas sobre o sentido do trabalho com indivíduos dessa área. De acordo com Silva e Mafra (2014), os estudos na área da Educação e da Pedagogia, de modo geral, enfatizam aspectos relacionados à natureza do trabalho docente, envolvendo discussões sobre a prática, a docência, a formação e competências educacionais. Na área da Psicologia, pesquisas a respeito da relação entre trabalho e saúde ganham destaque. Já no campo da Administração aspectos relacionados à formação, à prática e ao desenvolvimento de competências educacionais têm sido mais debatidos, porém com foco maior no processo do que na natureza da atividade. As autoras ressaltam que a categoria docente ainda carece de abordagens mais aprofundadas, visto que poucos são os estudos encontrados na literatura que tratam especificamente desse profissional.

Analisando-se estudos sobre a temática realizados nos últimos cinco anos, percebe-se que a maioria das pesquisas envolvem trabalhadores do setor secundário e ainda indivíduos fora do enclave de mercado, evidenciando a importância e o diferencial em serem produzidos estudos relativos ao setor terciário. Além disso, as pesquisas que abordam profissionais

docentes em sua maioria tratam de assuntos como identidade, subjetividade, prazer-sofrimento e adoecimentos na profissão, entre outros.

A escolha da temática sentido do trabalho para docentes do ensino superior se deve ao fato de considerar o momento atual oportuno para a discussão acerca do trabalho dessa categoria. Primeiramente e de modo geral, porque além de exercer um importante papel na vida pessoal, o trabalho influencia nas relações sociais bem como na ordenação da vida em sociedade (SCHWARTZ, 1998). No contexto do professorado, Stewart (1998), ressalta a relevância que vem sendo dada ao profissional enquanto entidade que acumula certo capital intelectual e a sua capacidade de repassá-lo sem sua própria perda, configurando um agente de transformação, que possibilita a outros seres desenvolver suas potencialidades. Segundo, porque o campo de investigação do trabalho docente vem crescendo, mesmo que paulatinamente, em função das mudanças no contexto social e em termos do crescimento do número de Instituições de Ensino Superior (IES) e da oferta de cursos de graduação e pós-graduação no Brasil, o mesmo ocorrendo com o número de professores em exercício (INEP, 2007; LIMA, 2012).

Em termos sociais, Esteve (1989) identificou cinco grandes mudanças no contexto do trabalho desses profissionais que criaram condições para o aumento de estudos relativos à categoria, são elas: as mudanças nas atitudes da sociedade em torno do professor; a transformação do papel do mesmo; as crescentes contradições em seu papel; a incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional e, indícios da deterioração da imagem do professor. Para este autor, tais mudanças foram denominadas de fatores secundários, ou seja, aqueles baseados no ambiente externo. Os fatores primários são aqueles que têm efeitos mais diretos, sendo vivenciados diariamente pelo professor universitário. Nesse sentido, Souza et al. (2009) explicam que o gênero profissional do docente é composto por algumas dimensões, dentre as quais se destacam as relações propriamente pedagógicas (atividades de ensino) e as relações administrativas (formulação de projetos, relatórios, reuniões) que requerem disponibilidade de tempo, paciência, etc.

Miller (1991) afirma que o ambiente e a pressão sobre determinadas tarefas têm alterado as experiências de trabalho docente e seus sentidos. No caso brasileiro, as definições da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996), LDB-96, promoveram uma remodelação da educação, tornando-se um marco no cenário acadêmico (PAIVA; MELO, 2009). Suas implicações atingem diretamente os professores universitários quanto às exigências de formação inicial e continuada, ou seja, em relação à titulação acadêmica e à dedicação. Paiva e Melo (2009) destacam ainda o “antigo” Exame Nacional de Cursos (ENC) e o “atual” Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) como outra fonte de pressão sobre o corpo

docente, no sentido de responsabilizá-los pelos resultados alcançados pelos seus alunos. Bosi (2007) complementa ao afirmar que a crescente mercantilização das instituições de ensino superior e a busca pelo produtivismo acadêmico propiciaram um contexto em que o professor é avaliado muito mais pelo quanto produz do que pela qualidade do que produz.

De acordo com Silva e Mafra (2014), no decorrer do tempo são perceptíveis as mudanças e o aumento no número de exigências quanto às atividades acadêmicas de nível superior – ensino, pesquisa, extensão, orientação e administração – o que tem ocasionado, muitas vezes, crises identitárias no exercício da profissão dos docentes.

Até o início dos anos de 1960 o trabalho docente era considerado uma profissão de status, em que a maioria dos profissionais usufruía de uma relativa segurança material, com emprego estável e estimado (CRUZ et al., 2010). No entanto, segundo Vilas Boas e Morin (2014) a ideia de segurança e de alta posição social transmitida pela carreira acadêmica, ligada a um ambiente rodeado de oportunidades de trabalho satisfatórias e autônomas sofreu significativas transformações. Pois, tanto o aumento do número de alunos e a ênfase na pesquisa, quanto a pressão econômica que afeta o nível de demanda de trabalho para os professores influenciam negativamente o ambiente e vida desses profissionais.

Freitas (2007) e Bastos (2007) mencionam que as exigências por qualificação, competência e competitividade tiveram um significativo aumento para o trabalho docente. Nessa configuração, o trabalho dos professores universitários transcende os limites basilares do exercício da profissão docente, pois além de atuarem como educadores atuam como orientadores, pesquisadores, coordenadores, dentre outras ocupações.

Vilas Boas e Morin (2014) explicam que as exigências são cada vez maiores, como exemplo, destaca-se a enorme demanda pela publicação em periódicos de alta qualidade para apoiar a carreira do profissional e manter os programas de pós-graduação. É necessário realizar pesquisas, apresentar projetos e elaborar relatórios para obter material adequado para publicar. Além disso, os professores precisam trabalhar mais horas dedicando-se às suas próprias pesquisas e às pesquisas de seus alunos.

Diante do exposto se faz pertinente investigar se os profissionais da área destacam alguma influência dessas condições de trabalho e alterações de ordem social, econômica, política, ambiental e tecnológica no sentido que atribuem ao seu trabalho.

Gillespie, Walsh, Winefields, Dua e Stough (2001) ressaltam que os docentes das universidades desempenham um papel vital na criação e desenvolvimento do conhecimento e da inovação, bem como na educação e formação de toda a sociedade. Portanto, é fundamental que os gestores das instituições encontrem maneiras de proteger os professores dos crescentes

níveis de estresse, tensão mental, física e emocional, por exemplo, oriundos das exigências cada vez maiores, fatores estes que podem representar grandes empecilhos diante do processo educacional.

Para enfrentar esta realidade, os gestores das universidades podem buscar alternativas que ofereçam um ambiente de trabalho saudável e estimulante, capaz de contribuir positivamente no sentido conferido ao trabalho pelos profissionais docentes. Para Oliveira e colaboradores (2004) é importante perceber e compreender as características que definem um trabalho que faz sentido para aqueles que o realizam, pois pode orientar as decisões e intervenções dos responsáveis pelas mudanças que incidem sobre a organização do trabalho, no caso as próprias universidades.

Por outro lado Sievers (1997) explica que a perda do sentido do trabalho pode causar a perda da motivação para o trabalho, o que justifica a necessidade de serem desenvolvidos planos motivacionais nas organizações. Para esse autor, o trabalho só tem sentido quando é visto como uma parte da vida do indivíduo e da sociedade e não somente como uma dimensão da instituição empregadora.

O presente trabalho procura relacionar os construtos e as características que interferem no sentido do trabalho para os docentes de nível superior. Bem como, espera-se que os resultados permitam idealizar ações que venham a contribuir para o estímulo, o desempenho e a satisfação desta categoria funcional.

Conforme Morin et al. (2003), para compreender os sentidos positivos e negativos do trabalho, faz-se necessário estudar os aspectos da subjetividade na atividade laboral. Para tanto, supõe-se que a partir da caracterização do trabalho e melhor conhecimento do perfil dos docentes, seja possível propor intervenções laborais nos construtos identificados como de maior relevância, possibilitando que as instituições atuem mais objetivamente nesses aspectos. Mais do que isso, as autoras ressaltam que as tentativas das organizações em valorizar seus colaboradores, realizadas a partir de informações concretas sobre o que eles pretendem atingir no trabalho e na vida, podem ser mais eficientes do que aquelas baseadas em princípios gerais e abstratos.

Pelo exposto, identificar aspectos como o entendimento e conceituação dos docentes universitários, tanto da rede pública quanto da rede privada, em relação ao sentido que atribuem ao seu trabalho torna-se importante no auxílio às áreas de gestão de pessoas das universidades, de modo que a partir disso, possam propiciar condições de trabalho capazes de minimizar as consequências adversas que a profissão docente pode sujeitar a estes indivíduos.

Estudar o sentido do trabalho para os docentes de uma universidade pública federal, especificamente, justifica-se também pelo fato de que instituições dessa natureza são as que mais rapidamente sofrem as consequências das alterações nas diretrizes políticas educacionais. Isto é, diversas são as transformações que envolvem o objeto de estudo e acompanhar tais alterações faz-se importante para o entendimento.

Além disso, o estudo é relevante por enfatizar a possibilidade da influência de aspectos ligados ao trabalho do professor universitário público - a cobrança por produtividade, as atualizações constantes, o excesso de trabalho e de funções - no sentido que o profissional atribui ao seu trabalho. É pertinente ressaltar que os fatores destacados acima foram amplamente divulgados na mídia pelos movimentos sindicais e podem estar relacionados com a greve dos professores universitários da rede pública que paralisaram as suas atividades por quase quatro meses no ano de 2012 (PAIXÃO; SOUZA, 2013).

Já nas instituições de ensino superior privadas, segundo Karawejczyk e Estivalet (2003), os docentes são constantemente chamados a repensarem sua atuação, sendo instruídos a desenvolverem novas competências em relação ao seu trabalho. Até aí não há grande diferenciação da IES pública. No entanto, para as autoras, o contexto de transformações, sobretudo a reorganização econômica atinge também o ensino e particularmente as instituições privadas, em que a lógica do lucro se faz presente. Esse tipo de instituição necessita sobreviver e se adaptar ao segmento e região em que atua, sob pena de desaparecer enquanto instituição, o que reforça a importância deste tipo de estudo com os profissionais que se encontram neste meio.

De acordo com Santos (2000), vigora nessas instituições a progressiva adoção de uma visão voltada ao mercado, regrada na ideia de que a atividade intelectual se mede pela produção acadêmica e na multiplicação de turmas e disciplinas. O mesmo autor sugere que os professores do ensino superior privado se diferenciam dos do ensino público principalmente por atuarem em cenários econômicos instáveis, marcados por conflitos entre capital e trabalho e pela precariedade da identidade profissional da classe e falta de estabilidade na carreira.

Cogo (2008) sugere que a eficácia do desempenho acadêmico é mensurada em termos de produtividade e sucessos estatísticos conversíveis em valores de marketing, visando atingir novas dotações, parcerias e investimentos. Enfim, o contexto de trabalho de docentes de universidades privadas oferece uma série de pontos específicos que viabilizam o estudo do sentido do trabalho para esses profissionais.

Morin et al. (2003) apontam que as especificidades do sentido do trabalho precisam ser aprofundadas. Para tanto, pesquisas devem ser realizadas nas mais diversas regiões e contextos,

a fim de que os sentidos que as pessoas de diferentes locais atribuem ao trabalho possam ser capturadas. Acredita-se que este estudo, que alcança docentes de nível superior de uma instituição pública e de uma instituição privada de Santa Maria – RS, é útil também para fomentar pesquisas futuras com outros profissionais que atuam nessa área, como o caso de professores de escolas e de cursos profissionalizantes da cidade, bem como de outras regiões e contextos. Além disso, para os leitores em geral, este trabalho oportunizará o conhecimento das opiniões de docentes universitários, oportunizando a análise da sua decisão quanto à escolha da profissão, visto que o mesmo proporcionará uma importante parcela de conhecimento acerca do sentido do trabalho docente.

Conforme mencionam Borges e Tamayo (2001) o caráter dinâmico do sentido do trabalho é suficiente para justificar a necessidade de desenvolver estudos neste campo e contribuir para a ampliação do conhecimento científico. De acordo com Coda e Fonseca (2004), quando o indivíduo atribui um sentido ao trabalho e as suas funções são cumpridas, há um sentimento de gratificação e prazer. Entende-se que compreender o sentido conferido ao trabalho pelo profissional docente é uma das chaves para a construção de uma educação de qualidade, capaz de formar indivíduos que atendam às suas próprias necessidades, bem como as do seu país.

A ausência de sentido do trabalho pode ser para o indivíduo uma causa de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, pois este constitui um fator de equilíbrio e de desenvolvimento (DEJOURS; DESSORS; DESRI AUX, 1993). Nessa perspectiva, Oliveira et al. (2004) ressaltam que um trabalho sem sentido resulta na falta de motivação, sofrimento e frustração, interferindo negativamente no comprometimento organizacional e na produtividade do indivíduo.

Para finalizar, os escritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1984 apontam a relevância do estudo do trabalho docente. A OIT reconhece a importância deste trabalho na sociedade, haja vista que os professores são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida. Está explícita a sua positividade considerando o viés de crescimento, desenvolvimento e valorização que implica essa atividade que, como defendeu Codo (1997), transforma o homem e sua natureza.

1.2 Problemática

O trabalho faz parte da história humana, não somente em vista das suas diferentes formas que emergiram ao longo dos séculos, mas por ser um modificador do próprio homem,

no sentido de mediar a constituição da sua identidade pela contínua produção da sua existência, e por configurar-se em um permanente construtor da sociedade (ALBORNOZ, 2008; SAVIANI, 2010). Todavia, Dejours (2006) explica que, sob o argumento da racionalidade, a forma pela qual o mesmo é organizado na maioria das vezes, choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o à perda do sentido na realização das suas tarefas.

Ainda no fim do século passado, Harman e Hormann (1990) já ressaltavam que a sociedade é confusa em relação ao papel do trabalho. Os autores mencionam que os empregos estão cada vez menos efetivos em desenvolver suas funções ancestrais legítimas: o aprendizado e o desenvolvimento do cidadão; o desenvolvimento e os papéis sociais dos indivíduos; a produção de bens e serviços relevantes e desejados pela sociedade; e a distribuição de renda de modo equitativo, o que tem modificado as percepções dos trabalhadores quanto ao sentido que atribuem às suas atividades.

Antunes (2000) destaca a relação entre trabalho e sentido na realidade social sob uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro dele. Em outras palavras, a vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com a vida cheia de sentido fora do trabalho.

Tomando a classe trabalhadora como a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, este estudo elege como objeto de investigação um tipo específico de trabalhador: trata-se do professor universitário, empregado na universidade pública e privada da cidade de Santa Maria-RS. O trabalho docente não escapa dos processos de reestruturação, que têm como algumas de suas consequências a sua intensificação bem como a precarização das suas condições, o que interfere diretamente nas percepções acerca de seu sentido (OLIVEIRA et al., 2004).

De acordo com Santos (2010), atribuir sentido ao trabalho é algo tão subjetivo que indivíduos com a mesma profissão poderão apresentar em suas definições alguns pontos discordantes, devido às diferenças individuais e também às peculiaridades de cada organização, no caso, instituições de ensino superior de naturezas distintas. As particularidades e a maneira como se dá o trabalho em cada instituição, que tende a ser de configuração distinta, pode vir a gerar diferentes percepções com possíveis reflexos sobre o seu sentido.

Acredita-se que entender os sentidos que os docentes atribuem àquilo que realizam, inseridos em um cenário educacional de mudanças que incidem sobre a organização do seu trabalho, é relevante para o avanço das pesquisas sobre esse tema. Diante do exposto, espera-se contribuir com esses estudos respondendo-se ao seguinte problema de pesquisa: *O sentido*

do trabalho de docentes de nível superior de Santa Maria-RS é influenciado pela natureza da instituição – pública e privada?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo principal

Analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria – RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem trabalho;
- ✓ Identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem sentido do trabalho;
- ✓ Analisar o sentido que o trabalho assume para o docente nas dimensões individual, organizacional e social.

Apresentados o problema de pesquisa bem como o objetivo principal e seu desdobramento em objetivos específicos que irão nortear esta pesquisa, parte-se a seguir para a explanação do referencial que baseou a parte teórica deste estudo.

2 O SENTIDO DO TRABALHO E A DOCÊNCIA

Este capítulo tem por finalidade a apresentação teórica dos principais pontos que embasam o assunto abordado neste estudo. Inicia-se esta reflexão com uma visão geral sobre trabalho, sua conceituação e historicidade, em seguida apresentam-se pesquisas, abordagens e definições sobre o sentido que lhe é atribuído. Por fim, destacam-se algumas questões pertinentes à docência no ensino superior.

2.1 Definição de Trabalho

Ao estudar-se a temática trabalho, é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam dele, pois, de fato, existem diversas definições (MORIN, 2001). Ao longo da história da humanidade, conforme explica Santos (2010), o trabalho teve o seu valor percebido pelas pessoas de maneiras distintas, apresentando diferentes características quanto à utilidade, obrigatoriedade, relevância, obrigação social, dentre outros aspectos. Para Brief e Nord (1990), caracterizá-lo como uma atividade que possui objetivo é o único elemento que reúne os múltiplos significados que lhe são conferidos.

Quanto à atividade em si, Dejours (2004) o define como aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. É o poder de sentir, de pensar e de inventar. O mesmo autor explica ser o homem o agente transformador, que produz algum resultado por meio de seu esforço.

Num sentido mais amplo, Kosik (2002) conceitua trabalho como o processo que envolve todo o ser do homem, inclusive compondo a sua singularidade. Silva (2008), também se voltando mais para a manifestação da subjetividade dos sujeitos quanto às suas relações com seus trabalhos, declara que discutir este tema é discutir o ser humano em si e sua existência. Portanto, não se trata de entendê-lo somente como uma ocupação, um mero fazer, um emprego, questão de sobrevivência ou ascensão.

Seguindo nesta mesma linha de pensamento, Dejours (2007, p. 21) explica que “o trabalho é e continuará central na vida das pessoas em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre os homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”. Corroborando com a ideia da centralidade do trabalho na vida das pessoas, Kilimnik e Castilho (2002) afirmam que a atividade laboral pode ser vista como

essencial na vida do indivíduo por contribuir para a construção da sua identidade e personalidade. Os autores asseguram ser por meio do trabalho que ocorre o desenvolvimento do potencial do trabalhador, o qual se sente apto a participar, cooperar ou produzir resultados pelo próprio esforço.

Freud (1974) argumenta que se for livremente escolhida, a atividade profissional constitui uma fonte de satisfação especial, proporcionando certa direção à vida, noção de realidade e uma possibilidade de vínculos entre as pessoas. O autor conclui ainda que o trabalho é uma técnica indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade.

Voltando-se ao ponto de vista econômico, Morin (2001) comenta que o trabalho pode ser agradável ou desagradável, podendo estar associado ou não a trocas dessa natureza. Para Peiró e Prieto (1996) a tendência é que o trabalho seja considerado uma atividade valorada intrinsecamente, que contribui para a melhoria das experiências pessoais e para o desenvolvimento humano, e não apenas uma forma de retorno financeiro. Complementando a ideia, os mesmos autores definem o trabalho como o conjunto de atividades humanas, com retorno econômico ou não, que mediante o uso de instrumentos, técnicas e matérias, permite obter, produzir ou prestar bens, produtos e serviços. Nesta atividade, o indivíduo dedica energia, habilidades, conhecimento e demais recursos necessários e, como consequência obtém algum tipo de retorno, que pode ser material, psicológico e/ou social. Diante desta concepção, conforme explica Fonseca (2009), é possível perceber que os indivíduos não se restringem aos benefícios materiais provenientes das atividades que executam, mas sim, almejam atingir e agregar outros benefícios, visto que intencionam conseguir algo tido como maior.

Neste mesmo sentido Tolfo e Piccinini (2007) argumentam que se o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e um caminho para aquisições, ele deixa de percebê-lo como um elemento integrador, por meio do qual pode reconhecer e desenvolver-se enquanto indivíduo e ser social. De forma semelhante, Bastos et al. (1995) já mencionavam os antagonismos existentes em relação à concepção de trabalho. De um lado, ressaltando uma avaliação negativa, associando-o ao sacrifício, esforço incomum, fardo, sinônimo de luta e punição. E em outra direção apontando a sua valorização, sua capacidade de propiciar o domínio da natureza e o alcance de determinados objetivos.

Outras conceituações, conforme exposto no Quadro 1, são conferidas ao trabalho segundo o ponto de vista de diferentes autores, dependendo do enfoque observado e da abordagem daqueles que se propuseram a sugerir uma definição para o termo.

Quadro 1 – O conceito de trabalho segundo o ponto de vista de diferentes autores

Estudioso	Definição
Friedman & Havighurst (1954);	O trabalho é o meio de construção da identidade e favorece os contatos sociais.
Dubin (1958);	O trabalho é o tempo pelo qual uma pessoa dedica seus esforços na produção de bens e serviços em troca de remuneração.
Parker & Smith (1976)	O trabalho é o oposto do descanso.
Marshall (1980)	O trabalho é um esforço do corpo e da mente, realizado parcial ou totalmente, com o propósito de obter algum benefício diferente da satisfação que se deriva diretamente do trabalho.
Fryer & Payne (1984)	O trabalho é uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução.
MOW (1987)	O trabalho gera satisfação intrínseca, derivada de sua execução.

Fonte: Adaptado, PIERÓ e PIETRO (1996).

Mesmo diante das transformações de ordem econômica, política, tecnológica e social que vigoraram e continuam presentes na história e das características contraditórias que permeiam o contexto do trabalho - o qual cria, mas também subordina, humaniza, porém degrada, liberta e escraviza, é físico e intelectual, um meio de subsistência e uma fonte de desenvolvimento, uma forma de poder e identidade, de autorrealização e remuneração - o trabalho humano mantém-se como nodal na vida dos indivíduos (KOVÁCS, 2002; ANTUNES, 2007).

Sob a perspectiva de reafirmar a importância da relação do homem com as atividades desenvolvidas para se estruturar enquanto pessoa, Enriquez (1999) ressalta as consequências que incidem sobre o indivíduo, provocadas pela falta de trabalho. Segundo o autor, esta ausência pode provocar uma ferida profunda na identidade das pessoas, impulsionando para a desagregação de suas identidades. E completa dizendo que trabalhar não é somente produzir, mas também transformar a si mesmo.

Após a apresentação desse tópico que visou elencar conceitos e definições relativos ao termo trabalho, parte-se para uma breve visão da sua evolução histórica, a qual é assunto do item seguinte.

2.2 Uma Breve Visão sobre a Evolução do Trabalho na história

Silva e Mafra (2014) destacam que o tema trabalho tem sido objeto de investigação de estudiosos de diversos campos da Filosofia, da Antropologia, da Sociologia, das Ciências Sociais, da Psicologia e da Administração, entre outras áreas, a partir de abordagens teórico-

metodológicas diferentes. Na maioria dos estudos é considerado como parte da condição humana, porque as pessoas e a sociedade se constituem a partir dele. Ou seja, de acordo com Viana (2008), grande parte da vida de muitas pessoas é ocupada mais pelo trabalho do que por outra atividade, o que justifica a sua centralidade na vida dos indivíduos em sociedade.

Porém, conforme afirmam Souza et al. (2009), o trabalho não é algo natural para a humanidade, visto que o homem não possui a atividade como essência. É tido, na realidade, como uma construção histórica de uma determinada época, em que as condições econômicas, sociais, políticas e históricas conduzem o homem em sua direção.

Etimologicamente o conceito de trabalho esteve associado à expressão romana “*tripaliun*”. Este era um instrumento de tortura formado por três estacas pontiagudas, utilizado para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar. Tal terminação remetia à ideia de castigo, designando condenação. Posteriormente, oriundo do latim, emergiu o conceito de “*labor*”, que foi associado à subsistência, à necessidade e à manutenção da vida, designando dor, sofrimento e labuta e por esse motivo também passou a ser sinônimo de trabalho (GODELIER, 1986; ARENDT, 2004).

Segundo Silva e Mafra (2014), o conceito de trabalho sofreu modificações no decorrer do tempo, deixando de ser considerado meramente punição, castigo e fardo indispensável à sobrevivência, para se tornar um meio de realização e valorização humana. Emanados dessa mudança epistemológica na sua concepção, novos significados emergiram e novas relações de trabalho se estabeleceram na sociedade. Portanto, para compreender melhor essa transição, faz-se necessário mergulhar na historicidade do trabalho.

Historicamente, de acordo com Albornoz (2008) e Ramos (2009), o primeiro momento de ligação do homem ao trabalho se dá na economia extrativista, nas chamadas Sociedades Primitivas, em que atendendo aos seus instintos, o homem colhe, caça e pesca para sua própria subsistência.

Conforme explica Enriquez (1999), as sociedades antigas consideravam o trabalho-labor, focado na subsistência, indigno aos homens livres, sendo então uma atividade voltada para os escravos. Uma das primeiras concepções, a clássica, surgida na Roma e Grécia antigas, considerava o trabalho como algo torturante, ligado às necessidades básicas e que não definia a liberdade nem a grandeza do homem, algo que não valorizava nem a tarefa nem o indivíduo. Para Borges (1999), nessa sociedade, o principal valor era o ócio em que viviam os homens livres, exercendo a política ou a filosofia. O trabalho intelectual, de acordo com Albornoz (1992), ausente de contato com a matéria, era destinado apenas aos homens livres, enquanto o braçal estava destinado aos escravos e às mulheres. Essa relação afirmava a posição social dos

intelectuais ou ociosos e o desprezo aos trabalhadores manuais ou braçais. Dessa forma, o trabalho emergia do antagonismo entre o cidadão e o escravo. O primeiro era o homem público, livre e frequentador da polis, que se ocupava com a vida contemplativa e tinha como principais temas a virtude, a felicidade, o diálogo e a política. O segundo era o homem aprisionado ao reino das necessidades, inferior, que executava atividades desgastantes e pesadas.

Silva e Mafra (2014) argumentam que na perspectiva teológica, o trabalho era visto como castigo rogado por Deus ao homem devido à sua desobediência. Com a sua expulsão do paraíso em consequência ao pecado original, a humanidade foi punida tendo que extrair seu sustento através do seu suor, atribuindo ao trabalho um sentido obrigatório, árduo, penoso e fatigante, como relata o livro de Gênesis. Diante do exposto, percebe-se que o pensamento cristão reafirmou o trabalho como martírio e condição necessária para a salvação nos planos celestiais.

Entretanto, Ramos (2009) destaca que a Idade Média é marcada por uma transformação nesta ideia, sendo atribuído certo valor ao trabalho. Passou-se a ponderá-lo como uma preparação da alma para a vida contemplativa, uma ocupação para o corpo, que o afastava das “tentações”. Nesse período, Wilbert (2002) explica que predominava o feudalismo como sistema produtivo e de organização social, em que a terra continuava sendo o meio de produção predominante e a agricultura a principal atividade produtiva; porém, com a substituição do trabalho escravo pelo trabalho servil.

Nesta mesma época, segundo Weber (2002), também ocorreram modificações na concepção baseada na doutrina Cristã. Sob a dominação da Igreja Católica no período medieval, o trabalho começou a ser valorizado na medida em que contribuía para a resignação cristã e a restauração da pureza da mente, afastando as pessoas da preguiça. Weber (2002) comenta que lhe foi dado um novo sentido, quando incorporada ao trabalho a noção de vocação, que o transformou em motivo de orgulho e sacrifício. Trabalhar na vocação era uma atividade abençoada por Deus, enquanto a falta de vontade era um sintoma de ausência de graça divina.

Para Carmo (1992), em virtude do crescimento do trabalho livre, do desenvolvimento das cidades e da criação de pequenas fábricas o período de transição da Idade Média para o Renascimento foi nortado por uma inversão de valores, com a ascendente supremacia do “fazer” sobre o “saber”. O período renascentista fez surgir uma admiração pelo trabalho e seu valor, especialmente o artesanal e artístico realçado na escultura, pintura, arquitetura e ciência. Essa proeminência dada ao trabalho manual resgatou-o do desprezo que o mundo antigo o havia impelido.

Aktouf (2004) salienta que nesta fase de transição entre as Eras Medieval e Moderna, o trabalho passou a ser visto como criação e autoexpressão humana, um valor e fim em si mesmo, emergindo a figura do artesão, “*homo faber*” por excelência. O “*homo faber*”, entendido como aquele que utiliza o seu corpo de forma livre e as suas mãos como instrumentos para a produção de objetos de uso que se caracterizam pela durabilidade, fruto da criatividade e inventividade humana.

No entanto, é também com o processo de rompimento da tradição, próprio do período Renascentista, que a Modernidade surge como uma etapa em que o trabalho se torna público e sua produtividade é potencializada com a organização e divisão de tarefas a fim de serem formados excedentes para a geração de riquezas e acúmulo de capital. É, então, fenômeno da Modernidade, especificamente com o advento do capitalismo, a visão do trabalho como uma mercadoria. O mesmo torna-se uma atividade institucionalizada cuja existência assume uma importância decisiva na vida do homem em sociedade (ANTUNES, 2005; BENDASSOLLI, 2009; RAMOS, 2009).

A partir do século XVII, o capitalismo promoveu a valorização do trabalho como elemento responsável pelo crescimento econômico e das riquezas, sendo monetarizado e a força de trabalho mercantilizada. Assim, conforme Dourado (2007, p. 30) o trabalho caracteriza-se:

[...] pela indistinção entre utensílios e homem, pela especialização das funções, pela codificação das tarefas, pela retração de domínio, pela sua calculabilidade, pela falta de coerência entre meios e fins e pela determinação da vida por uma ordem externa e maior.

Ao encontro dessa concepção capitalista, cabe ser ressaltada a influência de aspectos religiosos. Nesta época, conforme Motta (1998), o conceito cristão enfatizava os aspectos virtuosos do trabalho como fonte de crescimento e de mérito. Com a reforma protestante, passou-se a considerá-lo como o caminho religioso para a salvação ou, no mínimo, a libertação do homem do medo da condenação, enquanto o ócio, o luxo e a vaidade eram severamente condenados.

Além da influência da reforma protestante, para Borges (1999), a concepção capitalista baseou-se em conceitos da economia clássica, da administração clássica e da psicologia industrial. Essa concepção, pautada na separação entre os que pensam e os que executam objetivava um trabalho disciplinado, padronizado, parcelado, supervisionado e realizado por trabalhadores sem qualificação, em que o poder era exercido por meio da propriedade, pelo controle das recompensas financeiras, pela coerção e pelo domínio do saber. Segundo Enriquez

(1999), esta revolução no pensamento afastou os indivíduos dos antigos laços com a terra, transformando-os em trabalhadores livres, que vendiam sua força física e mental. Os indivíduos que não trabalhavam eram vistos como parasitas delinquentes e inúteis.

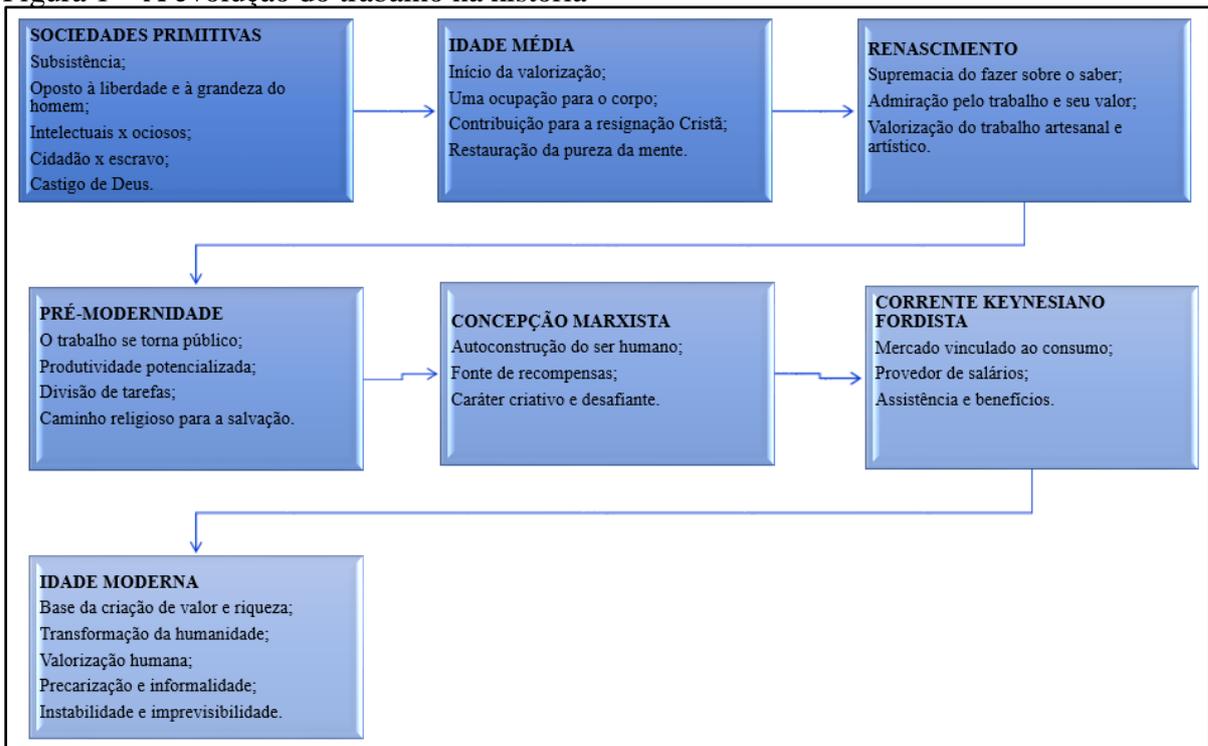
Em crítica à concepção anterior, surge, de acordo com Borges (1999), a concepção marxista, caracterizada pela centralidade e pela ideia de que o trabalho representa a própria autoconstrução do ser humano, é fonte de recompensas de acordo com as necessidades do indivíduo, possui caráter criativo e desafiante, dignificante, de controle coletivo e protegido pelo estado.

Em seus estudos, Marx (1984) já idealizava o trabalho como um processo em que o homem é capaz de conduzir, regular e controlar sua interação com a natureza por meio da sua força, assim, transformando-a ao acrescentar valor à matéria bruta, criando e produzindo produtos. Ou seja, neste raciocínio, as ideias de elaboração e planejamento são atividades próprias do trabalho humano, que em hipótese alguma é restringido apenas à execução. Portanto, na concepção marxista, de acordo com Arendt (2004), o trabalho formata a própria condição humana, por seu caráter criador de todos os valores e representa a primordialidade para manter o metabolismo social entre humanidade e natureza.

Ainda na tentativa de amenizar os pontos negativos do capitalismo tradicional, surge na economia a corrente keynesiano-fordista. Esta é caracterizada por uma centralidade mais baixa ao trabalho, se comparada às concepções do capitalismo tradicional e marxista. Borges (1999) destaca que nesta concepção o trabalho é visto como mercadoria vinculada ao consumo, sendo provedor de salários, assistência e benefícios. Ao mesmo tempo em que é fonte de contatos interpessoais, é pobre de conteúdo, monótono, mecanizado e repetitivo para a maioria dos trabalhadores. Porém, a baixa qualidade de conteúdo pode ser compensada por recompensas financeiras e interpessoais.

Na idade Moderna, com a industrialização e o capitalismo, emerge uma nova concepção. Além de fazer surgir o trabalhador assalariado e livre, o trabalho passa a ser visto como a base da criação de valor e riqueza; de transformação da humanidade; da eliminação da pobreza; da prosperidade; da sustentação do consumo e da valorização humana (OLIVEIRA et al., 2004; CORTELLA, 2007; ARAÚJO & SACHUCK, 2007; GORZ, 2007; DOURADO et al., 2009; BIANCHI, 2013). A Figura 1 apresenta as principais características evidenciadas em cada época em relação ao trabalho, desde as sociedades primitivas até a modernidade.

Figura 1 – A evolução do trabalho na história



Fonte: Elaborado pela autora

Para Dourado et al. (2008) o trabalho é, hoje em dia, uma referência fundamental para o indivíduo, influenciando decisivamente não apenas na construção de sua autoimagem e identidade individual, mas também em sua forma de inserção no meio social. No entanto, para Oliveira et al. (2004) e Bianchi (2013), diante das transformações que afetam o trabalho na atualidade – globalização, aumento da valorização do capital financeiro, difusão de tecnologias, nova divisão internacional do trabalho, entre outras – emergem opiniões distintas a respeito do assunto, sendo que nem só de aspectos positivos é acompanhada a sua concepção na idade moderna.

Além dos fatores já citados, outros processos corroboraram para uma mudança mais significativa do trabalho, destaca-se os impactos da reestruturação produtiva, as terceirizações, privatizações, queda do emprego vitalício e pleno emprego, aumento do trabalho informal, modificação nos contratos de trabalho, flexibilização, padronização e exigências por competência e capacitação profissional. Pochmann (1999) argumenta que grande parte dessas alterações resulta do século XVIII, sendo decorrentes da revolução industrial e do desenvolvimento de unidades produtivas.

Nesse contexto de mudança, Rifkin (1995) e Bauman (2001) explicam que o trabalho perdeu a centralidade e não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolve e fixa identidades e projetos de vida. De acordo com Oliveira e colaboradores (2004), o mesmo deixou

de ser concebido como um fundamento ético da sociedade ou da vida individual, passando a ter uma significação estética, com a finalidade de atender aos objetivos da sociedade do consumo e de proporcionar status e poder. Para Carmo (1992), na sociedade moderna e contemporânea, o trabalho evidencia a habilidade de “vencer na vida”. Os bem-sucedidos sentem-se estimulados a trabalhar cada vez mais e por este estímulo forjam uma imagem de que estão sempre satisfeitos com suas ocupações. A participação na abundância e o sucesso profissional são aspectos essenciais para a integração social e o desemprego constitui sentimento de derrota.

Outras questões do cenário competitivo atual já eram evidenciadas por Grisci (2002). De acordo com a autora o mundo do trabalho deparou-se com graves questões como o enfraquecimento do emprego formal, precarização, informalidade e reduções salariais. A precarização das condições de trabalho refletiu e reflete no aumento significativo dos níveis de desemprego, má distribuição de renda e conseqüente exclusão social. Chama-se a atenção para outros aspectos de peso como o declínio dos laços empregatícios, o aumento do desemprego de longo prazo e a presença de empregos temporários e instáveis. Concomitantemente, uma lógica de instabilidade e imprevisibilidade fez com que o trabalho, antes tido como para a vida toda, adquirisse um caráter de transitoriedade. Como efeito, observa-se, de acordo com Becker e Gerhart (1996), a reestruturação de organizações em conformidade com as exigências de produtividade, agilidade e capacidade de inovação, bem como o caráter temporário dos empregos e a maior mobilidade dos trabalhadores, compondo fatores capazes de modificar as relações entre organizações e entre empregadores e empregados, individual e coletivamente.

Em suma, nos tempos modernos alteraram-se as práticas de trabalho, o perfil das ocupações, o emprego e a renda; alteraram-se as relações entre capital e trabalho e entre trabalho e consumo; alteraram-se as suas identidades políticas e ideológicas, as imagens e o seu próprio sentido. Alteram-se as exigências dos trabalhadores e a eles são compelidas características de maleabilidade, criatividade, flexibilidade, adaptabilidade e resiliência (LANCMAN; UCHIDA, 2003; KALLINIKOS, 2003).

O fato é que, conforme explicam Silva e Mafra (2014), a dimensão e o sentido do trabalho alteraram-se e as conseqüências dessas mudanças foram sentidas nos diferentes campos profissionais, dentre eles o campo acadêmico em que se realiza a atividade docente. Com base nisso, o sentido do trabalho será o ponto de conceituação e reflexão do tópico seguinte.

2.3 O Sentido do Trabalho

Segundo a análise proposta por Kurz (1992), tal é a importância do trabalho na vida do ser humano que, na história até agora transcorrida, independentemente do que poderia ser modificado na vida social, a atividade estaria inclusa de qualquer maneira. E complementa afirmando que somente as ideias ingênuas do paraíso e do conto do país das maravilhas fantasiavam uma sociedade livre da sua presença.

Na mesma direção, Morin (2001) assinala que o trabalho completa as funções primordiais na vida do homem. Pois, permite que o indivíduo seja autônomo e independente, proporciona a oportunidade do estabelecimento de vínculos, organiza um meio para o sujeito se afirmar e utilizar suas competências, permite uma contribuição social e ainda dá sentido à vida. Da mesma maneira, ressaltando seu valor e importância, Antunes (2010) argumenta que é a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem se torna ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas. Ainda para Morin (2001), compreender a sua magnitude, bem como identificar as características que conferem sentido ao trabalho faz-se relevante não somente pelo fato da atividade laboral conservar um lugar importante na vida do indivíduo e na sociedade, mas também por influenciar diretamente a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores, o que incide diretamente sobre os resultados organizacionais.

Para Dejours (1997), além de o trabalho ser idealizado como algo utilitário em âmbito organizacional, ele consiste em afirmar a identidade do trabalhador por meio das atribuições peculiares que o sujeito insere na realização da tarefa. Dessa maneira, o sentido que os indivíduos lhe atribuem é composto pela percepção da sua utilidade para a organização e sociedade, ao mesmo tempo em que confere ao operário a identificação com a tarefa, o que viabiliza o sentimento de realização e satisfação, além de fazê-lo sentir-se inserido no grupo quando reconhecido pelos pares (OLIVEIRA, et al., 2004).

Reafirmando esta ideia, os resultados das pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas (2003) realizadas no Brasil, indicam que o trabalho continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e para a sociedade.

Ainda antes disso, pesquisas pioneiras realizadas pelo grupo MOW (1987) e posteriormente por Morin (1996) já haviam evidenciado a importância que os indivíduos dão ao trabalho. Para a pergunta: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que faria em relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas responderam que continuariam a fazê-lo mesmo se tivessem condições

para viver o resto da vida confortavelmente. As principais razões destacadas foram a possibilidade de se relacionar com outras pessoas, se sentir como integrante de um grupo e da sociedade, ter uma ocupação, evitar o tédio e ter um objetivo a ser atingido na vida.

Corroborando com as questões destacadas pelos pesquisados, Gaulejac (2007) explica que o trabalho se caracteriza pelo próprio ato de trabalhar, mas que ultrapassa a questão da remuneração somente, envolvendo outros aspectos como o sentimento de pertença a um coletivo, pela organização e pelo valor que lhe é conferido. Para o mesmo autor, todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho provocam alterações nessas características, no próprio entendimento dos indivíduos a respeito da questão, bem como na sua compreensão acerca do que é um trabalho dotado de sentido.

Morin (2001), buscando aprofundar os estudos nesse âmbito, procurou identificar junto aos sujeitos de sua pesquisa - um grupo de administradores e estudantes de administração - quais eram as suas definições acerca de trabalho, o que procuravam nele, do que sentiriam falta se não trabalhassem e quais elementos julgavam propiciá-lo sentido, bem como quais acreditavam coibí-lo. Os resultados da pesquisa fizeram a autora concluir que o trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a algo e que possui sentido quando é realizado de maneira eficiente, levando a alguma coisa, sendo satisfatório intrinsecamente, moralmente aceitável, fonte de experiências satisfatórias, garantindo a segurança e a autonomia e mantendo a pessoa ocupada.

Essa discussão acerca da temática sentido do trabalho parte do contexto das inúmeras transformações, que ao longo da história, implicaram mudanças de ordem individual, organizacional e social, afetando as situações de trabalho. Sachuk e Araújo (2007) argumentam que as mudanças neste contexto provocaram alterações tanto nas relações trabalhistas quanto nas relações socioculturais-econômicas, além de modificarem os seus sentidos, impondo aos indivíduos novas percepções, modos de agir, pensar e sentir o que fazem.

Nesta mesma direção, Bianchi (2013) comenta que a reflexão sobre o sentido do trabalho para o profissional do século XXI deve levar em consideração além da evolução e do contexto histórico, os objetivos pelos quais se trabalha e o que se espera disso, visto que são referências individuais que afetam ou podem influenciar modelos organizacionais.

Para Oliveira (2004), o sentido do trabalho varia individualmente de acordo com a formação psicológica e social. É condicionado pela importância que os indivíduos lhe atribuem, o que por sua vez, depende da sua função social, das suas características e condições em que ela se desenvolve, além das condições históricas da sociedade, sendo então um construto sempre inacabado. De forma semelhante, Santos (2010) argumenta que o sentido atribuído ao

trabalho é um processo individual, ou seja, relativo às percepções singulares, associado ao contexto histórico da sociedade, conseqüentemente em constante construção.

Conforme Brief e Nord (1990) explicam, o papel do indivíduo ao atribuir sentido ao trabalho, consiste em inserir suas marcas no modo de concebê-lo, sendo este um processo de caráter inacabável em decorrência da mutabilidade humana. Para Lima e Vieira (2005, p. 15) essa:

[...] mudança geralmente acontece em função de um amadurecimento pessoal que faz com que o sujeito perceba a vida diferente, podendo também modificar suas prioridades e valores e, desta forma a posição do trabalho bem como o sentido deste em sua vida, também podem ser alterados.

De acordo com Borges e Tamayo (2001) o processo se torna contínuo em razão do dinamismo, uma vez que a todo o momento o indivíduo sofre interações com os demais e suas historicidades. Oliveira et al. (2004) complementam argumentando que desde o final do século XX, com a força do pensamento econômico, ampliou-se a influência das organizações na sociedade e na vida dos indivíduos, fazendo com que estes manifestassem diferentes concepções sobre o trabalho e o sentido que lhe atribuem.

Segundo Frankl (2008), esta busca pelo sentido é vital para o ser humano, sendo o primeiro motivador da vida, significando coerência, coesão, balanço e até plenitude. Para Sachuk e Araújo (2007, p. 65):

acredita-se que discutir os sentidos do trabalho presentes nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito parece ser uma oportunidade não apenas de se evidenciar os aspectos de empobrecimento e ausência de sentido que o trabalho tem gerado na atualidade, mas também, e, sobretudo, de repensar a importância do trabalho na constituição do homem e o papel das organizações na humanização do trabalho.

Etimologicamente, conforme afirma Harper (2001), a palavra sentido originou-se do latim “*sensus*”, que remete à percepção, sentimento, ou ao verbo “*sentire*”, que significa perceber, sentir e saber. Para Tolfo e Picinini (2007) caracteriza-se como uma temática que pode ser estudada por diferentes disciplinas e com múltiplas perspectivas teóricas, baseadas em diversas vertentes epistemológicas.

Cabe ressaltar que comumente os conceitos de sentido e significado confundem-se no meio acadêmico. Visando justificar essa não diferenciação dos conceitos, Leontiev (1978) relembra a sociedade primitiva, em que, por não haver divisão social do trabalho e relações de exploração, o sentido e significado das ações se confundiam. Enquanto na sociedade capitalista,

regada pela divisão social do trabalho e a divisão em classes, verifica-se a ruptura entre ambas as definições. Para alguns autores, como o grupo MOW (1987) e D'Acri (2003) são usados como sinônimos, enquanto a distinção dos conceitos é adotada no modelo de Hackman e Oldman (1976), nos trabalhos de Morin (1996, 2001, 2003, 2014) e no presente estudo.

Para Andrade et al. (2012), embora exista interdependência entre os termos, o significado é algo construído coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social, sendo representado por instrumentos, técnicas e linguagens. Já o sentido representa a razão, o motivo que estimula uma pessoa a realizar algo, ou seja, uma produção pessoal, em função da apreensão individual dos significados coletivos a partir de experiências concretas.

Baseando-se principalmente nos trabalhos de Hackman e Oldham (1975) e de Morin (2001), Tolfo e Piccinini (2007) corroboram com a ideia, afirmando existir uma distinção entre os conceitos de sentido e de significado do trabalho. Para as autoras, enquanto os significados relacionam-se a uma perspectiva coletiva ou social, os sentidos referem-se a uma perspectiva mais individual ou pessoal.

Diversos autores conceituam sentido do trabalho, sendo perceptível na maioria das vezes a complementariedade das definições. Segundo Vilas Boas e Morin (2014), o sentido do trabalho está relacionado com a forma como as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações. Para Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003), caracteriza-se como o entendimento dos indivíduos acerca daquilo que eles fazem no trabalho bem como a importância do que eles realmente fazem. Para Hackman e Oldham (1976) um trabalho tem sentido quando é considerado importante, útil e legítimo, quando envolve variedade de tarefas e competências, quando há identificação. Assim, de acordo com Gaulejac (2007) e Dejours (2007) é um elemento que incide na construção da identidade do sujeito trabalhador e na construção da identidade coletiva no ambiente organizacional.

Morin (1996) complementa afirmando que o sentido do trabalho é uma estrutura afetiva composta pelo significado (representações da atividade e valor atribuído), pela orientação (inclinação para o trabalho, o que busca e o que guia suas ações) e pela coerência (equilíbrio esperado da relação com o trabalho). MOW (1987) afirma ser determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo e pelo contexto organizacional e ambiental em que trabalha e vive. Ou seja, é um fenômeno constituído não apenas por variáveis intrínsecas, mas influenciado por fatores externos, determinados segundo o momento histórico vivenciado pelo sujeito.

Com o tema melhor clarificado, é importante observar o que outros estudiosos entendem por sentido do trabalho. No Quadro 2 sintetiza-se algumas destas percepções.

Quadro 2 – Percepções sobre Sentido do Trabalho

Estudioso	Percepção
Emery (1964, 1976); Trist (1978); Jacques (1978)	O trabalho apresenta variedades e é desafiador; traz aprendizagem contínua; permite autonomia e decisão; é reconhecido; traz contribuição social; pode ser usado como uma defesa contra a angústia.
Leider (2000)	Escolha consciente da contribuição positiva para o mundo.
Martin (2000)	Busca de atividades e relacionamentos no ambiente de trabalho que tenham significado inerente em termos dos valores pessoais fundamentais.
Cortella (2007)	O trabalho: que agrega; traz bem-estar pelo resultado; traz bem-estar pelas perspectivas; gratifica.
Gorz (2007)	O sentido do trabalho vem da natureza, conteúdo, finalidade e organização do mesmo. Quanto mais trouxer desenvolvimento e autonomia, melhor.
Amabile & Kramer (2011)	O trabalho tem sentido quando percebido como contributivo para algo ou alguém com quem se importa.
Ulrich & Ulrich (2011)	Trabalho tem valor inerente (para o indivíduo) e de mercado (o que deve ser pago por este).

Fonte: Adaptado de BIANCHI (2013).

Observa-se no Quadro 2, que os estudiosos seguem caminhos distintos quando refletem sobre o sentido do trabalho. De acordo com Bianchi (2013), uma explicação para isso é a base científica da qual eles veem, alguns são de campos da psicologia, outros da filosofia, outros da administração. Alguns posicionamentos surgem do que Andrade et al. (2012) chamaram de sentido instrumental do trabalho (sobrevivência, retorno financeiro, segurança), outros representam o sentido substantivo do trabalho (autonomia, relacionamentos, aprendizagem, reconhecimento) e existem ainda, estudiosos que misturam as duas vertentes. Bianchi (2013) ressalta que as duas racionalidades mencionadas pelos autores estão presentes tanto nas pessoas quanto nas organizações e que atributos como relações com outros e com a sociedade, desafios, valores, aprendizado, desenvolvimento pessoal, autonomia, responsabilidade, ética, eficiência e resultado aparecem de forma frequente nas decisões, reforçando o sentido substantivo do trabalho.

Por outro lado, existem também visões negativas do trabalho, quando este é sem sentido. Entretanto, na concepção de Sarti (2005), a classe pobre brasileira, normalmente sujeita a este tipo de função, enfatiza argumentos, como a defesa da honra e da dignidade, que justificam o trabalho monótono e repetitivo. Para estes, o trabalho está diretamente ligado à formação da identidade do indivíduo, é por intermédio dele que os trabalhadores pobres têm a oportunidade de demonstrar sua dignidade, capacidade e disposição de vencer, o que faz deles pessoas “ricas de espírito”.

Ainda enfatizando o não sentido do trabalho, Camus (2004) cita o mito de Sísifo. O herói que, por desafiar os deuses, sofreu a seguinte punição: para toda a eternidade, ele teria que empurrar uma pedra da base até o topo de uma montanha, a pedra rolaria para baixo e ele novamente teria que empurrá-la. Camus vê em Sísifo o ser que é condenado a uma tarefa com ausência de sentido, o qual mesmo reconhecendo essa falta continua executando sua incumbência diariamente. Para Camus (2004), este mito personifica uma metáfora sobre a vida moderna, em que Sísifo seria representado pelas pessoas que trabalham todos os dias, realizando as mesmas tarefas em empregos fúteis em fábricas e escritórios. Tal destino não é menos absurdo, no entanto ele só é trágico nos raros momentos em que se torna consciente.

Para Morin (2004), independente se for no processo ou resultado, a falta de sentido no trabalho pode levar o indivíduo à alienação, à diminuição da capacidade de pensar e agir por si próprio, cuja situação não é interessante para as organizações no mundo competitivo atual.

Diante do exposto e considerando-se a importância do sentido do trabalho para indivíduos e organização, no próximo tópico apresenta-se os principais estudos realizados acerca da temática em questão no intuito de se obter uma reflexão mais aprofundada.

2.4 Abordagens sobre o Sentido do Trabalho

Os primeiros estudos relativos ao sentido do trabalho surgiram a partir da década de 1950. De acordo com Borges (1999), as pesquisas realizadas desde então se utilizaram, principalmente, de duas abordagens. Uma delas é a abordagem empírico-descritiva que tem como precursores a equipe do MOW (1987), cujas descobertas são citadas em praticamente todos os trabalhos que versam sobre o tema. Nas pesquisas do grupo predominam técnicas quantitativas e é priorizada a identificação das diversas dimensões do sentido do trabalho, considerando-se a nacionalidade, profissão, gênero, idade, etc. A outra abordagem, consolidada nos estudos da Escola Sociotécnica, tem como principais representantes Hackman e Oldhan (1975) e caracteriza-se principalmente por adotar métodos qualitativos de pesquisa. Ainda, uma abordagem que merece destaque é a proposta da psicodinâmica do trabalho defendida por Dejours (1987), a qual foi bastante difundida no Brasil, principalmente nos últimos quinze anos (SANTOS, 2010). Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade.

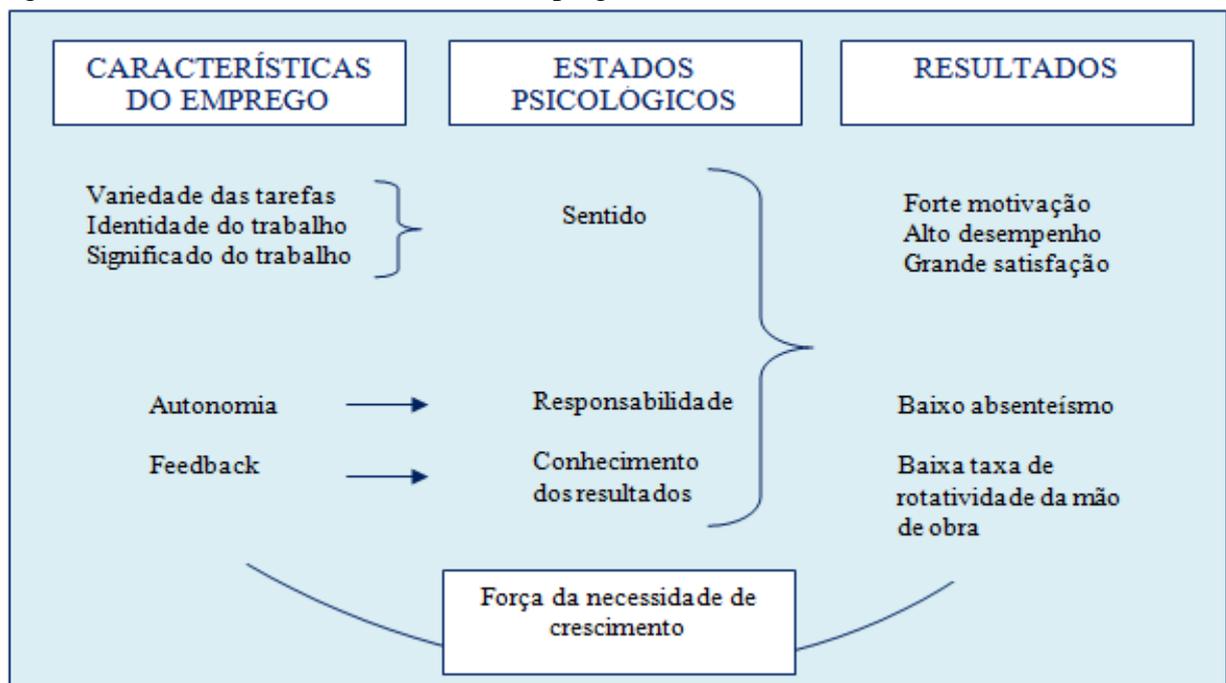
Na sequência apresenta-se os apontamentos de Morin (2001) e de Morin, Tonelli e Pioplas (2003), cuja abordagem é uma das bases para esta pesquisa e em âmbito nacional destaca-se os estudos de Bastos, Pinho e Costa (1995), Borges e Tamayo (2001), D'Acri (2003),

e Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig (2004), que exploraram a temática sentido do trabalho replicando o modelo do grupo MOW.

2.4.1 Os primeiros estudos propostos por Hackman e Oldhan (1975)

Historicamente, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos aos psicólogos Hackman e Oldhan (1975). De acordo com os autores, um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza. Os mesmos autores propuseram um modelo que tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores, conforme pode ser visualizado na Figura 2.

Figura 2 – Modelo de características do emprego de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: HACKMAN e OLDHAN (1975)

Ao analisar a Figura 2, verifica-se que as cinco características do emprego conduzem a três estados psicológicos, os quais geram consequências sobre as atitudes e comportamentos dos indivíduos. Os estados psicológicos correspondem ao sentido que o indivíduo encontra na função exercida, ao sentimento de responsabilidade em relação aos resultados obtidos e ao conhecimento de seu desempenho.

Para Hackman e Oldhan (1975), as características que contribuem para o sentido do trabalho são a variedade das tarefas, a identidade e o significado do trabalho. A primeira

característica relaciona-se com a possibilidade do uso de diversas competências, de forma que o sujeito se identifique com a execução de suas tarefas. O segundo atributo é definido como a perspectiva de identificação com todo o processo, da concepção até a finalização, percebendo resultados tangíveis e sua contribuição para o ambiente social, sua autonomia, sua liberdade e independência para determinar a maneira com que realizará suas tarefas, acrescentando seu sentimento de responsabilidade em relação a elas. Por fim, o significado corresponde à possibilidade de geração de um impacto significativo sobre o bem-estar ou trabalho de outras pessoas, tanto na organização quanto no ambiente social.

A autonomia é a liberdade e independência de decisão dada ao sujeito em relação à maneira como este realizará o seu trabalho. Traz consigo a responsabilização pela realização das tarefas e alcance dos objetivos. Por fim, o feedback é percebido como a informação que o indivíduo obtém do seu desempenho, possibilitando-lhe fazer os ajustes necessários que favorecerão a sua performance (MORIN, 2001; BIANCHI, 2013).

Percebe-se que Hackman e Oldham (1976) ressaltam a importância de um trabalho que ofereça autonomia, isto é, uma boa margem de liberdade e independência para o indivíduo decidir a maneira de realizar as suas atividades, bem como enfatizam a importância do feedback, ou seja, a informação que o sujeito recebe acerca de seu desempenho, o que possibilita os ajustes necessários que propiciarão melhorias.

2.4.2 A pesquisa do Grupo MOW

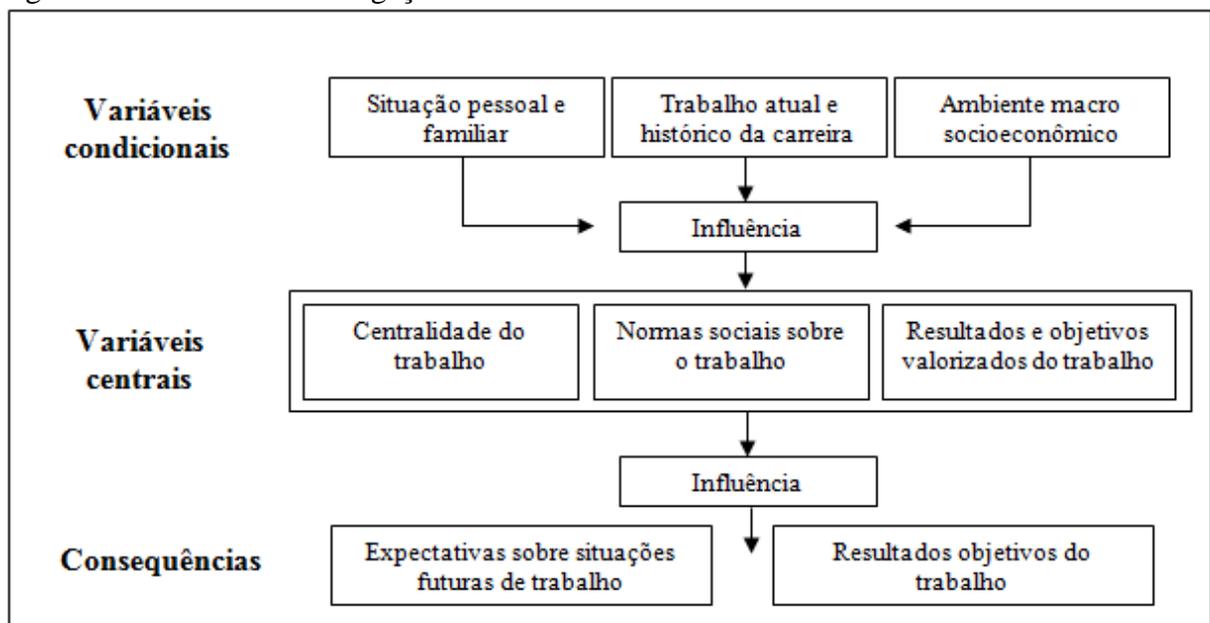
Entre 1981 e 1983 a equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team (MOW)* passou a se destacar na condução de pesquisas com amostras representativas de diferentes países: Alemanha, Bélgica, Estados Unidos, ex-Iugoslávia, Inglaterra, Holanda, Israel e Japão. O objetivo central era identificar os principais padrões de sentidos atribuídos ao trabalho pelos indivíduos, para que posteriormente, os resultados fossem comparados, identificando-se as diferenças e similaridades entre os países pesquisados. A amostra foi composta de aproximadamente 15.000 indivíduos, entre estudantes, empregados parciais, autônomos, aposentados, desempregados e representantes de várias profissões (engenheiros, químicos, professores, operários, comerciantes, empregados de colarinho branco e trabalhadores de indústrias têxteis) (MOW, 1987).

Conforme explica Santos (2010), os resultados evidenciaram que 35% dos indivíduos pesquisados definiram o trabalho a partir de aspectos concretos, principalmente aqueles mais tangíveis, como local, horário e salário; 17% a 22% conceituaram o trabalho por meio de

aspectos sociais, abrangendo fins interpessoais como sentir-se membro de grupos e contribuir para o desenvolvimento da sociedade; 25% a 30% apontaram o trabalho como dever, enfocando sua obrigatoriedade e, por fim, 20% avaliaram o trabalho como carga, algo que compreende muito esforço físico e mental.

De acordo com Dourado et al. (2008), o modelo proposto pelo grupo considera o sentido do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo. Em outras palavras, de acordo com Santos (2010), o grupo MOW desenvolveu um modelo de investigação baseado na concepção de que o sentido é determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo, pelo contexto organizacional e ambiental no qual ele vive e trabalha. Tal modelo é composto por variáveis condicionais ou antecedentes, que influenciam as variáveis centrais, que por fim, influenciam as consequências, como se visualiza na Figura 3.

Figura 3 – Modelo de investigação do MOW



Fonte: MOW (1987)

Segundo Coda e Fonseca (2004), as variáveis condicionais envolvem aspectos da situação pessoal do indivíduo, da situação familiar atual, das características do trabalho atual, do histórico da carreira e do ambiente macro socioeconômico. Quanto às variáveis centrais, MOW (1987) incluiu três construções de sentido que relacionam o indivíduo com o fenômeno do trabalho: a sua centralidade, as normas sociais que lhe dizem respeito e os seus resultados valorizados, os quais serão explicados mais detalhadamente a seguir. Já as consequências, de acordo com MOW (1987), podem ser divididas nas seguintes dimensões: as expectativas sobre

futuras situações de trabalho e os seus resultados objetivos. Para Coda e Fonseca (2004), a primeira relaciona-se à importância do trabalho para o futuro e a segunda está relacionada aos comportamentos pautados no engajamento do indivíduo.

Ainda sobre as variáveis centrais, os dados empíricos das pesquisas foram estruturados em doze fatores, posteriormente agrupados em quatro dimensões principais: a centralidade do trabalho, as suas normas sociais, os seus resultados valorizados e a identificação das suas regras. Esta última, que segundo Basini e Buckley (1997), se relaciona ao tipo de tarefa desenvolvida, ao tipo de organização na qual a pessoa trabalha, aos resultados da sua atividade e à como a organização ou o trabalho em si é percebido pela sociedade em geral, apresentou, estatisticamente, pouca consistência interna e, portanto, foi excluída da estrutura geral do construto (MOW, 1987). As três dimensões que permaneceram são definidas a seguir.

Centralidade do trabalho: Entende-se como o grau de importância que o trabalho possui na vida de uma pessoa em um determinado momento. É formada por um construto complexo composto por dois componentes: o valorativo e o comportamental. O primeiro refere-se à centralidade absoluta do trabalho, mensurando o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos (Qual a importância do trabalho na sua vida?) e identificando em que medida é central para a autoimagem. O outro componente trata da importância do trabalho na vida da pessoa em comparação à outras esferas, tais como família, comunidade, lazer e religião. Dessa forma, caracteriza-se como a centralidade relativa, influenciada pelos ciclos vitais do sujeito, e mede a relação do trabalho com outros momentos importantes da vida (MOW, 1987).

Normas sociais sobre o trabalho: Remetem às normas derivadas de valores morais relacionados ao trabalho, tais como a ética do trabalho e a ética marxista, que atuam como antecedentes dos princípios e condutas sociais relativos às crenças sobre as obrigações e os direitos do trabalhador. (CODA, 1990). Tais normas norteiam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas por meio da atividade e consistem numa percepção geral do que seriam trocas igualitárias entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as contribuições que ele traz para o processo. Variáveis socio-demográficas e pessoais podem influenciar estas normas, visto que as mesmas não são estáveis e dependem das circunstâncias em torno. No estudo do grupo MOW, as normas foram dispostas em conjuntos antagônicos: deveres e direitos. Os deveres dizem respeito às obrigações do indivíduo para com a sociedade. Um exemplo é que todo indivíduo deve contribuir para o bem social por meio do seu trabalho; para tanto, deve pensar na melhor forma de fazê-lo, etc. Já os direitos referem-se às obrigações da sociedade para com o indivíduo. Nesta direção, todo indivíduo tem direito a um trabalho

interessante e significativa; o empregador deve treiná-lo quando desatualizado, e permitir que participe das decisões relativas ao trabalho. (OLIVEIRA, 2004).

Resultados valorizados do trabalho: São os valores relativos às finalidades que as atividades representam para a pessoa, ou os motivos que a levam a trabalhar. É o modo como o próprio indivíduo percebe o seu trabalho ou a importância que atribui ao mesmo, ou seja, como compreende o seu resultado, referindo-se às satisfações providas durante e depois do desempenho das suas tarefas. Esta variável abrange o conjunto de elementos básicos que os indivíduos buscam no trabalho e as necessidades que lhes permitem satisfazer (obtenção de prestígio e retorno financeiro, contato social, estabelecimento de relações interpessoais, sentimento de utilidade para a sociedade, autorrealização). (OLIVEIRA, 2004).

Segundo England e Whiteley (1990), que trabalharam de acordo com as proposições do grupo MOW, existem diversos padrões de definição do trabalho. Estes padrões foram classificados de A a F e incluem os seguintes aspectos:

Padrão A: O trabalho acrescenta valor a qualquer coisa. Você deve prestar conta do trabalho. Você recebe dinheiro para fazer isso;

Padrão B: Ao realizar o trabalho existe um sentimento de vinculação (pertença). Você recebe dinheiro para realizar isso. Você faz isso para contribuir com a sociedade;

Padrão C: Outros se beneficiam com o seu trabalho, que é fisicamente exigente. Você recebe dinheiro para realizar isso e, você faz o trabalho para contribuir com a sociedade;

Padrão D: Alguém determina o que você deve fazer, não é agradável. Você recebe dinheiro para realizar o trabalho, faz parte de suas tarefas;

Padrão E: O trabalho é mental e fisicamente exigente. Você recebe dinheiro para fazer isso, mas não é agradável;

Padrão F: O trabalho tem um horário determinado para sua realização e faz parte das tarefas do indivíduo. Recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo.

Oliveira et al. (2004) explicam que os padrões se relacionam com as concepções históricas de trabalho, que embora tenham representado fortemente um momento específico, ainda coexistem e complementam-se.

Os padrões A, B e C apontam uma ideia positiva de trabalho, destacando sua contribuição para a construção de algo maior, sua importância na vida dos indivíduos e seu caráter social, respectivamente.

O padrão A se aproxima da concepção marxista de trabalho, em que o homem transforma a natureza por meio de seu esforço na busca da construção de algo maior. O padrão B relaciona-se à concepção contemporânea - defendida por Dejours (1987) e Kovács (2002) -

que destaca a importância e centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. Já o padrão C representa a ideia moderna, em que o trabalho é visto como o “construtor” da sociedade e contribui para alguém.

Os padrões D e E sugerem concepções negativas, apresentam a atividade como algo desagradável, exigente física e mentalmente, mas que deve ser realizada por alguém em um lugar específico, sob a supervisão de outra pessoa. Esses dois padrões apresentam o trabalho como uma atividade que o indivíduo é obrigado a realizar para ganhar a vida. Ambos remetem à concepção clássica, decorrida nas antigas civilizações, em que o trabalho era tido como algo penoso que não dignificava o homem.

Já o padrão F apresenta uma concepção neutra. Remete à percepção de que o trabalho é toda tarefa executada e recompensada. Esta visão é a responsável pela não diferenciação entre trabalho e emprego, em que predomina apenas a ideia da troca da força do empregado pelo salário concedido pelo empregador. No Quadro 3 sintetiza-se os padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990).

Quadro 3 – Padrões de definição do trabalho determinados por England e Whiteley (1990)

Padrão A	Padrão B	Padrão C
Acrescenta valor a qualquer coisa Você deve prestar conta disto Faz parte de suas tarefas Você recebe dinheiro para fazer isto	Realizando isto, você tem o sentimento de vinculação Você recebe dinheiro para realizar isto Você faz para contribuir à sociedade Faz parte de suas tarefas	Outros se beneficiam disto Você recebe dinheiro para realizar isto Você faz para contribuir à sociedade Acrescenta valor a qualquer coisa É fisicamente exigente
	Padrão D	Padrão E
	Você recebe dinheiro para realizar isto Faz parte de suas tarefas Você realiza em um local de trabalho Você deve fazer isto Alguém lhe diz o que fazer Não é agradável	É mentalmente exigente É fisicamente exigente Você recebe dinheiro para fazer isto Faz parte de suas tarefas Isto não está agradando
		Padrão F
		Você realiza seguindo um horário Você realiza em um local de trabalho Você recebe dinheiro para fazer isto Faz parte de suas tarefas

Fonte: Adaptado de MORIN (2001).

England e Whiteley (1990) observaram que as diferenças culturais entre países, podem levar a conclusões diferentes sobre o valor do trabalho. No Japão, por exemplo, foi constatado

que a maioria dos trabalhadores possui uma concepção positiva, enquanto na Alemanha e Estados Unidos, predomina uma concepção neutra. Em todos os países o salário constitui um elemento importante na definição, isto indica que, para a maioria dos pesquisados, existem poucas diferenças entre trabalho e emprego.

Segundo MOW (1987), a equipe conseguiu identificar diferenças entre categorias profissionais e entre nações, evidenciando o trabalho como uma esfera central para a maioria da amostra. Constatou-se que as pessoas mais velhas o valorizam mais, e que o sentido atribuído ao mesmo pode ser influenciado por fatores como educação e socialização. Além disso, o sentido é relacionado à institucionalização do trabalho e com outros papéis da vida do indivíduo, podendo com o passar do tempo, ser modificado pelas diferentes experiências. Não obstante, as pessoas também atribuem sentido ao trabalho no intuito de mudar organizações e estruturas sociais e não somente em decorrência das experiências e condições. Logo, os padrões de sentido podem afetar as organizações e a sociedade em aspectos como conflito e produtividade.

Partindo deste construto, para MOW (1987), o sentido do trabalho é entendido como um integrante da realidade social construída e reproduzida, o qual interage com variáveis pessoais e sociais distintas e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico. Os valores relativos ao trabalho se preestabelecem por meio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, porém se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. Ainda, influencia as formas de atividade laboral, na flexibilidade e na produtividade dos trabalhadores, visto que afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que pode ser tolerado.

Basini e Buckley (1997) assinalam que concepções acerca do sentido do trabalho são percebidas subjetivamente a partir do ponto de vista de cada sujeito e dependem do seu contexto histórico. Segundo a proposta do grupo MOW (1987), fatores externos como as mudanças tecnológicas, novos modelos de técnicas administrativas, aumento do nível educacional, mudança dos empregos para os países centrais ou periféricos, aumento do setor de serviços, entre outros, também influem o mundo do trabalho. Esses fatores têm influenciado os tipos, a quantidade de empregos, as normas que incidem e, especialmente, a percepção das pessoas.

Tal diversidade de padrões encontrada pelo grupo MOW (1987) demonstra a complexidade da compreensão do trabalho na sociedade atual e reflete os diferentes enfoques que as pessoas podem ter a partir das suas vivências. Em síntese, os resultados dos estudos do grupo revelam que o trabalho pode representar tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores.

2.4.3 Os estudos de Morin

De acordo com a proposta defendida por Morin (1996), três componentes - o significado, a orientação e a coerência - constituem a estrutura da definição de sentido do trabalho. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. Por fim, a coerência representa a harmonia ou o equilíbrio que o indivíduo espera de sua relação com o trabalho.

Segundo a concepção da autora, o trabalho com sentido possui objetivos claros e seu resultado é valorizado por aqueles que o realizam. As atividades são desempenhadas com autonomia, favorecendo quem as executa. Aliás, para Morin (1996), o trabalho com sentido proporciona ao indivíduo um melhor conhecimento sobre as suas atividades, possibilitando que a organização alcance a eficácia sem a preocupação com constantes reforços ao trabalhador por meio de programas motivacionais que estimulem um melhor desempenho. Na verdade, o sentido que as pessoas encontram no seu trabalho depende de fatores como autonomia, reconhecimento, desenvolvimento e crescimento, o que nem sempre as organizações oferecem.

Morin (1996) argumenta que o sentido é fortemente influenciado pela organização do trabalho, pois esta é capaz de alterar os comportamentos dos trabalhadores de forma que gradativamente passem a ter atitudes positivas em relação às funções que executam, à organização e entre eles mesmos. A autora ressalta ainda a importância de se possibilitar o desenvolvimento de competências, a prática do livre arbítrio e o conhecimento da evolução de seus desempenhos, como fonte de influência positiva.

Diante desta concepção que norteia as pesquisas de Morin acerca da temática sentido do trabalho, destaca-se a seguir alguns dos seus estudos mais relevantes. As pesquisas de Morin (2001), realizadas com duas amostras, uma de estudantes de administração e outra de administradores da França e do Quebec, trouxeram os seguintes resultados. Conforme as opiniões dos estudantes de administração, a autora destaca alguns fatores que motivam o trabalho: poder realizar-se e atualizar competências, adquirir segurança e ser autônomo, relacionar-se com os outros e estar vinculado a algum grupo, contribuir com a sociedade, ter um sentido na vida, o que compreende ter o que fazer e manter-se ocupado. Para Morin (2001), as características que o trabalho deve possuir são consoantes aos motivos que estimulam esses estudantes a realizá-lo: boas condições de trabalho (horários convenientes, bom salário, preservação da saúde), oportunidade de aprendizagem e realização adequada da tarefa, trabalho estimulante, variado e com autonomia.

Neste estudo, ressaltou-se a harmonia das respostas dos administradores de nível médio e superior da França e do Quebec quanto à definição de um trabalho que faz sentido. Para eles, um trabalho dotado de sentido deve ser feito de maneira eficiente e levar a um resultado útil, ser satisfatório ao ser realizado, permitindo que os desafios sejam enfrentados com autonomia, ser moralmente aceitável, ser feito de maneira socialmente responsável, ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, desenvolver laços de afeição, garantir segurança, possibilitar a liberdade, fornecer um salário que permita a sobrevivência e manter as pessoas ocupadas. Além disso, no ponto de vista dos pesquisados, o trabalho ajuda a nortear o sentido de tempo das pessoas, evitando o vazio e a ansiedade (MORIN, 2001).

Já o estudo de Morin, Tonelli e Pioplas (2003), em que foram sujeitos de pesquisa quinze alunos de um curso de especialização em Administração do estado de São Paulo, objetivou o desenvolvimento de um instrumento de pesquisa válido para pesquisar os sentidos do trabalho para brasileiros, por meio da exploração qualitativa dos dados das entrevistas. Para a elaboração do construto, Morin et al. (2003) classificaram, de acordo com três dimensões – individual, organizacional e social – o sentido do trabalho. Na esfera individual foram agrupados quatro elementos: satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e, identidade. Na dimensão organizacional associou-se dois elementos: a utilidade e o relacionamento proporcionado pelo trabalho. Por fim, a questão social foi composta pela inserção social e pela contribuição social oferecida pelo trabalho. Em síntese, as autoras apresentaram as dimensões e os seus temas recorrentes, conforme exposto no Quadro 4.

Quadro 4 – Dimensões do Sentido do Trabalho

Dimensões		Temas recorrentes	
		Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Dimensão individual	Satisfação pessoal	Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz	É enfadonho
		É um desafio a ser superado	Quem exerce não tem responsabilidade sobre seu próprio trabalho
		A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa	Quem o exerce não contribui na sua criação e concepção
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha	
		Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor	
		Dá a sensação de independência financeira e psicológica	
	Crescimento e aprendizagem	Crescimento profissional/aprendizagem	Não explora o potencial de quem o exerce

	Identidade	Fornecer identidade a quem exerce	Não há crescimento de quem o exerce
		A empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida	Há o ócio, se não há trabalho
		É símbolo de status	
Dimensão organizacional	Utilidade	Quem exerce percebe o processo do início ao fim	Ninguém dá importância
		Tem utilidade para a organização	Inútil para a organização
	Relacionamento	A pessoa tem oportunidade de relacionar-se com outros	
		Alguém da organização dá o reconhecimento	
Dimensão social	Inserção social	Permite inserção social	
	Contribuição social	Contribui para a sociedade	
É considerado ético e moralmente aceitável			

Fonte: MORIN, TONELLI e PLIOPAS (2003).

Os dados apontados pela pesquisa, conforme Morin et al. (2003), indicaram que o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas almejam desenvolver atividades úteis tanto para as organizações quanto para a sociedade, além de buscarem valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia e reconhecimento. Não obstante, para que um trabalho tenha sentido, este deve representar a garantia de sobrevivência e segurança para o indivíduo. As autoras constataram que existem semelhanças entre os resultados das pesquisas internacionais e os encontrados no estudo em questão, no entanto, salientam que as especificidades do contexto brasileiro devem ser aprofundadas ao sugerirem pesquisas em diferentes regiões nacionais, com o intuito de serem identificados os sentidos que as pessoas atribuem ao trabalho para, posteriormente, serem estabelecidas comparações. Este modelo que vem sendo utilizado em demais pesquisas sobre o sentido do trabalho (OLIVEIRA et al., 2004) também foi adotado no estudo em questão.

2.4.4 Outros estudos sobre o sentido do trabalho

Uma abordagem que merece destaque é a proposta da psicodinâmica do trabalho, cujo principal expoente é Dejours (1987; 1994; 1999). De acordo com o autor, o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Conforme os escritos da Escola Sociotécnica, o reconhecimento é fundamental na construção de uma identidade pessoal e social, pois significa a percepção do uso da inteligência no trabalho por parte dos pares, dos subordinados e das chefias.

Para Dejours (1987), o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. O primeiro envolve a dificuldade prática da tarefa e o significado desta quando acabada, bem como a ideia de evolução pessoal e aperfeiçoamento e a posição social ligada implicitamente ao posto de trabalho. Desta forma, a construção da identidade pessoal e social do trabalhador se desenvolve basicamente a partir das tarefas executadas, o que permite a sua identificação com aquilo que realiza. Já o conteúdo significativo em relação ao objeto envolve mensagens simbólicas que a tarefa pode conduzir para alguém, ou contra alguém. Um conjunto de símbolos é fornecido pelos gestos que a atividade do trabalho implica, pelos instrumentos e material utilizado e pela atmosfera na qual se opera, cuja natureza e encadeamento dependem tanto da vida interior do sujeito, isto é, do que ele introduz de sentido simbólico no que circunda, quanto do que ele faz.

No entanto, o mesmo autor destaca que essa separação de conteúdo é facultativa, pois toda atividade contém ambos, já que o investimento no indivíduo só se renova em decorrência do investimento no objeto e vice-versa. Deste modo, a significação profunda do trabalho é própria para cada indivíduo, sendo concebida a partir das técnicas características desenvolvidas por cada sujeito.

No Brasil, Borges e Tamayo (2001) propuseram um modelo que objetivou facilitar a pesquisa sobre os atributos valorativos e descritivos, de modo que os estudos sobre o sentido do trabalho pudessem ser comparados dentro do próprio País, sendo identificadas diferenças e similaridades entre regiões e estados, bem como entre tipos de organizações, além da análise da realidade brasileira frente aos resultados obtidos em outros países. Foram identificados, primeiramente, quatro aspectos relacionados ao sentido do trabalho: a centralidade do trabalho, os atributos valorativos, os atributos descritivos e a hierarquia dos atributos. Os autores definiram então, duas estruturas fatoriais: uma para os atributos valorativos e outra para os atributos descritivos.

Os atributos valorativos foram associados aos aspectos que compreendem os valores do trabalho, ou seja, as características que o determinam. Estes atributos foram classificados em dois grandes grupos (ou fatores): as exigências sociais e questões relacionadas à humanização do trabalho. O primeiro grupo refere-se às exigências da sociedade e da família para com o trabalhador, enquanto o segundo representa as condições aspiradas pelo trabalhador para atender às suas demandas (BORGES; TAMAYO, 2001).

Por sua vez, os atributos descritivos são aspectos e características que descrevem como o trabalho é, ou seja, trata-se de como o indivíduo o caracteriza concretamente. Este conjunto de atributos classifica-se também em dois grandes fatores: responsabilidades recíprocas e

justiça no trabalho. De acordo com Borges e Tamayo (2001), o primeiro fator refere-se à obrigação concreta de arcar com a dureza e/ou carga ocupacional e com a sobrevivência pessoal e familiar. O fator justiça no trabalho consiste na avaliação de quanto o trabalhador percebe as obrigações para com ele, que devem ser concretamente cumpridas pelas organizações.

Um dos principais diferenciais do trabalho de Borges e Tamayo (2001) foi a inclusão da categoria sobrevivência, que não é considerada no estudo do MOW. Isto é particularmente interessante no contexto de países de menor renda, visto que nos países onde foi realizada a pesquisa MOW a questão da sobrevivência não foi identificada. Ainda, de acordo com os autores é válido destacar que as pessoas e as culturas se diferenciam mais pela ordem de prioridade atribuída aos valores, aos atributos valorativos e descritivos, do que pelos próprios valores.

O estudo desenvolvido pelo grupo MOW também serviu de base para a investigação conduzida por Bastos, Pinho e Costa (1995) junto a trabalhadores de organizações públicas e privadas na região metropolitana de Salvador (Bahia). Embora algumas diferenças possam ser atribuídas às especificidades culturais locais, os resultados equipararam-se com os observados no estudo original. Constatou-se que os resultados da pesquisa em questão relativos à centralidade do trabalho aproximaram-se daqueles obtidos na Inglaterra e apresentaram similaridades com os resultados alcançados na Holanda quanto aos produtos valorizados e normas sociais do trabalho.

Baseando-se nos estudos de Morin et al. (2003), Oliveira et al. (2004) realizaram uma pesquisa com estudantes de um curso de Especialização em Gestão de Pessoas. Por meio desta foi possível perceber que os pesquisados compreendem o sentido do trabalho em três dimensões: individual, organizacional e social, as quais são compostas por subcategorias que se inter-relacionam. Na dimensão individual, um trabalho que faz sentido refere-se aos valores éticos e morais da pessoa, é prazeroso, possibilita valorização, desenvolvimento e crescimento, o trabalhador conhece a finalidade da sua atividade e acredita no que faz. O fator financeiro também é referido, porém com menor ênfase, sendo considerado apenas como complementar e não essencial. Em contrapartida, um trabalho que vai contra os valores pessoais, que não possibilita crescimento, nem é reconhecido e valorizado, é considerado sem sentido.

Conforme Oliveira et al. (2004), na dimensão organizacional, o sentido do trabalho está atrelado a aspectos ligados a sua utilidade, organização e às relações interpessoais no ambiente de convívio entre colegas, ou seja, é útil, atribui autonomia ao trabalhador e é realizado em um ambiente agradável, onde o clima organizacional favorece as relações construtivas. No entanto, a partir do momento em que a tarefa se torna rotineira, burocrática, operacional, incapaz de

instigar seu executor e o indivíduo não encontra apoio e respaldo nos pares, o trabalho é considerado improdutivo, perda de tempo e, portanto, sem sentido.

Na dimensão social, por sua vez, o trabalho com sentido é aquele que é útil e contribui para o desenvolvimento da sociedade. Esta perspectiva se compara ao aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. Porém, neste caso, assume maior amplitude, pois contribui não somente para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral. No momento em que o trabalho não contribui, deixa de trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz sentido (OLIVEIRA et al., 2004).

Em suma, os mesmos autores explicam que os resultados obtidos possibilitam definir que um trabalho dotado de sentido é condicionado por variáveis subjetivas, as quais, por sua vez, são altamente influenciadas pelo meio no qual o indivíduo está inserido (variáveis culturais e sociais). Além disso, o contexto social e cultural influencia diretamente na posição do sujeito a respeito do tema. Por fim, entende-se que um trabalho com sentido é aquele que realiza, satisfaz e estimula o sujeito para a execução das suas tarefas.

D'Acri (2003), por sua vez, explorou o sentido do trabalho para os sujeitos da indústria têxtil de amianto no Rio de Janeiro. A autora constatou que embora a atividade seja extremamente insalubre, com deterioração da saúde física do trabalhador – que permanece no emprego em torno de doze anos devido ao adoecimento – este encontra sentido no que faz. Com base na fala dos pesquisados, mesmo sob más condições, o que inclui sofrimento, esforço e dor, pode-se perceber que existe a alegria da realização, da criação e do sentimento de participação no mundo. Os operários sentem-se importantes como pessoas e por poderem ajudar suas famílias, salvo que muitos fazem referência ao trabalho apenas pelo aspecto econômico. A autora afirma, ainda, que mesmo em um trabalho alienado, há espaço para que o trabalhador encontre sentido na execução de suas atividades.

Finalizando o embasamento teórico que fundamenta a temática aqui abordada, o tópico seguinte consiste numa breve reflexão acerca do trabalho docente no Ensino Superior, objeto de estudo desta pesquisa.

2.5 O trabalho Docente no Ensino Superior

O ensino, de acordo com Gauthier et al. (1998), é um ofício universal, cuja origem remonta à Grécia antiga, mas a importância acende paralelamente ao desenvolvimento das sociedades. Etimologicamente, a palavra docência surge do verbo latino *docere*, que significa

ensinar, instruir, mostrar, indicar. Para Anastasiou e Alves (2004), o verbo ensinar significa marcar com um sinal, que deverá ser de vida, busca e despertar para o conhecimento.

Para Cunha (2000), a história da docência no Brasil tem início no período colonial, quando mestres formados em colégios jesuítas ou em universidades portuguesas, chegaram com a Companhia de Jesus. Machado (1999) explica que essa inicial constituição da docência para o ensino superior, que perdurou por dois séculos, era estruturada no princípio religioso e moral de base jesuíta, visto que os professores que atuavam nos cursos superiores, em geral, recebiam formação nos colégios dessa ordem. A docência formada nesta organização foi interrompida em 1759, com a expulsão dos jesuítas, no entanto, a ideia cultivada por ela do que significava ser professor, permaneceu profundamente enraizada, conforme afirma Silva (2008).

Posteriormente, de acordo com Silva (2008), com a vinda da família real portuguesa, em 1808, foi instituído o título de professor do ensino superior e estabelecidas as definições relativas à função. Nesta época era possível notar o prestígio social que a docência conferia, principalmente pelo poder, mesmo que vigiado pelo Estado, exercido pelo professor.

Silva (2008) afirma que o período subsequente foi marcado pela percepção da necessidade do ensino, ultrapassando a imagem de status somente atrelada à docência, que vigorava na época. Tal fato impulsionou a passagem de professor para a condição de servidor público, modificando a sua conduta que começava a ser controlada por novos referenciais. Com isso a carreira profissional adentrava em uma situação de valorização, enquanto o conteúdo religioso que alicerçou a docência perdia força gradativamente.

Machado (1999) explica que por volta de 1930 foi criado um projeto educacional moderno, impulsionado pelas críticas ao ensino alienado e desinteressante herdado da colônia. Dentre as alterações estava a exigência por uma instituição destinada à formação didático-pedagógica dos professores, além da instituição de novas modalidades de cursos (especialização, aperfeiçoamentos) para regularizar a possibilidade de criação de uma universidade.

Posteriormente, outras medidas regulatórias sucederam-se com vistas a atualizar o trabalho docente. Pode-se destacar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1961), o Estatuto do Magistério Superior (1965) e a Reforma Universitária (1968). Em 1987 foi aprovado o Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), o qual definiu como atividades acadêmicas do docente do ensino superior: 1º - aquelas pertinentes à pesquisa, ensino e extensão, que visem à aprendizagem, à produção do conhecimento, à ampliação e transmissão do saber e da cultura; 2º - as inerentes ao exercício da direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

Segundo Silva (2008), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1996 classificou as universidades como instituições pluridisciplinares, destinadas à formação de profissionais de nível superior. Um local de estudo, pesquisa, extensão, domínio e cultivo do saber humano.

Diante dessa trajetória sócio-histórica, Menezes et al. (2011) enfatizam que foi a partir desse contexto que se apresentaram as novas demandas para o trabalho docente no decorrer dos últimos anos. Para Costa e Marafon (2009), em tempos de neoliberalismo e da visão mercantil do ensino, emerge uma discussão em torno do processo e das especificidades do trabalho na educação. De acordo com Hypolito (2010), enquanto algumas abordagens defendem a relevância da sua especificidade, e por isso, a importância em analisá-lo sob uma ótica diferenciada, outros enfoques consideram as peculiaridades presentes no trabalho docente secundárias e, portanto, não diferenciam a lógica capitalista presente na fábrica da que vigora no ambiente educacional. Esta ideia já era defendida por Miller (1991), que entende a entidade de ensino como uma empresa capitalista, a qual deve apresentar resultados, independentemente de ser ela pública ou privada, apontando para um real empobrecimento das funções educacionais. Visando um aprofundamento no entendimento dessa discussão, inicia-se uma reflexão acerca da profissão docente e suas especificidades.

Uma profissão emerge quando certo número de pessoas começa a praticar certa técnica fundamentada em uma formação especializada. Essa seria uma concepção clássica, segundo Dubar (2005). Discorrendo sobre o trabalho do profissional da educação, Souza et al. (2009) complementam a ideia acima ao defenderem que a profissão docente pode ser percebida como um grupo social organizado e reconhecido como específico perante a sociedade, caracterizado pela especialização de saberes científicos e práticos. Tal especificidade, que diferencia este de outros grupos profissionais é construída, possui e faz história, e é realimentada a cada dia pelos que nela atuam.

Para Isaíá (2005), o foco no trabalho produtivo, intelectual e pensante é o que caracteriza o trabalho de professores universitários. Profissão essa que, além de caracterizada pela especialização de saberes práticos e científicos, se distingue pelo engajamento ético.

Souza et al. (2009) consideram a docência como um ofício. Não por ser uma atividade manual ou com operações repetitivas, mas sim porque envolve o engajamento do corpo com o desenvolvimento de habilidades que só é possível nas práticas e porque, assim como os artesãos possuíam, os docentes possuem saberes preciosos sobre o que realizam. Dessa forma, o trabalho docente é um misto de profissão e ofício, que exige astúcia.

Tardif e Lessard (2005) discorrem sobre a necessidade de ser levada em consideração a totalidade de componentes que implicam o trabalho docente. Como qualquer outra atividade, a

docência se dá num espaço já organizado, possui objetivos próprios, utiliza conhecimentos e tecnologias singulares e realiza-se por meio de um processo do qual origina resultados. Desta forma, organização, objetivos, conhecimentos e tecnologias, objetos, processos e resultados constituem, conseqüentemente, os componentes da docência entendida como trabalho.

Para Santos (2009), a percepção da inter-relação desses componentes permite situar a docência no contexto do trabalho, bem como analisar os atributos dessa profissão. Ao contrário do que se pensa o trabalho docente não se restringe às atividades e relações entre professor e aluno. O ensino é uma atividade fortemente marcada pelas interações humanas, cujo exercício compreende diversas ambigüidades, incertezas e imprevistos. Simultaneamente, possui elementos que a identificam com outras ocupações e características que se diferenciam por serem móveis, imprevisíveis, específicas à personalidade de cada um e ao contexto momentâneo.

De acordo com Silva e Mafra (2014) compreender o trabalho docente é antes de tudo compreender a sua importância na vida dos atores envolvidos, uma vez que seu significado e/ou representação pode ser de castigo e privilégio, positividade e negatividade, prazer e sofrimento.

Até pouco tempo, ser professor do ensino superior era sinônimo de status, poder, intelectualidade e prestígio social. Entretanto, nos dias atuais essa profissão enfrenta o desafio da precarização e da desvalorização conceitual. O mestre, segundo Cruz et al. (2010), que anteriormente era visto como uma figura profissional essencial para a sociedade passou a ser visto como o profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho.

Para Rowe e Bastos (2009, p.2) o docente do ensino superior se caracteriza pela diversidade, multiplicidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões. Segundo esses autores, o professor universitário:

[...] trabalha em diferentes tipos de instituições, desenvolve nelas atividades que se qualificam de maneiras distintas, enfrenta tensões das mais variadas formas, seja com os pares da mesma ou de diferentes áreas e mostra diferentes relações com o conhecimento, seja para produzi-lo ou para disseminá-lo.

Mancebo et al. (2006) alegam que o trabalho do professor universitário tem perdido suas raízes essenciais, principalmente de trabalho valorativo. Para Silva e Mafra (2014), isso dificulta a percepção da tênue diferença que Marx e Hegel estabeleceram entre o trabalho livre, produtivo e intelectual e o trabalho alienante, braçal e servil.

Zabalta (2004) discorre sobre a mudança na dedicação dos professores e nas exigências que lhes são impostas. O autor ressalta que comumente utiliza-se o termo docência para se

referir ao trabalho dos professores, no entanto, tem-se consciência de que as funções desempenhadas pelos mesmos, na realidade, ultrapassam o exercício da docência.

Santos (2009) ressalta que, tradicionalmente, o ensino (docência), a pesquisa e extensão são as três funções atribuídas aos professores universitários. No entanto, o quadro se ampliou com funções de administração e relações institucionais a partir de mudanças ocorridas no cenário universitário. Segundo Roggero (2007), essas alterações ocorridas no ensino superior vêm implicando a sobrecarga de trabalho para os professores. Como consequência, conforme Miller (1991) já argumentava, o ambiente e a pressão sobre determinadas tarefas têm alterado as experiências de trabalho e seus sentidos para a categoria docente.

Segundo Silva (2008), ao subentender-se que as instituições de ensino superior precisam dar respostas positivas e imediatas às demandas do mercado, aplica-se uma lógica semelhante à que orienta as relações econômicas. O termo “produção” referido às pesquisas, estudos e atividades docentes em geral, evidencia a influência métrica e quantitativista da avaliação da Capes.

Para Bosi (2007), a adoção de critérios unicamente quantitativistas de qualificação e de mensuração da produção do trabalho, a ênfase na elaboração de conhecimento economicamente rentável, as constantes exigências por qualificação profissional, as cobranças institucionais por máxima eficiência, competência e produtividade, a desvalorização em termos econômicos e sociais, o aumento das exigências e tarefas, dentre outros tantos fatores, sujeitam à precarização do trabalho docente universitário. Ademais, as atividades são bem definidas em termos prescritivos, seguindo horários estabelecidos adequadamente e regras claras e precisas. Todavia, na prática, demanda-se um engajamento muito maior, que transcende o tempo preestabelecido, se expande para fora das instituições e se adentra na vida social do docente.

Corroborando com a ideia, Carlotto (2004) argumenta que o professor do ensino superior é aquele cujo plano de trabalho dispõe de horas de pesquisa, mas é também aquele cujas horas em ensino são tantas que não possibilitam espaço para as investigações e, por vezes, nem para a preparação das aulas.

Já Mendes et al. (2006) evidenciam a dialética prazer-sofrimento no trabalho de professores universitários. De acordo com os autores, o sentimento de prazer se relaciona aos resultados, o que envolve o desenvolvimento dos alunos, os progressos no campo do conhecimento, os estudos publicados e demais fatores correlatos. Por outro lado, o sofrimento se caracteriza pela perda do sentido do trabalho, que ocorre quando a atividade laboral se colide diretamente com a vida mental, causando divergências nas motivações, desejos e anseios do indivíduo e o impulsionando a estágios de profundo desprazer.

Por fim, evidenciando a necessidade e relevância de estudos a respeito desta categoria, Tardif e Lessard (2005) asseguram que o trabalho docente consiste numa das chaves para a compreensão das transformações ocorridas nas sociedades do trabalho. Os mesmos autores justificam tal afirmação argumentando que o crescimento das profissões está diretamente vinculado ao desenvolvimento do conhecimento, o que demanda formação de alto nível, portanto, grupos que o originam e controlam merecem posição de destaque.

Encerra-se, assim, a explanação dos conceitos, definições, teorias e abordagens defendidas por alguns dos principais autores que se dedicam à compreensão do contexto do trabalho, seu sentido e sua configuração relativo à categoria docente. A seguir relata-se o método utilizado para a realização da presente pesquisa, seguido dos resultados obtidos e das considerações finais.

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

De maneira geral, a metodologia resulta de um conjunto de procedimentos a serem utilizados pelo indivíduo na obtenção do conhecimento, ou seja, é a aplicação de um método por meio de processos e técnicas, que garantirá a legitimidade do saber obtido. Vergara (2004) define a pesquisa metodológica como o estudo relativo a instrumentos de captação ou manipulação da realidade, o qual se associa a caminhos, formas, maneiras e procedimentos para atingir determinado fim.

Davies (2007) complementa ao defender que a ciência envolve muito mais que uma simples identificação e catalogação de fatos, por meio de diversas tentativas e erros. Para o autor, o rigor metodológico no envolvimento da descoberta de princípios que permeiam e conectam fenômenos naturais é indispensável. De acordo com Marconi e Lakatos (1999), este rigor metodológico é pautado em um formalismo, ou seja, requer tratamento científico, o que constitui um caminho para a averiguação da realidade. Nesta direção, Gil (1999) ressalta que o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos dispostos em etapas com finalidades prescritas, visto que, conforme Minayo e Sanches (1993, p. 240) argumentam, o conhecimento científico constitui-se na busca da articulação entre uma teoria e a realidade empírica, sendo o método “o fio condutor para se formular esta articulação”.

Após esta breve conceituação de metodologia, apresenta-se a estrutura metodológica que permitiu a operacionalização do presente estudo. Para este fim, o capítulo divide-se em: unidade de análise, definição da pesquisa quanto à forma de abordagem, definição da pesquisa quanto aos objetivos, instrumentos de pesquisa e técnica de coleta de dados, e por fim, técnica de análise dos dados.

3.1 Unidade de Análise

Para Babbie (1999), unidades de análise de uma pesquisa são comumente pessoas, mas também podem ser famílias, grupos, cidades, estados, nações, indústrias, clubes, entre outros. Sendo que em cada caso, as unidades individuais contribuem para descrever o todo de uma determinada pesquisa. No estudo em questão, determinou-se como unidade analisada uma parcela dos docentes de uma instituição de ensino superior pública e de uma instituição de

ensino superior privada, ambas localizadas na cidade de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, cujo critério de seleção adotado será esclarecido a seguir.

No que se refere à etapa quantitativa, a pesquisa contou com a participação de 386 sujeitos, todos professores universitários, sendo 201 professores da instituição pública e 185 professores da instituição privada. A seleção dos participantes obedeceu ao seguinte critério: buscou-se pesquisar todos os professores que atuam em cursos ofertados tanto pela instituição pública quanto pela instituição privada. Ou seja, os docentes de cursos ofertados somente pela instituição de ensino pública não participaram desta pesquisa, bem como os docentes de cursos oferecidos apenas pela instituição de ensino privada. Além disso, excluiu-se da análise alguns cursos em que o número de professores que respondeu ao questionário foi muito inferior ao número total de professores do curso. Dessa forma, a fase quantitativa da pesquisa resultou na participação de professores de quinze cursos de graduação de cada uma das instituições, sendo eles vinculados às áreas das Ciências da Saúde, das Ciências Humanas, das Ciências Sociais e das Ciências Tecnológicas.

Já para a obtenção dos dados qualitativos, selecionou-se um total de oito professores, sendo quatro professores de cada instituição de ensino superior. A seleção dos mesmos obedeceu ao critério de acessibilidade e conveniência, sendo abrangidas proporcionalmente as quatro áreas de conhecimento. Assim, foram entrevistados dois professores da área de Ciências da Saúde, dois professores da área de Ciências Humanas, dois professores das Ciências Sociais e dois professores das Ciências Tecnológicas, logo, um professor de cada área, dentre as abrangidas por esta pesquisa, das duas instituições, os quais foram denominados de Entrevistado 1, Entrevistado 2, Entrevistado 3 e assim sucessivamente. No capítulo em que são apresentados e discutidos os resultados abreviou-se para E1, E2, E3, etc.

Como o objetivo principal desse estudo é analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada - como um todo, não divulgou-se resultados isolados relativos aos cursos em que os docentes foram pesquisados.

3.2 Definição da Pesquisa Quanto à Forma de Abordagem e Objetivos

Conforme descrito anteriormente, uma pesquisa científica remete à investigação de determinado fenômeno. Posterior à definição do problema, a etapa subsequente refere-se à busca por alternativas de procedimentos metodológicos que possibilitem atingir resultados.

Neste estudo utilizou-se como forma de abordagem a pesquisa quantitativa associada à pesquisa qualitativa.

Em razão da complementaridade dos estudos qualitativos e quantitativos, diversos autores (MINAYO e SANCHES, 1993; AMARATUNGA et al., 2002; VIEIRA, 2004) têm defendido a combinação dos dois métodos, quando viável, pois tende a enriquecer o estudo.

Conforme Minayo e Sanches (1993), do ponto de vista epistemológico, nenhuma das duas abordagens possui maior ou menor cientificidade, sendo que a combinação de ambas possibilita uma melhor compreensão da realidade, além da possibilidade do estudo qualitativo gerar questões para uma abordagem quantitativa e vice-versa.

De acordo com Dias (2000), a pesquisa quantitativa é utilizada principalmente quando há a possibilidade de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de uma amostra de população. Malhota (2001) complementa ao argumentar que esse tipo de pesquisa visa quantificar os dados e aplicar alguma forma de análise estatística, para posteriormente serem realizadas as descrições e elaborado o relatório dos resultados.

Já o método qualitativo procura aprofundar a compreensão dos fenômenos (MINAYO; SANCHES, 1993). Bardin (1979) explica que as entrevistas que norteiam o método, podem fazer com que o entrevistado revele seu comportamento de forma mais natural.

Assim, partindo do pressuposto de que a combinação das duas abordagens possibilita reforçar os pontos fortes de cada opção metodológica (AMARATUNGA et al., 2002) e em face das características do problema de pesquisa em questão, optou-se por realizar um estudo quantitativo-qualitativo.

Já em relação aos objetivos, esta pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo, pois busca identificar as propriedades importantes do objeto de análise e descrever as características de determinado grupo (MALHOTRA, 2001), no caso, docentes do ensino de nível superior.

Gil (1991) explica que o objetivo primordial da pesquisa descritiva é, como o próprio nome já diz, a descrição das características de determinada população ou fenômeno, na busca pelo descobrimento do problema-raiz. Para tanto, utiliza-se técnicas padronizadas de coleta de dados, cuja posterior análise permitirá a descrição de algo, que pode ser um fenômeno, um evento ou fato, bem como relacionar variáveis, cruzar dados, verificar informações e emitir diagnósticos. No tópico seguinte, relata-se a técnica de coleta de dados utilizada, bem como o instrumento de pesquisa.

3.3 Instrumentos de Pesquisa e Técnica de Coleta de Dados

Ao longo da elaboração do embasamento teórico deste trabalho, constatou-se a existência de similaridades e diferenças entre os autores que tratam do tema principal. Para Alberton (2008), nas abordagens teóricas sobre o sentido do trabalho, os estudos do grupo MOW (1987) e de Morin (2001) apresentam alguns aspectos próximos, porém construtos teóricos diferenciados.

Em face ao exposto, entendeu-se que uma das possíveis alternativas para a realização deste estudo seria a utilização de algum instrumento de coleta de dados já utilizado pelos autores acerca do tema principal. Portanto, optou-se pelo uso do instrumento de coleta - questionário - elaborado por Morin (2001) em suas pesquisas sobre o sentido do trabalho, considerando que o mesmo já foi utilizado pela pesquisadora e é um instrumento mais atualizado em comparação aos adotados por outros autores que abordam o tema (ALBERTON, 2008). Cabe aqui ressaltar que Morin (2001) contempla, em suas pesquisas, a base teórica dos estudos do grupo MOW. O instrumento adaptado pela autora aborda questões relativas à definição de trabalho, à definição de um trabalho que tem sentido e a outras questões pessoais, conforme pode ser observado no anexo A. Para tanto, utilizou-se uma escala de dez pontos do tipo Likert e ainda algumas questões para serem assinaladas com um “X”.

Em relação à abordagem qualitativa da pesquisa utilizou-se no processo de investigação, perguntas abertas, as quais foram respondidas pelos professores. O roteiro de perguntas também versa sobre os aspectos relacionados ao sentido do trabalho de acordo com a percepção de Morin et al. (2003). Neste construto, os participantes foram questionados quanto à definição de trabalho, à definição de um trabalho que faça sentido e sua descrição e à definição e descrição de um trabalho que não faça sentido (apêndice A). Posteriormente, identificaram-se temas recorrentes entre os entrevistados para a sua classificação, em três dimensões, de acordo com a atribuição de sentido: o trabalho e seus sentidos para o próprio indivíduo, o trabalho e seus sentidos para a organização e o trabalho e seus sentidos para a sociedade. A pergunta central para os objetivos desta etapa da pesquisa foi: “O que é um trabalho com sentido para você?”, de modo que o entrevistado pode, livremente, responder a indagação com suas ideias. Ainda questionou-se: “O que é um trabalho sem sentido para você?”, de maneira que se prosseguiu com o entendimento sobre o “avesso” da questão (MORIN, et al., 2003).

Segundo Triviños (1987, p. 152), essa forma de coleta tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que remetem ao tema da pesquisa, elaborados com base em estudos anteriores. Para o mesmo autor essa forma de coleta

favorece não só a descrição dos fenômenos, mas também sua explicação e a busca pela compreensão.

3.4 Análise dos Dados

Para Hair Jr. et al. (2005), um dos principais objetivos da análise estatística é simplificar os resultados da pesquisa, na tentativa de resumir um grande conjunto de dados por meio de poucos parâmetros. Creswell (2007) explica que é um processo constante, que estimula o pesquisador a refletir continuamente sobre tais dados, dando-lhes um caráter indutivo e emergente. De acordo com Mattar (2006), tal processamento compreende as etapas necessárias para transformar os dados brutos coletados em informações, diz-se dados processados, que permitirão a realização de análises e interpretações. Nesta direção, após a aplicação dos questionários junto aos docentes das universidades, a análise dos mesmos também foi processada no formato quantitativo. No Quadro 5 visualiza-se as etapas empregadas na análise quantitativa dos dados desta pesquisa.

Quadro 5 – Etapas da Análise Quantitativa dos Dados

Etapa 1	Tabulação dos dados no Excel
Etapa 2	Processamento dos dados
Etapa 4	Análise univariada

Fonte: Elaborado pela autora

Já em relação às perguntas abertas realizou-se a análise de conteúdo, a qual permite a leitura e interpretação das respostas obtidas a partir da avaliação de descrições objetivas, sistemáticas e qualitativas (SANTOS, 2010). Segundo Bardin (1979) consiste num conjunto de técnicas de análise das informações por meio de procedimentos de descrição do conteúdo das mensagens e de indicadores que possibilitam inferir conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

De acordo com Vergara (2005), a aplicação da técnica de análise de conteúdo envolve três etapas, a pré-análise, a descrição analítica e a interpretação referencial. A primeira etapa trata da organização do material a ser analisado, que na presente pesquisa referiu-se às perguntas abertas. Separou-se as entrevistas por instituição e posteriormente por área do conhecimento para ser realizada a verificação e comparação. Segundo o mesmo autor, a posterior análise executada na etapa da descrição analítica deve ser pautada pelas hipóteses e/ou referenciais teóricos que sustentam a pesquisa. É neste momento que são realizados os

procedimentos de codificação e categorização buscando sínteses coincidentes e divergentes das ideias colhidas na pesquisa. Neste caso executou-se a classificação dos temas em três dimensões, de acordo com a atribuição de sentido. Por fim, a interpretação referencial trata da reflexão, em que as conexões das ideias são aprofundadas com base nos materiais empíricos (VERGARA, 2005). Nesta fase buscou-se fundamentar os resultados obtidos por meio de teorias e abordagens já conhecidas e comprovadas. No Quadro 6 são sintetizadas as etapas da análise qualitativa dos dados acima mencionadas.

Quadro 6 – Etapas da Análise Qualitativa dos Dados

Etapa 1: Pré-análise	Separação e organização das entrevistas por instituição e área do conhecimento e leitura e interpretação das respostas obtidas
Etapa 2: Descrição	Identificação dos temas recorrentes e sua classificação em três dimensões - individual, organizacional e social – de acordo com a atribuição de sentido
Etapa 3: Interpretação referencial	Embasamento dos resultados por meio da interpretação referencial

Fonte: Elaborado pela autora

Finaliza-se aqui a apresentação dos procedimentos metodológicos utilizados para a efetivação deste estudo. A seguir visualiza-se no Quadro 7 uma síntese da estrutura geral da pesquisa, onde são expostos o problema, a relação dos objetivos (geral e específicos), o referencial teórico e a abordagem metodológica adotada.

Quadro 7 – Estrutura geral da pesquisa

PROBLEMA DE PESQUISA				
O sentido do trabalho de docentes de nível superior de Santa Maria-RS é influenciado pela natureza da instituição – pública e privada?				
OBJETIVO GERAL				
Analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria – RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS				
Identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem trabalho;	Identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem sentido do trabalho;	Analisar o sentido que o trabalho assume para o docente nas dimensões individual, organizacional e social.		
REFERENCIAL TEÓRICO				
Definição de trabalho.	Evolução do trabalho na história.	O sentido do trabalho.	Abordagens sobre o sentido do trabalho.	O trabalho docente no ensino superior.
DELINEAMENTO METODOLÓGICO				
Coleta de dados (quantitativa): Questionários.		Coleta de dados (qualitativa): Perguntas abertas.		
Análise de dados (quantitativa): Técnicas estatísticas		Análise de dados (qualitativa): Análise de conteúdo		

Fonte: elaborado pela autora

Concluída a apresentação da parte inicial do presente estudo, o que incluiu os aspectos introdutórios, justificativa, problemática, objetivos, embasamento teórico e método, expõe-se e discute-se no próximo capítulo os resultados obtidos por meio da coleta, processamento, análise e interpretação dos dados quantitativos e qualitativos e por fim aponta-se as considerações finais.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos por meio da realização da presente pesquisa, a qual foi aplicada junto a docentes de uma instituição de ensino superior pública e de uma instituição de ensino superior privada, ambas localizadas na cidade de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul. Primeiramente expõe-se e discute-se os resultados referentes à etapa quantitativa e posteriormente os resultados atingidos por meio da pesquisa qualitativa.

Em relação à etapa quanti, inicialmente, apresentam-se as informações gerais a respeito do perfil dos participantes e em seguida as análises dos resultados alcançados por meio das opiniões dos docentes universitários quanto à questão trabalho e ao tema central desse estudo, sentido do trabalho.

Visando possibilitar a comparação dos resultados obtidos junto aos docentes pesquisados nas duas instituições de ensino superior, a explanação dos mesmos ocorrerá de maneira sequencial. Em todos os tópicos apresenta-se primeiramente os dados levantados junto aos docentes da instituição pública, seguidos dos dados coletados com os docentes da instituição privada.

4.1 Perfil dos pesquisados

A explanação dos dados de perfil dos pesquisados consiste na sua caracterização quanto ao gênero, faixa etária, estado civil e formação acadêmica. A distribuição por gênero identificou 56% de mulheres e 44% de homens pesquisados na instituição de ensino superior pública e 58% de mulheres e 42% de homens pesquisados na instituição de ensino superior privada.

A distribuição por faixa etária em cada uma das instituições de ensino pode ser visualizada nas Tabelas 1 e 2. Nota-se que na instituição de ensino superior pública a maioria dos docentes que responderam a esta pesquisa possui entre 36 e 50 anos e a menor parcela são sujeitos de até 25 anos. Já na instituição de ensino superior privada, existe uma maior distribuição dos docentes entre mais faixas etárias, sendo que, conforme se observa na Tabela 2, os percentuais de cada faixa estão mais próximos uns dos outros do que no caso da instituição pública. Percebe-se ainda que os docentes dessa instituição são relativamente mais jovens.

Além disso, constata-se que a maior diferença de percentual entre as instituições é a que corresponde à opção de faixa etária “entre 31 e 35 anos”. Enquanto na IES pública equivale a 13,93% dos docentes pesquisados, na IES privada representa 21,08% do total.

Tabela 1 - Distribuição dos docentes por faixa etária – IES Pública

Faixa etária	Frequência (em sujeitos)	Percentual válido	Percentual acumulado
Até 25 anos	4	2,00%	2,00%
Entre 26 e 30 anos	8	3,98%	5,98%
Entre 31 e 35 anos	28	13,93%	19,91%
Entre 36 e 40 anos	45	22,38%	42,29%
Entre 41 e 45 anos	48	23,88%	66,17%
Entre 46 e 50 anos	44	21,89%	88,06%
51 anos ou mais	24	11,94%	100,0%
TOTAL	201	100,00%	100,00%

Tabela 2 - Distribuição dos docentes por faixa etária – IES Privada

Faixa etária	Frequência (em sujeitos)	Percentual válido	Percentual acumulado
Até 25 anos	6	3,24%	3,24%
Entre 26 e 30 anos	17	9,18%	12,42%
Entre 31 e 35 anos	39	21,08%	33,50%
Entre 36 e 40 anos	32	17,30%	50,80%
Entre 41 e 45 anos	41	22,17%	72,97%
Entre 46 e 50 anos	37	20,00%	92,97%
51 anos ou mais	13	7,03%	100,0%
TOTAL	185	100,00%	100,00%

Em relação à distribuição quanto ao estado civil, obtiveram-se os seguintes resultados: na instituição de ensino superior pública a maioria dos docentes é casada ou encontra-se em união estável, representando 47,76% do total, na sequência têm-se 19,40% de professores que são solteiros e/ou vivem sozinhos, 15,42% estão separados (as) ou viúvos (as) morando com alguém. Ainda, 13,43% estão separados (as) ou viúvos (as) morando sozinhos e apenas 3,99% são solteiros e moram com os pais. Referente à instituição de ensino superior privada, a maioria também é casada ou está numa união estável, sendo 37,29% do total, o percentual de docentes solteiros e/ou que vivem sozinhos é de 25,95%. Em seguida estão os professores separados (as) ou viúvos (as) morando com alguém, representando 15,67%, logo após têm-se 12,43% que representa os sujeitos separados (as) ou viúvos (as) morando sozinhos e por fim 8,66% do total referem-se aos professores solteiros que moram com os pais.

A maioria dos docentes da instituição de ensino superior pública possui formação acadêmica em nível de doutorado, representando 80,59% do total. Entre os professores pesquisados 15,41% possui pós-doutorado e 4% possui formação acadêmica em nível de mestrado. Não foram objeto de estudo os docentes que têm apenas graduação ou especialização na instituição de ensino superior pública. Em relação à instituição de ensino superior privada,

41,08% possuem doutorado, 37,30% são mestres, 17,30% fizeram alguma especialização e apenas 4,32% possuem pós-doutorado. Neste caso também não foram pesquisados professores que possuam somente graduação.

Apresentadas essas características de perfil dos docentes de ambas as instituições, parte-se agora para a exposição dos resultados relativos ao tema trabalho e sentido do trabalho.

4.2 A Definição de Trabalho para os Docentes Universitários

Dentre as finalidades desta pesquisa, propôs-se identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem trabalho. Para tanto foi proposta uma questão contendo quinze definições a respeito do tema, baseadas no instrumento proposto por Morin (2001). Objetivando demonstrar os resultados mais significativos, bem como os menos expressivos a respeito do que é trabalho para os docentes universitários de ambas as instituições, primeiramente, apresenta-se a análise individual dessas 15 variáveis abordadas na pesquisa, comparando-se os resultados das duas instituições.

4.2.1 Análise univariada

Nesta etapa de análise individual aplicaram-se as técnicas estatísticas univariadas, média e desvio padrão. A partir disso foram destacadas as variáveis que apresentaram as maiores e menores médias, as quais serão apontadas a seguir.

Na Tabela 3 estão elencadas as quinze definições que foram apresentadas aos professores da instituição de ensino superior pública no intuito de identificar o entendimento dos mesmos a respeito da temática trabalho. As variáveis estão organizadas na ordem decrescente das médias, ou seja, da maior para a menor, sendo apresentado ainda o desvio padrão correspondente.

Tabela 3 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem trabalho para os docentes da IES Pública

Variável	Média	Desvio padrão
Permite você ter um sentimento de pertencimento	8,43	1,661
Acrescenta valor a alguma coisa	8,36	1,719
É mentalmente exigente	8,34	1,817
Oferece uma contribuição para a sociedade	8,33	1,773
Você recebe um salário para executá-lo	8,22	1,684

Permite que você se aperfeiçoe	8,22	1,944
É agradável	8,16	1,909
Que é central em sua vida	8,14	2,005
Você faz em um horário predeterminado	8,08	2,664
Outras pessoas tiram proveito	8,08	2,059
É fisicamente exigente	8,04	2,095
Você é obrigado a realizar	7,98	2,114
Alguém diz o que você deve fazer	7,79	2,294
Você faz em algum lugar específico	7,68	2,152
Você deve prestar contas	7,65	2,204

É importante destacar que nesta primeira análise que avalia somente as diferenças de médias, não houve variações muito significativas entre as mesmas, visto que a escala varia de 1 a 10, e todas ficaram em torno de 7 e 8. No entanto, mesmo sendo médias próximas pode-se notar que as mais altas são consideradas os aspectos mais positivos e as mais baixas os aspectos mais negativos das definições do que é trabalho de acordo com a opinião dos docentes pesquisados.

Considerando-se as respostas dos docentes da instituição de ensino superior pública, demonstram-se em seguida as quatro definições que apresentaram as maiores médias, ou seja, para este grupo o trabalho é algo:

1. Que permite você ter um sentimento de pertencimento (variável 5).
2. Que acrescenta valor a alguma coisa (variável 8).
3. Que é mentalmente exigente (variável 6).
4. Que oferece uma contribuição para a sociedade (variável 4).

Percebe-se que a conceituação e o entendimento sobre o que é trabalho na opinião dos docentes da instituição de ensino pública contemplam aspectos diferentes, pois de fato, o trabalho pode ser definido de diversas maneiras, o que confirma o seu caráter multifacetado e justifica o interesse pelo assunto e a ocorrência do crescente número de investigações de estudiosos de distintos campos do conhecimento (MORIN, 2001; SILVA e MAFRA, 2014). Para Silva e Mafra (2014), o conceito de trabalho sofreu modificações no decorrer do tempo, evento este que se repete desde o primeiro momento de ligação do homem ao trabalho, que se deu nas sociedades primitivas, até a idade moderna e contemporânea, em que o conceito segue passando por constantes modificações.

Observa-se que esses docentes têm um entendimento do trabalho como algo positivo, o que caracteriza uma das abordagens sobre o tema segundo Bastos, Pinho e Costa (1995). Na opinião dos pesquisados o trabalho é a condição que “permite ter um sentimento de pertencimento”, sendo a média mais alta (8,43) entre as variáveis que o definem. Ou seja, os

resultados apontam semelhanças com a teoria de Rowe e Bastos (2009), segundo a qual, no âmbito do trabalho valoriza-se a possibilidade e a conveniência de se fazer parte de algo, de um grupo, de um coletivo que possui ideais semelhantes e que segue um mesmo norte em um campo de trabalho caracterizado pela diversidade, múltiplos caminhos e alternativas. Tal justificativa é fundamentada ainda mais na concepção de Ribeiro (1985) ao afirmar que o trabalho influencia diretamente na organização da própria vida das pessoas e do contexto em que elas vivem, sendo ele o responsável por recuperar, reconstruir e reorganizar o indivíduo e também os pares com os quais se relaciona no meio ao qual pertence.

A segunda média mais alta, correspondente a 8,36 indica que os docentes também definem fortemente a temática em questão como aquilo “que acrescenta valor a alguma coisa”. A teoria de Dejours (1987) embasa a opinião desse grupo, ao afirmar que o trabalho representa um importante valor primeiramente na vida dos indivíduos e conseqüentemente configura-se numa forma de valorização de suas habilidades, seus interesses, possibilitando a prática do seu conhecimento e contribuindo para a construção da sua identidade e para sua realização pessoal e profissional.

Para o mesmo autor, acrescentar valor significa essencialmente tornar algo mais útil. Tratando-se da categoria docente, um exemplo que pode ser facilmente citado e que norteia essa ideia é o próprio conhecimento e sua disseminação, visto que, na vida profissional de um professor, o que pode ser mais útil, considerando-se os anos de preparação, de pesquisa e estudo, do que poder compartilhar desse conhecimento em prol do outro, configurando-se em um agente do saber que possui a capacidade de transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito, emancipatório e libertador (ROWE e BASTOS, 2009). Neste mesmo sentido, Fryer e Payne (1984) definem o trabalho como uma atividade que gera valor e é útil por si só, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução, ou seja, no contexto da docência, especificamente, transcende-se o fato do professor gostar ou sentir-se útil ao ensinar, destacando-se primeiramente a finalidade principal do trabalho docente que é o aprendizado e a construção de conhecimento.

De acordo com Fonseca (2009) é intencional de todo indivíduo que trabalha conseguir algo tido como maior. Neste raciocínio, Arendt (2004) utiliza a concepção marxista para esclarecer que as ideias de elaboração e planejamento são atividades próprias do trabalho humano, que em nenhuma hipótese é restringido apenas à execução, pelo contrário, o trabalho formata a própria condição humana, por seu caráter criador de todos os valores.

O trabalho é algo que “é mentalmente exigente”, foi a definição que obteve a terceira maior média (8,34) analisando-se as respostas dos docentes da instituição de ensino superior

pública. Considerando-se o fato de que não é somente a atividade que define o trabalho, mas todas as circunstâncias sob as quais a atividade é empreendida (GENNIS e WALLIS, 2005), a incidência dessa resposta pode ser justificada, simplesmente, pelo fato de que qualquer tipo de trabalho, por mais simples que seja a sua execução, depende de algum nível de capacidade ou entendimento para que possa ser realizado.

No campo do trabalho docente, percebe-se claramente que as suas condições, as exigências inerentes à atividade, a ampliação das funções e num contexto mais amplo as alterações de ordem social, política, tecnológica e econômica demandam cada vez mais da capacidade dos professores (MILLER, 1991), visto que, na prática demanda-se um engajamento muito maior, que facilmente transcende o tempo estabelecido, se expandindo para fora da universidade e adentrando a vida social do docente. É incoerente deixar de mencionar uma questão vital para o profissional que trabalha com a docência, que é a sua constante busca pelo aperfeiçoamento, pela evolução e pelo conhecimento novo, o que por si só exige muita força de vontade, dedicação e horas de estudo (BOSSI, 2007). Isaía (2005) sintetiza essa ideia ao afirmar que o trabalho docente é caracterizado como produtivo, intelectual e estritamente pensante, que não se caracteriza por ser uma atividade manual ou com operações repetitivas, mas que envolve o engajamento do corpo com o desenvolvimento de habilidades, por meio do uso contínuo e ininterrupto do intelecto (SOUZA, 2009).

Seguindo com a explanação dos resultados atenta-se ao que já dizia Schwartz (1998): o trabalho influencia nas relações sociais, bem como na própria ordenação da vida em sociedade. A partir das respostas dos docentes, percebe-se que os mesmos concordam com a afirmação do autor, visto que a variável que caracteriza o trabalho como algo que “oferece uma contribuição para a sociedade” apresentou a quarta maior média (8,33). Para Albornoz (2008), o trabalho modifica o próprio homem ao mediar e influenciar na constituição da sua identidade, configurando-se em um permanente construtor da sociedade. É por meio deste que ocorre o desenvolvimento do potencial do indivíduo, o qual se sente apto a participar, cooperar e produzir resultados que virão a proporcionar melhorias não somente para si, mas para outras pessoas. No caso do trabalho docente, conforme explicam Silva e Mafra (2014), esses profissionais são considerados como super-heróis e salvadores da pátria, visto que cabe a eles a produção de novos conhecimentos e a formação de novas gerações de profissionais e cidadãos. Além disso, para Tardif e Lessard (2005), a importância que os professores atribuem ao trabalho, como algo que contribui para a sociedade pode estar relacionada ao fato de que o desenvolvimento do conhecimento, da informação e da tecnologia demandam formação de alto nível, tal formação que os mesmos possuem e buscam qualificar constantemente.

Objetivando comparar a presente pesquisa com demais investigações que envolvem a temática trabalho e seu sentido, é importante destacar o estudo de Morin (2001), uma das mais influentes autoras que tratam sobre o tema. A sua pesquisa realizada junto a estudantes canadenses e administradores canadenses e franceses investigou a definição do que é trabalho, os resultados indicaram que na opinião dos administradores franceses, entre as variáveis que apresentaram as maiores médias está a que define o trabalho como algo que as pessoas fazem para contribuir para a sociedade, da mesma forma que ocorreu nesta pesquisa com os professores universitários da instituição pública.

Nesta etapa da análise destacam-se ainda as definições que menos representam o entendimento acerca de trabalho por parte dos docentes universitários da instituição pública. No caso, três definições têm as menores médias em comparação às demais. De qualquer forma, estas também fazem parte do conjunto de variáveis que definem o que é trabalho, pois apenas tiveram resultados inferiores em relação às outras, mas nenhuma apresenta média inferior a sete, numa escala de 1 a 10. Assim sendo, para os docentes da instituição pública, os conceitos que menos definem o trabalho são:

1. Algo que você deve prestar contas (variável 11).
2. Algo que você faz em algum lugar específico (variável 1).
3. Algo em que alguém diz o que você deve fazer (variável 2).

Nota-se que a definição de trabalho como aquilo que “você deve prestar contas” possui a menor média (7,65) entre todas as pesquisadas. Já a explicação do trabalho como algo que “você faz em algum lugar específico” apresentou média de 7,68, e o trabalho como aquilo em que “alguém diz o que você deve fazer” teve 7,79 de média.

O trabalho visto como algo que você deve prestar contas pouco representa a percepção dos docentes principalmente pela autonomia que o meio acadêmico lhes possibilita. É claro que, como em qualquer outra ocupação, existem normas, condutas, planos e horários que devem ser seguidos, bem como existe a responsabilidade pela elaboração de relatórios e esclarecimentos a serem direcionados aos seus chefes diretos e superiores. Porém, neste caso, a expressão “prestar contas” pode ter sido entendida no mesmo sentido que ocorre, por exemplo, em uma linha de produção, onde os trabalhadores são responsáveis pela fabricação de determinado número de peças em um dia e precisam prestar contas disso no final do expediente. No contexto do trabalho docente, embora muitas vezes desvalorizado, ainda é possível perceber a diferença estabelecida por Marx e Hegel entre o trabalho intelectual e o trabalho alienante e braçal (SILVA e MAFRA, 2014), sendo essa a explicação para não encararem como algo que devem prestar contas. Outra possível explicação para esta variável ter apresentado a média mais

baixa, sendo a que menos representa o entendimento dos docentes universitários da instituição pública a respeito de trabalho é o simples fato das demais variáveis apresentadas poderem refletir melhor aquilo que é trabalho na opinião deles.

A segunda menor média foi a que define trabalho como algo que se faz em algum lugar específico. Embasando essa afirmativa, Bosi (2007) explica que em termos descritivos a atividade docente é bem definida, segue horários estabelecidos adequadamente, bem como regras claras e precisas. No entanto, na prática, requer-se dos docentes um engajamento muito maior, que ultrapassa o tempo predeterminado e se estende para fora das instituições, sendo atribuído aos mesmos não somente a função do ensino. Carlotto (2004) argumenta que o docente do ensino superior é aquele cujo plano de trabalho dispõe de horas para a pesquisa, mas que as horas em ensino, orientação, coordenação e projetos de extensão, são tantas que as atividades expandem-se para as suas casas, para os seus feriados e fins de semana, o que contribui para que não percebam o trabalho como algo feito em lugar específico.

Em relação aos dados obtidos por Morin (2001), alguns resultados apresentaram similaridades. Por exemplo, o trabalho tido como algo em que alguém diz o que deve ser feito também se mostra como uma das definições que menos expressam o conceito de trabalho no entendimento dos sujeitos pesquisados pela autora. Este fato pode ocorrer tendo em vista a liberdade que os docentes têm para prepararem suas aulas, atividades, realizar suas funções de pesquisa e extensão e planejarem a melhor maneira de gerar aprendizado e conhecimento. Santos (2009) corrobora e amplia esta ideia ao assegurar que o ensino é uma atividade assinalada por interações humanas, compreendendo conseqüentemente muitas ambiguidades, incertezas e imprevistos, que independem de padrões preestabelecidos, ou seja, em seu contexto de trabalho, o docente pode se deparar com situações eventuais e não corriqueiras, em que caberá a ele decidir qual a melhor forma de resolução das mesmas, sem que haja um manual de possíveis soluções.

Apresentadas as variáveis que obtiveram as maiores e menores médias quanto ao entendimento dos docentes da instituição de ensino superior pública a respeito de trabalho, parte-se agora para os resultados referentes à opinião dos docentes da instituição privada. A Tabela 4 apresenta as médias das quinze variáveis que conceituam trabalho.

Tabela 4 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem trabalho para os docentes da IES Privada

Variável	Média	Desvio padrão
Permite você ter um sentimento de pertencimento	8,42	1,549
Você faz em algum lugar específico	8,38	1,536
Oferece uma contribuição para a sociedade	8,27	1,739
Você faz em um horário predeterminado	8,24	1,477
Você recebe um salário para executá-lo	8,21	1,776
Permite que você se aperfeiçoe	8,20	1,640
Você deve prestar contas	8,15	1,744
É agradável	8,13	1,727
Você é obrigado a realizar	8,11	1,716
Acrescenta valor a alguma coisa	8,09	1,857
É mentalmente exigente	8,08	1,693
É fisicamente exigente	8,08	1,946
Outras pessoas tiram proveito	7,96	1,784
Que é central em sua vida	7,94	1,743
Alguém diz o que você deve fazer	7,80	1,953

De acordo com as médias apuradas, duas definições melhor representam o entendimento dos docentes da instituição de ensino superior privada quanto a trabalho. Ou seja, para este grupo o trabalho é algo que:

1. Permite você ter um sentimento de pertencimento (variável 5);
2. Você faz em algum lugar específico (variável 1);

A variável que define trabalho como algo que “permite você ter um sentimento de pertencimento” foi a que apresentou a maior média (8,42) entre as demais, seguida da definição “você faz em algum lugar específico” (8,38). Nota-se aqui a primeira similaridade, bem como a primeira discrepância de opiniões, considerando-se as médias das respostas dos professores de ambas as instituições. A variável que define o trabalho como algo “que permite você ter um sentimento de pertencimento” obteve as maiores médias tanto em relação às respostas dos docentes da instituição pública, quanto da instituição privada, enquanto a variável que conceitua trabalho como aquilo que “você faz em algum lugar específico” obteve simultaneamente, a segunda média mais baixa na instituição de ensino pública e a segunda média mais alta na instituição de ensino privada. É relevante salientar que as médias ficaram muito próximas umas das outras, no entanto, ainda assim é importante destacar as diferenças e se utilizar de teorias já existentes para justificá-las.

Visando fundamentar o sentimento de pertencimento evidenciado também pelos docentes da instituição privada, pode-se empregar os mesmos argumentos já utilizados para

explicar esse sentimento que se dá por parte dos professores da instituição pública. Fazer parte de uma categoria que conforme explicam Souza et al. (2009), é percebida perante a sociedade como um grupo social organizado e reconhecido como específico, caracterizado pela especialização de saberes científicos e práticos que os diferencia de outros grupos de profissionais é motivo de orgulho e estima. Integrar uma classe que contribui para o avanço do saber e que luta diariamente pela disseminação do ensino e valorização do conhecimento, buscando sempre propiciar a evolução da humanidade é um motivo que por si só favorece a compreensão do resultado revelado pela pesquisa.

De acordo com Santos (2000) prevalece nas instituições de ensino superior privadas uma visão fortemente voltada ao mercado, em que a atividade intelectual é mensurada não somente pela produção acadêmica, mas também pela multiplicação de turmas e conseqüentemente progressão do lucro. Por atuarem em cenários econômicos instáveis, esses profissionais convivem com a falta de estabilidade na carreira docente, o que pode explicar o fato de muitos possuírem outras profissões concomitantemente à docência e trabalharem com estas ocupações no período em que não estão desenvolvendo atividades de ensino para complementarem suas rendas, o que pode contribuir para que percebam o trabalho como algo feito em algum lugar específico, dentre as suas possibilidades.

Identificadas e explanadas as variáveis que melhor definem o que é trabalho no entendimento dos docentes da instituição de ensino superior privada, apresentam-se agora as definições que obtiveram as menores médias considerando-se a opinião dos pesquisados. De acordo com estes, as variáveis que menos definem o que é trabalho são:

1. Alguém diz o que você deve fazer (variável 2);
2. É central em sua vida (variável 15);
3. Outras pessoas tiram proveito (variável 13);

A menor média dentre as mais baixas é a referente à variável que conceitua trabalho como algo em que “alguém diz o que você deve fazer” (7,80), enquanto a definição de trabalho como algo que “é central em sua vida” obteve média 7,94, que está bem próxima da média 7,96 referente à variável que indica o trabalho como algo que “outras pessoas tiram proveito”.

A variável que define trabalho como aquilo em que “alguém diz o que você deve fazer” apresentou a média mais baixa no caso dos docentes pesquisados na instituição de ensino privada, sendo que esta mesma variável também está entre as três que obtiveram as médias mais baixas junto aos respondentes da instituição de ensino pública. Supõe-se que a autonomia que um professor possui dentro da sala de aula contribuiu para que os pesquisados tenham destacado

primeiramente outras definições como as que representam de maneira mais fiel o seu entendimento acerca de trabalho.

De acordo com Dejours (2007), o trabalho é central na vida das pessoas principalmente por possibilitar a construção da identidade. Talvez para os docentes da instituição de ensino privada essa não tenha sido a definição que melhor representa o entendimento dos mesmos a respeito da temática trabalho pelo fato de atuarem em cenários marcados por conflitos entre capital e trabalho e pela, não unânime, mas evidente precariedade da identidade profissional da classe.

A variável que apresentou a terceira menor média é a que define trabalho como aquilo que “outras pessoas tiram proveito”. Essa definição está entre as que menos conceituam o que é trabalho de acordo com a opinião dos docentes, possivelmente pelo fato destes encararem sua profissão como algo que contribui para as pessoas e para a sociedade como um todo e não como algo que lhes seja prejudicial no sentido de outros tirarem proveito do seu conhecimento, por exemplo.

Na Tabela 5 foi feita uma comparação das médias das duas instituições, sendo que as variáveis estão organizadas na mesma ordem em que estavam dispostas no questionário que foi entregue aos docentes para preenchimento. As maiores e menores médias estão em destaque. Nota-se que a definição de trabalho como algo que “permite você ter um sentimento de pertencimento” é a variável que obteve a média mais alta tanto em relação às respostas dos docentes da instituição de ensino pública quanto dos docentes da instituição privada. A variável que conceitua trabalho como aquilo em que “alguém diz o que você deve fazer” está entre as três que apresentaram as menores médias para as duas instituições. Já a variável relativa ao trabalho como aquilo que “você faz em algum lugar específico” é uma das definições que obtiveram as menores médias em relação à instituição pública e é a segunda média mais alta no caso da instituição de ensino superior privada. No entanto, novamente ressalta-se a proximidade verificada entre as médias. Levando-se em conta as duas instituições, a menor média dentre todas as variáveis é de 7,65, enquanto que a média mais alta encontrada é de 8,43.

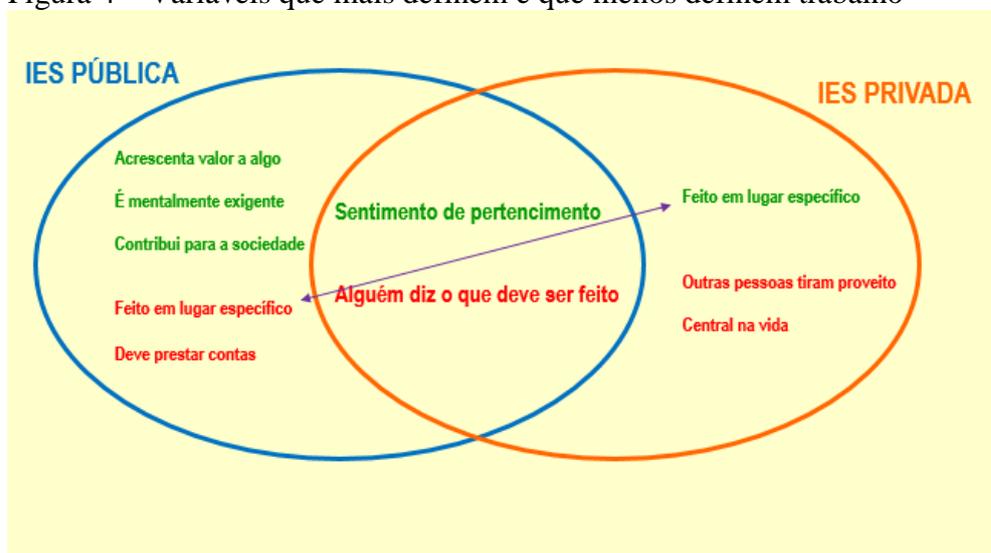
É válido salientar que os desvios padrões, ou seja, a medida da dispersão estatística em relação às médias de ambas as instituições são considerados baixos, principalmente nas variáveis que apresentaram as maiores médias. Esse baixo desvio padrão indica que os valores atribuídos pelos docentes na maioria dos questionários estão próximos à média e não muito espalhados. Ou seja, a maioria dos docentes pesquisados possui uma percepção semelhante quanto à definição de trabalho.

Tabela 5 - Comparação de médias das variáveis que definem trabalho

Variável	Pública		Privada	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
Você faz em algum lugar específico	7,68	2,152	8,38	1,536
Alguém diz o que você deve fazer	7,79	2,294	7,80	1,953
É fisicamente exigente	8,04	2,095	8,08	1,946
Oferece uma contribuição para a sociedade	8,33	1,773	8,27	1,739
Permite você ter um sentimento de pertencimento	8,43	1,661	8,42	1,549
É mentalmente exigente	8,34	1,817	8,08	1,693
Você faz em um horário predeterminado	8,08	2,664	8,24	1,477
Acrescenta valor a alguma coisa	8,36	1,719	8,09	1,857
É agradável	8,16	1,909	8,13	1,727
Você recebe um salário para executá-lo	8,22	1,684	8,21	1,776
Você deve prestar contas	7,65	2,204	8,15	1,744
Você é obrigado a realizar	7,98	2,114	8,11	1,716
Outras pessoas tiram proveito	8,08	2,059	7,96	1,716
Permite que você se aperfeiçoe	8,22	1,944	8,20	1,640
Que é central em sua vida	8,14	2,005	7,94	1,743

Na figura 4 visualiza-se de forma sintetizada, as variáveis que mais definem e que menos definem trabalho de acordo com os docentes das duas instituições de ensino superior. Assim, atinge-se o primeiro objetivo específico do presente estudo, identificando-se como os docentes das instituições de ensino superior definem trabalho.

Figura 4 – Variáveis que mais definem e que menos definem trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

Em suma, para os docentes da instituição de ensino superior pública os aspectos que melhor contribuem para a definição de trabalho são o sentimento de pertencimento, de fazer parte de um grupo, a necessidade do exercício do raciocínio e reflexão, a possibilidade da atividade acrescentar valor a algo, como ao tempo despendido em preparação, à dedicação e ao conhecimento adquirido e a contribuição em relação à sociedade. Enquanto que para os docentes da instituição de ensino superior privada são também destacadas condições como o sentimento de pertencer a algo e a realização das atividades em um lugar específico. Ainda, o que menos representa a conceituação de trabalho para os docentes da IES Pública é o trabalho visto como algo que alguém diz o que deve ser feito, devendo ser realizado num local específico e com prestação de contas. Para os docentes da IES Privada o que menos representa trabalho também é a sua definição como algo que alguém diz o que fazer e quando outras pessoas tiram proveito. Para estes docentes outras variáveis definem melhor o tema trabalho do que aquela que o define como algo central na vida.

4.3 Os Sentidos Atribuídos ao Trabalho

Conforme afirma Morin (2001), o sentido do trabalho é o valor do trabalho aos olhos do sujeito e a representação que dele se faz. A principal finalidade desta pesquisa é analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria – RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada. Para tanto foi proposta uma questão contendo vinte e oito definições a respeito do tema, baseadas no instrumento proposto pela autora. Objetivando demonstrar os resultados mais significativos, bem como os menos expressivos a respeito do quanto cada aspecto relacionado ao trabalho contribui para que ele tenha sentido na vida dos docentes universitários de ambas as instituições, primeiramente, será apresentada a análise individual dessas 28 variáveis abordadas na pesquisa, comparando-se os resultados das duas instituições.

4.3.1 Análise univariada

Na análise individual das variáveis, identificaram-se as quatro que obtiveram as maiores médias diante das demais. Estas são as que melhor definem os sentidos que os docentes da instituição de ensino superior pública atribuem ao seu trabalho.

Na Tabela 6 estão dispostas as vinte e oito definições que foram apresentadas aos docentes da IES pública no intuito de identificar o quanto cada aspecto relacionado ao trabalho

contribui para que tenha sentido em sua vida. As variáveis estão organizadas em ordem decrescente das médias.

Tabela 6 – Demonstrativo estatístico das variáveis que definem sentido do trabalho para os docentes da IES Pública

Variável	Média	Desvio padrão
Que reconheça minhas competências	9,19	1,592
Que respeita os valores humanos	9,14	1,398
Que faz um trabalho útil para a sociedade	8,97	1,435
Que permite o uso da criatividade e inovação	8,87	1,493
Que me permite ter influência no meio em que vivo	8,78	1,557
Que me permite aprender e me aperfeiçoar	8,73	1,702
Que forneça um salário que supra minhas necessidades	8,68	1,512
Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	8,61	1,675
Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	8,57	1,745
Que eu tenha prazer em fazer	8,48	1,717
Que me permite contatos interessantes com pessoas	8,43	1,537
Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	8,41	1,614
Onde os objetivos e metas são claros	8,39	1,553
Que é feito em um local de justiça e igualdade	8,37	1,602
Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	8,32	1,687
Que corresponde aos meus interesses e desejos	8,29	1,702
Que respeita as minhas convicções pessoais	8,27	1,686
Que respeita minha vida pessoal	8,25	1,733
Onde se possam conhecer os resultados	8,18	1,671
Que permite vislumbrar o futuro com confiança	8,15	1,839
Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	8,12	1,738
Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	7,99	1,682
Que me permite assumir responsabilidades de liderança	7,98	1,711
Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	7,96	1,661
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	7,91	1,807
Cuja carga de trabalho é ajustada	7,83	1,682
Que é feito de maneira eficaz	7,79	1,746
Que serve para alguma coisa	7,66	1,819

A seguir, demonstra-se e faz-se uma breve explicação destas variáveis. Então, para os docentes da instituição de ensino superior pública, o trabalho que possui sentido é aquele:

1. Que reconheça minhas competências (variável 16).
2. Que respeita os valores humanos (variável 5).
3. Que faz um trabalho útil para a sociedade (variável 9).
4. Que permite o uso da criatividade e inovação (variável 28).

Na opinião dos docentes pesquisados, o aspecto que mais contribui para que o trabalho tenha sentido em suas vidas é o fato de ter suas competências reconhecidas, visto que a média

desta variável (9,19) foi a maior dentre as 28 definições. A segunda média mais alta, que corresponde a 9,14, relaciona o sentido do trabalho dos docentes com o respeito aos valores humanos.

Dentre as definições, apresentadas anteriormente, que mais caracterizam o entendimento dos docentes da instituição pública a respeito de trabalho, está aquela que o conceitua como algo que oferece uma contribuição para a sociedade. Percebe-se a relação desta variável com o terceiro aspecto que mais define um trabalho que possui sentido, neste caso, com média 8,87, aquele que faz um trabalho útil para a sociedade.

A quarta média mais alta (8,87) é a que define um trabalho com sentido como aquele que permite o uso da criatividade e inovação. Já em relação às médias mais baixas, ou seja, os aspectos que menos contribuem para que o trabalho tenha sentido na vida dos docentes da instituição pública, também se destacam quatro definições, são elas:

1. Que serve para alguma coisa (variável 20).
2. Que é feito de maneira eficaz (variável 7).
3. Cujas cargas de trabalho são ajustadas (variável 17).
4. Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros (variável 21).

A definição que menos corresponde à opinião dos docentes quanto aos aspectos que contribuem para um trabalho com sentido é aquela que o conceitua como algo que serve para alguma coisa. A média desta variável é de 7,66. A segunda média mais baixa (7,79) é a que define um trabalho com sentido como aquele feito de maneira eficaz. Na sequência, têm-se a definição “cuja carga de trabalho é ajustada”, a qual também está entre as que menos conceituam o trabalho com sentido do ponto de vista dos docentes da instituição pública, com média 7,83. Por fim, a quarta média mais baixa (7,91) é a que corresponde à variável que define trabalho com sentido como aquele que dá oportunidade de prestar serviço aos outros.

Parte-se a seguir para a explanação das maiores e menores médias referentes aos aspectos que contribuem para o sentido do trabalho na percepção dos docentes da instituição de ensino superior privada. A Tabela 7 contém todas as médias referentes às vinte e oito variáveis que compõem o construto sentido do trabalho.

Tabela 7 - Demonstrativo estatístico das variáveis que definem sentido do trabalho para os docentes da IES Privada

Variável	Média	Desvio padrão
Que me permite aprender e me aperfeiçoar	8,42	1,631
Que me permite ter influência no meio em que vivo	8,40	1,428
Que forneça um salário que supra minhas necessidades	8,35	1,567
Que é feito em um local de justiça e igualdade	8,34	1,626
Que permite o uso da criatividade e inovação	8,30	1,672
Que reconheça minhas competências	8,28	1,532
Que respeita minha vida pessoal	8,25	1,495
Que faz um trabalho útil para a sociedade	8,25	1,680
Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	8,24	1,665
Que permite vislumbrar o futuro com confiança	8,24	1,640
Que respeita as minhas convicções pessoais	8,21	1,681
Que corresponde aos meus interesses e desejos	8,20	1,625
Que eu tenha prazer em fazer	8,20	1,649
Que respeita os valores humanos	8,18	1,676
Cuja carga de trabalho é ajustada	8,17	1,665
Que me permite contatos interessantes com pessoas	8,14	1,701
Onde os objetivos e metas são claros	8,14	1,819
Que serve para alguma coisa	8,10	1,665
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	8,10	1,652
Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	8,10	1,736
Que é feito de maneira eficaz	8,07	1,885
Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	8,07	1,686
Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	8,06	1,621
Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	8,04	1,922
Onde se possam conhecer os resultados	8,02	1,858
Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	8,00	1,746
Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	7,94	1,682
Que me permite assumir responsabilidades de liderança	7,90	1,768

Para os respondentes, quatro definições melhor representam um trabalho com sentido, são elas:

1. Que me permite aprender e me aperfeiçoar (variável 2).
2. Que me permite ter influencia no meio em que vivo (variável 11).
3. Que forneça um salário que supra minhas necessidades (variável 22).
4. Que é feito em um local de justiça e igualdade (variável 27).

Na opinião dos docentes da instituição de ensino privada, o aspecto que mais contribui para um trabalho com sentido é a perspectiva de aprendizado e aperfeiçoamento. A média desta variável é de 8,42. A possibilidade do professor universitário da instituição privada influenciar no meio em que vive também caracteriza um dos aspectos relacionados ao trabalho que mais contribuem para que ele tenha sentido em sua vida. Essa definição é a que corresponde a

segunda maior média, sendo 8,40. Ainda, são aspectos que definem fortemente um trabalho com sentido de acordo com a opinião dos respondentes, aquele trabalho que fornece um salário que supra as necessidades do docente da instituição privada, sendo 8,35 a média desta variável e aquele trabalho que é feito em um local de justiça e igualdade, com média 8,34.

Já os aspectos que menos contribuem para um trabalho dotado de sentido a partir das respostas dos professores pesquisados na instituição de ensino privada são os que correspondem às seguintes variáveis:

1. Que me permite assumir responsabilidades de liderança (variável 24).
2. Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas (variável 23).

Percebe-se que o aspecto relacionado ao trabalho que menos contribui para que ele tenha sentido na vida desses professores é aquele em que existe a possibilidade de serem assumidas responsabilidades de liderança. A média dessa variável é de 7,90. Já a segunda menor média (7,94) é a correspondente à variável que define trabalho com sentido como aquele onde se pode contar com a ajuda dos colegas.

Na Tabela 8 fez-se também uma comparação das médias das duas instituições, sendo que as variáveis estão organizadas na mesma ordem em que estavam dispostas no questionário que foi entregue aos docentes. As maiores e menores médias estão em destaque.

Salienta-se que neste caso, os desvios padrões também podem ser considerados baixos, o que indica que os valores atribuídos pelos docentes na maioria dos questionários estão próximos à média e não muito espalhados.

Tabela 8 - Comparação de médias das variáveis que definem sentido do trabalho

Variável	Pública		Privada	
	Média	Desvio padrão	Média	Desvio padrão
Que corresponde aos meus interesses e desejos	8,29	1,702	8,20	1,625
Que me permite aprender e me aperfeiçoar	8,73	1,702	8,42	1,631
Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	8,57	1,745	8,04	1,922
Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	8,41	1,614	8,07	1,686
Que respeita os valores humanos	9,14	1,398	8,18	1,676
Que permite vislumbrar o futuro com confiança	8,15	1,839	8,24	1,640
Que é feito de maneira eficaz	7,79	1,746	8,07	1,885
Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	8,12	1,738	8,06	1,621
Que faz um trabalho útil para a sociedade	8,97	1,435	8,25	1,680
Que me permite contatos interessantes com pessoas	8,43	1,537	8,14	1,701
Que me permite ter influência no meio em que vivo	8,78	1,557	8,40	1,428

Que respeita minha vida pessoal	8,25	1,733	8,25	1,495
Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	8,32	1,687	8,00	1,746
Que eu tenha prazer em fazer	8,48	1,717	8,20	1,649
Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	8,61	1,675	8,24	1,665
Que reconheça minhas competências	9,19	1,592	8,28	1,532
Cuja carga de trabalho é ajustada	7,83	1,682	8,17	1,665
Onde se possam conhecer os resultados	8,18	1,671	8,02	1,858
Onde os objetivos e metas são claros	8,39	1,553	8,14	1,819
Que serve para alguma coisa	7,66	1,819	8,10	1,665
Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	7,91	1,807	8,10	1,652
Que forneça um salário que supra minhas necessidades	8,68	1,512	8,35	1,567
Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	7,99	1,682	7,94	1,682
Que me permite assumir responsabilidades de liderança	7,98	1,711	7,90	1,768
Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	7,96	1,661	8,10	1,736
Que respeita as minhas convicções pessoais	8,27	1,686	8,21	1,681
Que é feito em um local de justiça e igualdade	8,37	1,602	8,34	1,626
Que permite o uso da criatividade e inovação	8,87	1,493	8,30	1,672

Buscando sintetizar tais informações, assinala-se que para os docentes da instituição de ensino superior pública os aspectos que melhor contribuem para a definição de sentido do trabalho são a possibilidade do uso da criatividade e inovação e o reconhecimento de competências, assim como a sua utilidade para indivíduos e sociedade e o respeito aos direitos humanos. Enquanto que para os docentes da instituição de ensino superior privada são elencados tópicos como a garantia de remuneração adequada, o crescimento do aprendizado e o aperfeiçoamento do indivíduo, num ambiente justo e igualitário, visando influência no meio em que se vive.

Ainda, o que menos representa a conceituação de sentido do trabalho para os docentes da IES Pública é a existência de uma carga de trabalho estritamente ajustada, a prestação de serviço a outros e sua realização de maneira eficaz visando servir para alguma coisa. Para os docentes da IES Privada, muita responsabilidade de liderança assumida pouco define um trabalho com sentido.

Relacionando os resultados obtidos nesse estudo com os fatores identificados na pesquisa realizada por Morin (2001), percebe-se que alguns deles possuem uma maior proximidade. Entre as características que permitem atribuir sentido a um trabalho, a mesma autora aponta aquele que é “fonte de experiências de relações humanas satisfatórias”. Nesta pesquisa, define-se como aquele que permite ao indivíduo interagir com as pessoas do seu meio.

Além disso, Morin (2001) também define um trabalho com sentido como “aquele que é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa”. Nesta pesquisa junto aos docentes, caracteriza-se um trabalho com sentido como aquele que tem utilidade para a sociedade e em que o indivíduo conhece o que se espera dele. Por conseguinte, têm-se alcançado o terceiro objetivo específico desta pesquisa – identificar como os docentes das instituições de ensino superior definem sentido do trabalho.

4.3.2 Análise Qualitativa

Após esta explicação, inicia-se a análise dos dados qualitativos da pesquisa. Seguindo o modelo proposto por Morin, Tonelli e Pliopas (2003), a análise do material de pesquisa ocorreu em três etapas:

1ª etapa: Classificação das respostas dos entrevistados segundo três temas: definição de trabalho, definição de um trabalho que faça sentido e sua descrição e definição e descrição de um trabalho que não faça sentido

2ª etapa: Busca e identificação de temas recorrentes entre os entrevistados.

3ª etapa: Classificação dos temas recorrentes encontrados de acordo com a atribuição de sentido (o trabalho e seus sentidos para o próprio indivíduo, o trabalho e seus sentidos para a organização e o trabalho e seus sentidos para a sociedade).

Os temas recorrentes resultantes da pesquisa são apresentados no Quadro 8 e foram agrupados de acordo com o sentido que o trabalho assume para o docente (dimensão individual); de acordo com o sentido que pode ser encontrado na sua relação com a instituição (dimensão organizacional) e de acordo com o sentido que pode ser encontrado na relação do docente com a sociedade, de modo mais geral (dimensão social).

Cada uma dessas dimensões será explicada a seguir, sendo expostos primeiramente os resultados referentes aos entrevistados da instituição de ensino superior pública, seguidos dos resultados que se referem aos docentes da instituição privada.

Quadro 8 – Dimensões do trabalho de acordo com os docentes pesquisados na IES Pública

Dimensão		Temas recorrentes	
		Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Dimensão individual	Evolução do conhecimento	Possibilita o desenvolvimento das minhas habilidades	Não explora o potencial de desenvolvimento das pessoas
		Permite o desenvolvimento das capacidades de outras pessoas	
		O conhecimento prospera	O conhecimento é estagnado
	Reconhecimento	Minhas competências são reconhecidas	Não é valorizado
		A instituição onde eu trabalho é reconhecida	
	Sentimento de pertencimento	Faço parte de uma categoria que possui identidade e ideais próprios, reconhecidos pelos demais	Não posso ser considerado integrante de uma classe
		Sou parte de um grupo que contribui para o crescimento de outras pessoas	O grupo ao qual faço parte não colabora com outras pessoas
	Sobrevivência	Garante retorno financeiro e atende minhas necessidades	Não atende as minhas necessidades básicas
Permite a minha liberdade financeira			
Dimensão organizacional	Utilidade	Tem utilidade para a instituição	É inútil para a instituição
	Organização do trabalho	Possibilita a autonomia	
		É desafiante	Não desafia
Dimensão social	Contribuição	Contribui para a sociedade	Não agrega nada a sociedade

Fonte: Elaborado pela autora

A dimensão individual contempla aspectos que remetem a um trabalho com sentido para o indivíduo. De acordo com os respondentes da instituição de ensino superior pública elencaram-se quatro aspectos: evolução do seu conhecimento, reconhecimento, sentimento de pertencimento e sobrevivência.

Constatou-se que os entrevistados entendem trabalho com sentido como aquele que proporciona a evolução do seu conhecimento e que permite o aprimoramento de competências. Confirmando este tema, os docentes atribuem à falta de sentido de um trabalho o fato deste não possibilitar o crescimento de quem o exerce. Nas descrições de trabalho sem sentido, os professores mencionam que não faz sentido realizar trabalho que não explore o potencial de desenvolvimento das pessoas, o que é perceptível nas respostas aos questionamentos sobre sentido e falta de sentido do trabalho:

... que me possibilita aperfeiçoar e desenvolver minhas habilidades como docente. Onde o conhecimento está em constante evolução [E3].

... sou professor universitário e me sinto na obrigação de estar em constante busca pelo novo, pelo desconhecido. Não faz sentido eu ensinar em pleno ano de 2015, exatamente as mesmas coisas que explicava para os meus alunos dez anos atrás. Os alunos já trazem consigo uma infinidade de informações, cabe a nós ajudá-los a transformar essas informações em aprendizado [E1].

Segundo a concepção de Morin (1996), o trabalho com sentido possui objetivos claros e seu resultado é valorizado por aqueles que o realizam. As atividades são desempenhadas de forma que favorece quem as executa. Para a autora, o trabalho com sentido proporciona ao indivíduo um melhor conhecimento sobre as suas atividades, possibilitando a evolução e o aprimoramento, o que justifica as respostas dos entrevistados “E3” e “E1”

O reconhecimento é outra questão que os docentes identificaram como fruto de um trabalho que possui sentido. Cabe lembrar ainda que este é um aspecto que se relaciona diretamente com a motivação para persistir na carreira docente e orgulhar-se dela, conforme constata-se na seguinte afirmação:

Em muitos eventos que participo não sou reconhecido como o fulano de tal, mas sim como o professor da Universidade... (nome da universidade). Isso é motivo de orgulho para mim e funciona como uma injeção de ânimo saber que faço parte de uma classe que ainda apresenta resquícios de valorização [E2].

... isso acontece principalmente quando no final do turno algum aluno meu agradece pela aula e se mostra interessado. Esses dias valem a pena [E4].

Com vistas a embasar teoricamente o exposto acima, comentam-se aqui os escritos de Hackman e Oldham (1976). Para esses autores um trabalho tem sentido quando há um sentimento de identificação por parte do trabalhador e de consideração por parte dos demais. O reconhecimento associa-se à ideia de pertencimento a um grupo e do desenvolvimento de uma atividade indispensável para a sociedade.

Por meio das respostas dos docentes percebe-se ainda o sentimento de pertencimento que os mesmos possuem. Fazer parte de uma categoria de trabalhadores pensantes, que utiliza o seu intelecto com vistas a desenvolver o potencial de outras pessoas bem como as suas próprias habilidades faz com que este trabalho tenha sentido (Morin, 2001). A afirmação a seguir ilustra o tema sentimento de pertencimento da dimensão individual dos sentidos do trabalho:

Me lembro como se fosse ontem o dia em que fui chamada para lecionar na universidade. Eu estava saindo da condição de aluna de doutorado para professora universitária, daquele momento em diante eu passava a ser colega dos meus, até então, professores... Hoje me sinto parte desse centro e dessa Universidade, percebo que o meu trabalho tem sentido a cada aluno que vejo sendo formado [E2].

Os resultados apontam semelhanças com a teoria de Rowe e Bastos (2009), segundo a qual, no âmbito do trabalho valoriza-se a possibilidade e a conveniência de se fazer parte de algo, de um grupo, de um coletivo que possui ideais semelhantes e que segue um mesmo norte em um campo de trabalho caracterizado pela diversidade, múltiplos caminhos e alternativas. Tal justificativa é fundamentada ainda mais na concepção de Ribeiro (1985) ao afirmar que o trabalho influencia diretamente na organização da própria vida das pessoas e do contexto em que elas vivem, sendo ele o responsável por recuperar, reconstruir e reorganizar o indivíduo e também os pares com os quais se relaciona no meio ao qual pertence.

Ainda, o aspecto financeiro é outra variável ligada à dimensão individual, tido como o retorno pelo esforço despendido. Assim, quando não é suficiente para suprir as necessidades do indivíduo, o trabalho tem tendência a deixar de ter sentido, conforme relatos dos entrevistados:

Escolhi a carreira de professor porque meu sonho sempre foi dar aula, me sinto bem no meio da juventude, mas além de ser algo que eu simplesmente gosto de fazer, é de onde tiro o meu sustento, por isso não faria sentido eu trabalhar sem ser remunerado, mesmo que dessa forma não pudesse trabalhar naquilo que me faz realizado [E1].

... já a remuneração pelo meu trabalho deve atender às minhas necessidades e possibilitar que eu desfrute de uma vida tranquila [E3].

Diante disso, percebeu-se que, de forma semelhante aos resultados dos estudos do grupo MOW (1987), nos resultados da presente pesquisa também houve associação por parte dos entrevistados entre dinheiro e trabalho, visto que este é indiscutivelmente fonte de sobrevivência. É o que Andrade et, al. (2012) chamaram de sentido instrumental do trabalho, ou seja aquele relacionado a aspectos como retorno financeiro e segurança. De acordo com Oliveira (2004), o sentido do trabalho é condicionado pela importância que os indivíduos atribuem ao trabalho, o que por sua vez depende, dentre outros fatores, das peculiaridades e características da atividade laboral, como o seu estilo de organização, por exemplo, bem como das condições sob as quais ela se desenvolve, o que inclui as circunstâncias ambientais físicas, psicológicas e de remuneração.

Quanto à dimensão organizacional, aparecem nas entrevistas aspectos ligados à utilidade e à organização do trabalho. Para os docentes pesquisados, o trabalho tem sentido se o seu produto servir a algum propósito, ou seja, ao se conhecer com clareza a finalidade do trabalho realizado, o professor percebe com facilidade o seu sentido. As respostas aos questionamentos sobre sentido e falta de sentido são esclarecedoras quanto a esse aspecto:

Penso que não se trata somente da realização de uma atividade, seja de ensino ou pesquisa, citando como exemplos, mas executá-la sabendo qual é o meu verdadeiro papel ali, como educador... o que a instituição espera de mim e do meu trabalho [E4].

... e se eu não pudesse acompanhar de perto as conquistas dos meus alunos provenientes do seu esforço e dedicação e se eu não soubesse que de alguma forma colaborei para isso, não teria sentido eu sair de casa todas as manhãs para passar boa parte do meu dia dentro de uma sala de aula [E2].

Em outras palavras, um trabalho tem sentido quando é possível perceber o uso real daquilo que foi criado e executado. Oliveira et al. (2004) reafirmam esta ideia ao defenderem que o sentido atribuído ao trabalho por parte dos indivíduos é composto pela percepção da sua utilidade para a sociedade, mas também de forma mais direta para o organização em que se trabalha, o que proporciona um sentimento de realização e satisfação pelo pertencimento a um grupo que contribui diretamente no meio em que atua.

Na percepção dos docentes da instituição de ensino superior pública um trabalho faz sentido também quando permite que o professor tenha autonomia para desenvolver suas atividades e depre-se constantemente com um trabalho desafiador.

Na minha opinião, o trabalho tem sentido quando possibilita a minha autonomia. Considero importante a liberdade que tenho para organizar as minhas atividades e para definir a maneira como vou utilizar o meu tempo no trabalho, seja preparando as aulas, orientando ou trabalhando no grupo de pesquisa... [E3].

... o trabalho tem sentido se me desafia, gosto de encarar obstáculos, aprender e me superar com eles para depois poder desfrutar das vitórias e aprendizados [E4].

Para Gorz (2007), quanto mais autonomia um trabalho trazer, mais sentido este terá. Para o mesmo autor, um trabalho com sentido é aquele que permite ao sujeito assumir responsabilidades de liderança, deixando-o livre para fazê-lo do modo que prefira. Possuir

determinada autonomia, liberdade e independência para determinar ou escolher a maneira com que realizará suas atividades é, segundo Hackman e Oldhan (1975), um dos atributos de um trabalho que possui sentido. No contexto do professorado constata-se a existência dessa característica. Os docentes universitários da instituição pública possuem horários a serem seguidos, planos a serem executados, porém são livres para conduzirem as suas atividades da maneira que melhor lhes apetece, contanto que todas as suas responsabilidades sejam cumpridas, visto que a autonomia traz consigo a responsabilização pela realização das atividades.

De acordo com as respostas dos docentes pesquisados, o trabalho faz sentido se contribui para a sociedade. Pode se comparar o aspecto “contribuição” com o aspecto “utilidade” abordado na dimensão organizacional, no entanto, neste caso ele adquire uma amplitude maior, visto que se refere ao trabalho docente como contribuindo não somente para a instituição, mas para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Por outro lado, se o trabalho docente não é capaz de contribuir ou propiciar benefícios, deixando de fazer sentido. Verifica-se que o questionamento quanto ao sentido do trabalho transcende, neste caso, as questões individuais e organizacionais.

... quando sinto que estou contribuindo para a sociedade, ajudando a formar cidadãos [E2].

Faz sentido no momento em que percebo que os jovens universitários de hoje, são os professores, os médicos, os governantes, os engenheiros de amanhã e que parte da sua formação depende do meu profissionalismo [E1].

O trabalho docente contribui para a sociedade no sentido de formar cidadãos e preparar pessoas capacitadas para atuarem na vida em comunidade. Essa responsabilidade atribuída ao professorado proporciona à classe um sentimento de pertencimento a um grupo de tão notável incumbência, o que é motivo de orgulho, mas também de busca constante pelo avanço do conhecimento.

É notável a contribuição docente para o meio social por caracterizar-se como uma classe que prepara cidadãos para atuarem nas diferentes esferas da sociedade. Encara-se o professor como uma das engrenagens que fazem parte da máquina chamada universidade, responsável por elaborar, manter e aperfeiçoar o produto final chamado sociedade. Significa dizer que o professor tem em suas mãos a matéria prima bruta para a construção de qualquer sociedade, o ser humano. Sendo assim, a sua função é colocada juntamente à corrente que determina os rumos de uma sociedade (SANTOS, 2009). Para os docentes da instituição de ensino superior

pública, esse aspecto representa uma das definições de trabalho com sentido, por ser composto por relacionar-se diretamente com a realidade do contexto do trabalho docente. Faz parte do cenário do trabalho do docente universitário a possibilidade do estabelecimento de vínculos, de influência na sociedade e colaboração para o desenvolvimento de outros indivíduos, por isso justifica-se que o trabalho docente tenha sentido nesses aspectos.

Para o grupo pesquisado, encontrou-se resultados semelhantes aos demonstrados na literatura internacional, sendo perceptível uma conotação positiva dos entrevistados em relação aos seus trabalhos. Percebeu-se que para docentes de uma instituição de ensino superior pública o trabalho é visto como uma atividade dotada de sentido. Tal resultado não surpreende as expectativas, visto que é bastante provável que docentes universitários compreendam a importância que têm para a formação de cidadãos e desenvolvimento da sociedade.

Após a apresentação dos resultados referentes às respostas dos professores da instituição de ensino superior pública, parte-se para a explicação das dimensões (individual, organizacional e social) referentes aos docentes da instituição privada. Os temas recorrentes resultantes da pesquisa são apresentados no Quadro 9.

Quadro 9 – Dimensões do trabalho de acordo com os docentes pesquisados na IES Privada

Dimensão		Temas recorrentes	
		Um trabalho tem sentido se...	Um trabalho não tem sentido se...
Dimensão individual	Aperfeiçoamento	Me permite melhorar diariamente	Não contribui em nada para o meu aperfeiçoamento
	Satisfação	O professor sente prazer e aprecia o que faz	
		O professor percebe sua contribuição na criação	O professor não contribui na sua concepção
Sobrevivência	Possibilita a sensação de independência financeira		
Dimensão organizacional	Relações interpessoais	Pode ser considerado como uma fonte de relacionamentos entre pessoas	Não há parceria entre os colegas
Dimensão social	Utilidade	É considerado útil	
	Contribuição	Contribui para a sociedade	

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme mencionado anteriormente, a dimensão individual contempla aspectos que remetem a um trabalho com sentido para o indivíduo. Para os entrevistados da instituição de

ensino superior privada identificam-se três desses aspectos: aperfeiçoamento, satisfação e sobrevivência.

Os entrevistados expressam que o trabalho possui sentido quando possibilita o constante aperfeiçoamento do indivíduo, ou seja, quando lhe permite tornar-se melhor naquilo que faz. Do contrário, o trabalho docente perde o seu sentido.

Percebo que o meu trabalho deixa de ter sentido quando não posso utilizá-lo para o meu aprendizado também ou para que eu me torne cada vez melhor naquilo que faço [E8].

Os professores expressam que um trabalho com sentido dá prazer a quem o exerce, a pessoa gosta de realizar suas atividades e visivelmente aprecia o que faz. Além disso, a satisfação do indivíduo está relacionada à contribuição pessoal que o próprio executor percebe no trabalho executado.

Um trabalho que tem sentido é aquele que me proporciona prazer [E6].

A principal definição de um trabalho sem sentido, no meu ponto de vista, é aquele que não me permite ter iniciativas, nem a liberdade de criar, inovar [E5].

Outro aspecto que, de acordo com os docentes da instituição de ensino privada, contribui para que o trabalho tenha sentido é a questão da remuneração. O salário ganho como fruto do esforço despendido é associado principalmente à perspectiva de sobrevivência.

...porque eu sou extremamente satisfeita com o meu trabalho e com a minha profissão, mas também preciso do meu salário para poder sobreviver [E7].

Quanto à dimensão organizacional, o aspecto relacionado ao trabalho com sentido que mais aparece nas respostas dos pesquisados é aquele que se refere ao estabelecimento de relações interpessoais. A atribuição de sentido ao trabalho que proporciona tais relacionamentos pode ser observada na seguinte afirmação:

... além disso, posso contar com a ajuda dos meus colegas e chefia. O ambiente de trabalho se torna descontraído e leve [E5].

Morin (2002), dá às experiências vividas no trabalho uma conotação positiva, explicitando que podem se desenvolver laços de afeição duráveis. Do mesmo modo, a autora

afirma que pode ocorrer a perda de sentido do trabalho em situações nas quais as relações interpessoais representem fontes de frustração.

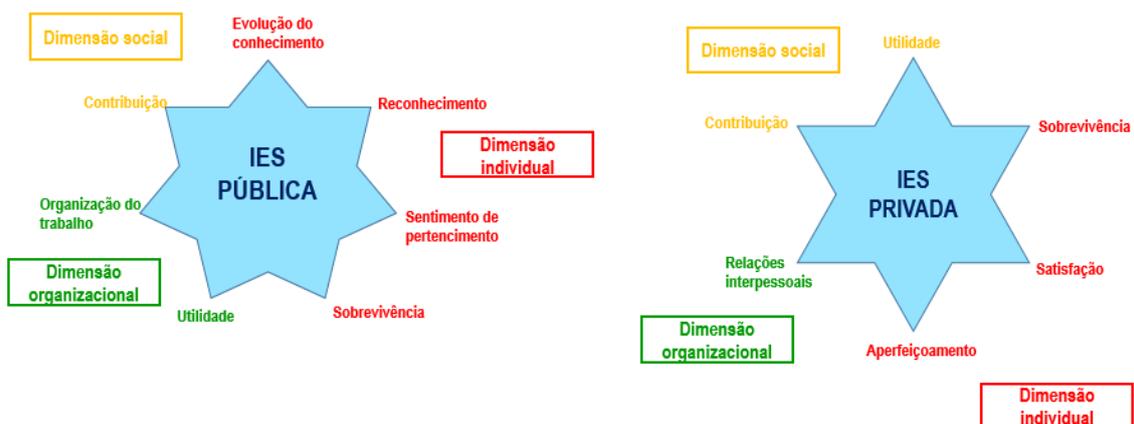
De acordo com as respostas dos docentes pesquisados, o trabalho faz sentido se é considerado útil e/ou contribui para a sociedade. Algumas respostas descrevem que o trabalho com sentido é aquele que possui uma finalidade, que serve para alguma coisa ou para alguém, seja para uma única pessoa ou para a sociedade, num sentido mais amplo. Algumas afirmações deixam essa perspectiva mais clara:

Tem sentido quando percebo que contribuo de alguma forma com a formação dos indivíduos que representam o futuro de toda uma sociedade [E6].

Sinto que o meu trabalho perde o sentido quando não é utilizado para a geração de aprendizado, para a evolução do conhecimento e para a transformação da sociedade [E8].

Para o grupo pesquisado, foi possível encontrar resultados semelhantes aos demonstrados na literatura internacional, sendo perceptível uma conotação positiva dos entrevistados em relação aos seus trabalhos. Tanto para os docentes da instituição de ensino superior pública quanto da instituição privada, o trabalho é visto como uma atividade dotada de sentido. Tal resultado não surpreende as expectativas, visto que é bastante provável que docentes universitários compreendam a importância que têm para a formação de cidadãos e desenvolvimento da sociedade. Na figura 5 apresenta-se de forma simplificada, a composição do sentido do trabalho de acordo com as três dimensões para as duas instituições.

Figura 5 – Classificação do sentido do trabalho de acordo com as três dimensões



Fonte: Elaborado pela autora

Ao longo de toda a análise, pretendeu-se atender aos objetivos propostos por este estudo, visando-se analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria - RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada. Acredita-se que a combinação da pesquisa quanti-qualitativa permitiu complementar as informações obtidas em cada uma das etapas, além de confirmar diversas constatações identificadas no decorrer de toda a pesquisa. Ao serem utilizadas essas duas abordagens acredita-se que o estudo obteve uma maior fidedignidade em relação aos dados pesquisados e apresentados. Concluindo-se a apresentação do presente estudo, parte a seguir para as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão principal do presente estudo foi analisar o sentido do trabalho dos docentes de nível superior em Santa Maria - RS, verificando se existe influência quanto à natureza da instituição – pública e privada. Para tanto foram elencados objetivos específicos com o intuito de se atingir o objetivo principal de maneira mais detalhada e precisa. Realizou-se uma pesquisa de cunho quantitativo-qualitativo utilizando-se de modelos propostos por Morin (2001) e por Morin, Tonelli e Pliopas (2003). A pesquisa abrangeu docentes de quatro campos do conhecimento, Ciências da Saúde, Ciências Humanas, Ciências Sociais e Ciências Tecnológicas de uma instituição de ensino superior pública e de uma instituição de ensino superior privada, ambas localizadas na cidade de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, foram aplicados questionários e conduzidas entrevistas com perguntas abertas, realizadas análises univariadas e bivariadas, testes de confiabilidade e análise de conteúdo.

De maneira geral, percebeu-se por meio dos resultados obtidos, semelhanças deste estudo em relação à pesquisa realizada por Morin (2001), a qual sugere que o trabalho deve ser uma atividade que agrega valor, conduzindo a resultados úteis, tais como o crescimento profissional e intelectual do aluno, bem como para sua capacidade de contribuição perante a sociedade. Um trabalho com sentido é aquele que mantém os indivíduos ocupados e caracteriza-se também como uma forma de prover as suas necessidades básicas.

O interesse pelo trabalho que proporciona prazer e satisfação pessoal foi considerado importante, assim como um trabalho que favoreça as relações sociais e humanas. De maneira geral, este estudo apontou a centralidade do trabalho na vida das pessoas, sendo evidenciada a importância da atividade laboral na vida dos docentes pesquisados em relação à organização do tempo, que é dedicado boa parte à docência. Percebeu-se a ocorrência de um número maior de semelhanças entre as percepções dos docentes de ambas as instituições quanto aos dois construtos analisados neste estudo, do que de disparidades.

Em síntese, verifica-se a partir do exposto, que o sentido atribuído ao trabalho pelos docentes das duas instituições de ensino superior está mais diretamente relacionado ao exercício da profissão em si, ou seja, ao ato de desempenhar a docência, independente da forma como isso se dá, seja numa instituição pública ou numa instituição privada, sendo assim atingido o objetivo principal proposto pelo presente estudo.

Acredita-se ser pertinente investigações futuras que abranjam docentes de outras instituições de ensino, como escolas, cursos técnicos, profissionalizantes, cursinhos, bem como indivíduos que atuem em outros âmbitos de trabalho. Pois, por meio desta pesquisa pôde-se

verificar a importância da atividade na vida dos docentes, o que justifica a realização de estudos que busquem identificar o sentido do trabalho de acordo com a opinião de sujeitos pertencentes a outras categorias. Sugere-se estender a pesquisa a um maior número de indivíduos, que pertençam a categorias profissionais diferenciadas, que poderão apresentar opiniões diferentes ou complementares e que permitirão ampliar o estudo e verificar o sentido que é dado ao trabalho por demais trabalhadores.

Quanto às limitações da pesquisa, é importante reconhecer que foi pesquisado um número considerável de docentes universitários, no entanto a cidade de Santa Maria possui outras instituições de ensino superior que não foram pesquisadas, devido a isso, é possível realizar uma análise mais aprofundada, sob a forma de estudo comparativo procurando investigar as características e peculiaridades de outros contextos. Além disso, evidencia-se a necessidade de discussões acadêmicas mais aprofundadas acerca do ofício docente, que perpassem pelas diferentes dimensões dessa profissão, visto que apesar de suas características peculiares de trabalho intelectual, significativo e valorativo, o trabalho docente tem apontado sinais de precarização e desvalorização social, fato este que carece de remodelação.

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. **Pós-globalização, administração e racionalidade econômica**: a síndrome do avestruz. São Paulo: Atlas, 2004.
- ALBERTON, D. M. **Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre**. 2008. 176 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- _____. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- AMABILE, T.; KRAMER, S. **The progress principle**. Boston: HBRP, 2011.
- AMARATUNGA, D. et al. Quantitative and qualitative research in the build environment. **Work Study**, v.51, n.1, 2002.
- ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. **Processos de ensinagem na universidade**: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. 3. ed. Joinville: UNIVILLE, 2004.
- ANDERSON, S.; RODIN, J. Is bad new always bad? Cue and feedback effects on intrinsic motivation. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 19, p. 449-467.
- ANDRADE, S. P. C. de; TOLFO, S. da R.; DELLAGNELLO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a Administração e a Psicologia. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 2, 2012
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Bomtempo, 2005.
- ANTUNES, A. **O trabalho na era da mundialização**. In: Encontro Nacional da Anpad, 2007. Natal, RN.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 2010.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- ARVEY, R. D.; RENZ, G. L.; WATSON, T. W. **Emotionality and job performance**: implication for personnel selection. In: FERRIS, G. R. (ed.). *Research in personnel and human resources management*. Greenwich: JAI, v. 16, 1998.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 1979.

- BASINI, S.; BUCKLEY, F. Employee Needs and Expectations in the Irish Voluntary Sector. **DCUBS Research Papers**, n. 24, 1997.
- BASTOS, A. V. B. **O ofício acadêmico**: singular ou plural? *O & S*, v.14, n.43, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do Trabalho: Um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, Nov./Dez. 1995.
- BAUMAN, **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BECKER, B.; GERHART, B. The impact of human resource management on organizational performance: process and prospects. **Academy of Management Journal**, v. 39, n. 4, p. 779-801, 1996.
- BENDASSOLLI, P.F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BIANCHI, E. M. P. G. **Sentido do trabalho**: uma demanda dos profissionais e um desafio para as organizações. 2013. 238 f. Tese (Doutorado em Administração) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- BORGES, L. O. As Concepções do Trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, p 81-107, set./dez., 1999.
- BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, Jul./Dez. 2001.
- BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.
- BRASIL. Lei 9.394. Brasília: 1996. (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB).
- BRIEF, A. P.; NORD, W. R. **Meaning of occupational work**. Toronto : Lexington Books, 1990.
- CAMUS, A. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Record, 2004.
- CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.
- CARLOTO, C. M. Ruptura ou reforço da dominação: gênero em perspectiva. In: **Políticas Públicas e igualdade de gênero**, São Paulo, Caderno 8 da Coordenadoria Especial da Mulher, p. 149-156, 2004.
- CHANLAT, J. F. A caminho de uma nova ética das relações nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n. 3, p. 68-73, 1992.

_____. **O indivíduo na organização:** dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1991

_____. **Ciências sociais e management:** reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 2000.

CHINEE, P. C. C. **Trabalho e mudanças na organização.** Disponível em [HTTP://www.faculdadesaoluis.br/pages/publica/download7/1-%2](http://www.faculdadesaoluis.br/pages/publica/download7/1-%2). Publicado em 2000. Acesso em 13/11/2014.

CODA, R. A relação entre motivação, satisfação no trabalho e administração de RH. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional:** motivação e liderança. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, p. 87-91, 1990.

CODA, R.; FONSECA, G. F. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista brasileira de gestão de negócios.** v. 6, n. 14, p.7-18, Abr./2004.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In A. Tamayo, J. BorgesAndrade; W. Codo (Eds.), **Trabalho, organizações e cultura.** São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, p. 21-40, 1997.

COGO, P. S. F. **Demissão:** uma ruptura na trajetória profissional de professores do ensino superior privado. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** São Paulo: Vozes, 2007.

COSTA, A. C.; MARAFON, A. M. M. A constituição do professor como trabalhador. **Revista HISTEDBR,** Campinas, n.36, p. 153-166, dez.2009 -. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/36/art12_36.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2014.

CHRISPINO, A. **Gestão do conflito escolar:** da classificação dos conflitos aos modelos de mediação. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, v. 15, n. 54, p. 11-28, jan./mar. 2007.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C.; WELTER, M. M.; GUISSO, L. Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docência - REID,** p.147-160, 2010.

CUNHA, L. A. Ensino superior e universidade no Brasil. In: LOPES, E. M. T.; FARIA, F. L. M.; VEIGA, C. G. **500 anos de educação no Brasil.** Belo Horizonte: Autêntica, p. 151-201,2000.

D'ACRI, V. Trabalho e saúde na indústria têxtil de amianto. **São Paulo em perspectiva,** v. 17, n. 2, p. 13-22, Jun. 2003.

DAVIES, P. **Cosmic jackpot:** why our universe is Just right for life. Boston: Houghton Mifflin, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho**: estudos em psicopatologia do trabalho, São Paulo: Ed. Cortez, 1987.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____. **Conferências brasileiras**. São Paulo: Fundap, 1999.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

_____. Prefácio. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS C.; DESSORS D.; DESRIAUX F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, p. 98-104, Mai/Jun. 1993.

DOURADO, D. C. P. **Qualidade de vida no trabalho**: propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem. 2007. 227f. Tese (Doutorado em Administração)-Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2007.

DOURADO, D. C. P.; HOLANDA, L. A de.; SILVA, M. M. M da.; BISPO, D. de A. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. In: EnEO, 2008. Salvador: **Anais...**, 2008.

DOURADO, D. P., HOLANDA, L. A. de; DA SILVA, M. M. M.; BISPO, D. de A. **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado**. Cadernos EBAPE. BR, v. 7, n. 2, artigo 10, Rio de Janeiro, Jun. 2009.

DUBAR, C. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBIN, R. **The work of the world**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1958.

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: Fleury, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente. 2002.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss project**. London: Tavistock, 1964.

_____. **Future we are in Leiden**: Martinus Nijhoff, 1976.

ENGLAND, G. W. e WHITELEY, T. W. Cross-national meaning of working. In: BRIEF, A. P. e NORD, W. R. **Meanings of occupational work**. Toronto: Lexington Books, 1990.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In.: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, p. 69-83, 1999.

ESTEVE, J. M. Teacher burnout and teacher stress. IN: COLE, M. & WALKER, S. (eds). **Teaching and stress**. Open University Press: Milton Keynes, 1989.

FONSECA, M. S. **Um Estudo sobre o Significado do Trabalho para Servidores Públicos na Faixa Etária dos 50 Anos de Idade**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

FRANKL, V. **Em Busca de Sentido**. São Paulo: Editora Vozes, 2008.

FREITAS, M. E. de. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Organizações & Sociedade**. Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Salvador. v. 14, n. 42, Julho/Setembro, 2007.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Trad. José Otávio de Aguiar Abreu. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

FRIEDMAN, E. R.; HAVIGHURST, R. J. **The meaning of work and retirement**. Chicago: University of Chicago Press, 1954.

FRYER, D.; PAYNE, R. Proactive behaviour in unemployment: findings and implications. **Leisure Studies**, v. 3, Issue 3, p. 273-295, 1984.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social - Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 1 ed. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

GAUTHIER, C. et al. **Por uma teoria da pedagogia: pesquisas contemporâneas sobre o saber docente**. Ijuí: UNIJUÍ, 1998.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GILLESPIE, N. A.; WALSH, M.; WINEFIELDS, A. H.; DUA, J. & STOUGH C. Occupational Stress in Universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. **Work & Stress**. 15(1), 53-72, 2001.

GODELIER, M. Trabalho. In: **Modo de produção, desenvolvimento e subdesenvolvimento**. Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, v. 7, 1986.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2007.

GRISCI, C. L. I. **Trabalho, gestão e subjetividade em tempos de reestruturação do trabalho bancário**. Porto Alegre: FAPERGS, 2002.

GRIZENTE, I. N. P.; SANTOS, M. P.; NEVES, D. R. O sentido do trabalho para a gestão de recursos humanos: como se estabelece essa relação dentro da academia? In: XXXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014.

HACKMAN, J. R.; OLDHAN, G. R. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, pg. 159-170, 1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAN, G. R. Motivation thorough the design of work: tes ot a theory. **Organizational Behavior and Humana Performance**, v. 16, p. 250-279, 1976.

HAIR Jr., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARPER, D. (2001, November). **Online Etymology Dictionary**. Acesso em 09 dez. 2014.

HERZBERG, F. I. Les quatre questions existentielles: leur effet sur la motivation humaine et le comportement organisationnel. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (coord.). **La quete du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Québec: Éditions de l'organisation, (Collection Manpower, p. 165-188), 1996.

HYPOLITO, A. M. **Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise**. Disponível em: <http://www.ufpel.edu.br/fae/ppge/arquivos/File/hypolito_Teo_Ed.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2014.

INEP. Sinopse_Educação Superior_2006. Brasília: INEP, 2007. Disponível em <<http://www.inep.gov.br>>. Acesso em 26 dez. 2014.

ISAÍÁ, S. M. A. Formação do professor de ensino superior: tramas na tessitura. In: MOROSINI, M. org. **Enciclopédia de Pedagogia Universitária**. Porto Alegre: FAPERGS/RIES, p. 241-251, 2005.

KALLINIKOS, J. Work, Humam Agency and Organizational Forms: Na Anatomy of Fragmentation: **Organization Studies**, 24; 595-618, 2003.

KARAEJCZYK, T. C.; ESTIVALETE, V. F. B. Professor universitário: o sentido do seu trabalho e o desenvolvimento de novas competências em um mundo em transformação. In: XXVII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Atibaia: EnANPAD, 2003.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V. Trajetórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que experimentaram a passagem para o trabalho autônomo. In: ENANPAD, 26, 2002. Salvador: **Anais...**Salvador: ANPAD, 2002.

KOSIK, C. **Dialética do concreto**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

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

KURZ, R. **O colapso da modernidade: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e Subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LEIDER, R. J. **O poder do propósito**. São Paulo: Mercúrio, 2000.

LIMA, L. A. Os impactos das condições de trabalho sobre a subjetividade do professor de ensino superior privado de Campinas. Tese (Doutorado em Educação)- Faculdade de Educação (FE), 2012.

LIMA, C. H.; VIEIRA, A. **Do sacrifício ao sacro ofício**: um modelo para a compreensão do trabalho. In: Encontro Nacional da ANPAD, Curitiba- PR, 2005.

MACHADO, A. B. A. **Arqueografia da docência universitária**. 1999. 266 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANCIBO, D.; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Revista Educar**, Editora Curitiba, UFPR, vol.37, nº 28, p. 37-53, 2006.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARSHALL, J. C. The new organology. **Behavioral and Brain Sciences**, v. 3, n. 1, March, p. 23-25, 1998.

MARTIN, M. W. **Meaningful work**: rethinking professional ethics. New York: Oxford University Press, 2000.

MARX, K. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

MARX, K. Trabalho produtivo e trabalho improdutivo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: p. 155-172, 2004.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 387-405, set./dez.2006.

MENEZES, A. M.; PEREIRA JUNIOR, M. L.; VIANA, M. de L. S.; PALHARES, S. R. O BIM e o ensino integrado de projeto de edificações. In: COBENGE 2011 - XXXIX Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia, 2011, Blumenau. COBENGE 2011 - Formação continuada e Internacionalização. Blumenau: Odorizzi Editora e Gráfica, v. 1, 2011.

MILLER, H. Academics and their Labour Process. In: SMITH, C.; KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. (Eds). **White-Collar Work the non-manual labour process**. London: Macmillan Ltd, 1991.

MILLER, H. **The state of the academic profession**. England: The University of Aston in Birmingham, 1992.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. qualitativo - quantitativo: oposição ou complementaridade? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 9(3): 239-262, jul./set. 1993.

MORIN, E. L'efficacité organisationnelle et sens du travail. In : PAUCHAUNT, T. (org) **La quête du sens: gerer nos organizations pour la snaté des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Quebec: Editions de l'organisation, p. 257-286, 1996.

_____. Os Sentidos do Trabalho. IN.: **Revista de Administração de Empresas – RAE**. v. 41, n. 3, jul/set. p. 8-19 , 2001.

_____. Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial: O fator humano** (pp. 13-34). São Paulo: Atlas, 2002.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. In: XXVII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Atibaia: EnANPAD, 2003.

MOTTA, P. R. **Gestão Contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. Rio de Janeiro: Editora Record, 1998.

MOW. Interantional Research Team. **The Meaning of working**. London: Academic Press, 1987.

OLIVEIRA, J. B. Desejabilidade social: um constructo de difícil avaliação. **Psycologica**, n. 35, p. 333-247, 2004.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V C.; FONTOURA, D. dos S.; SCHWEIG, C.. Buscando o sentido do trabalho. In: XXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Curitiba: EnANPAD, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é trabalho decente? Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente> Acesso 16 nov. de 2014.

PAIVA, K. C. M. de.; MELO, M. C. de O. L. Competências profissionais docentes e sua gestão em universidades mineiras. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de trabalho. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2009.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. de. A percepção dos docentes de universidades públicas sobre a qualidade de vida no trabalho. In: IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de trabalho. **Anais...** Brasília: EnGPR, 2013.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. Significado Del Trabajo y Valores Laborales. In:_____. **Tratado de Psicología del Trabajo**. Madrid: Síntesis, s/d, cap. 2, p. 35 a 63, 1996.

POCHMANN, M. O Mundo do Trabalho em Mudança. In: NABUCO, M. R.; NETO, A. C. (Org.). **Relações de Trabalho Contemporâneas**. Belo Horizonte: Sociedade Editora e Gráfica de Ação Comunitária, v. 1, p. 13-30, 1999.

RAMOS, A.G. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron, 1995

ROGGERO, R. Organização do trabalho docente: uma discussão necessária na educação superior. **B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof.**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, Maio/Ago. 2007

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Organização e/ou carreira? Comparando docentes de IESs públicas e privadas quanto à estrutura de seus vínculos de comprometimento no trabalho. In: XXXI ENANPAD – Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: 2009.

SANTOS, L. G. O fim da universidade. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 4 jun. 2000, Caderno Mais! P. 4-5.

SCHWARTZ, Y. **Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel**. **Educação e Sociedade**. Campinas: ano XIX, n. 65, 1998.

SANTOS, G. S. **Significados atribuídos ao trabalho**: uma análise comparativa entre professores do ensino superior em diferentes regimes de trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração)-Faculdade de Ciências empresariais, Belo Horizonte, 2010.

SANTOS, S. M. B. **Docência universitária na era da imprevisibilidade**: dilemas e possibilidades. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

SARTI, C. A. A moral no mundo do trabalho In: **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. São Paulo: Cortez, p. 87-112, 2005.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.

STEWART, T. A. **Capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SIEVERS, B. Além do Sucedâneo da Motivação. In: **ZALEZNIK**, Abraham; 1997

SILVA, I. C.; MAFRA, F. L. N. Trabalho docente, trabalho decente ou trabalho doente? Reflexões sobre o trabalho de professores universitários na contemporaneidade. In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. **Anais...** Gramado: EnEO, 2014.

SILVA, L. D. **História do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFMT (1987-2007)**. 2008. 148 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2008.

SILVA, M das G. M. da. **Trabalho docente na pós-graduação**: a lógica da produtividade em questão. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

SMITH, M.; PARKER, G. A. **The logic os asymmetric contests**. *Animal Behaviour*, v. 24, p. 159-175, 1976.

SOUZA, S. P.; BARROS, M. E. de; SOUZA, E. M. de. Problematizações e (re)significações sobre o trabalho docente em administração. In: II Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. **Anais...** Curitiba: EnEPQ, 2009.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TOLFO, S.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição Especial, n.1, p. 38-46, 2007.

TRIST, E. **Adapting to a changing work**. *Labour Gazette*, v. 78, p. 14-20, 1978.

TRIVIÑOS, A. Pesquisa qualitativa. In: TRIVIÑOS, A. N. S. (Ed.). **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. p. 116-173. São Paulo: Atlas, 1987.

ULRICH, D.; ULRICH, W. **Por quê trabalhamos?** Porto Alegre: Bookman, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIANA, E. A de S. **Sentido do trabalho**: discurso dos trabalhadores de uma organização do terceiro setor em Belo Horizonte. 2008. 183 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

VIEIRA, M. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: FGV, p. 13-28, 2004.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho para professores de universidades públicas do Brasil e do Canadá. In: XXXVIII Encontro nacional da ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

WILBERT, A. Z. **Aprendizagem nas organizações do conhecimento: uma proposta metodológica para o processo de formação continuada**. 2002. 166 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. **Research in Organizational Behavior**, v. 25, p. 93-135, 2003.

ZABALTA, M. **O ensino universitário**: seu cenário e seus protagonistas. Trad, Ernani Rosa. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ANEXO A

1. O TRABALHO

1.1 Gostaria de saber o que você entende por “trabalho”. No quadro abaixo, são apresentadas 15 definições. Marque em cada uma delas, de 1 a 10, o que você entende por “trabalho”, sendo o número 10 aquilo que **mais reflete** e o número 1 aquilo que **menos reflete** o que você entende por “trabalho”.

O trabalho é algo que:

	menos reflete					mais reflete				
1- Você faz em algum lugar específico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2- Alguém diz o que você deve fazer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3- É fisicamente exigente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4- Oferece uma contribuição para a sociedade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5- Permite você ter um sentimento de pertencimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6- É mentalmente exigente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7- Você faz em um horário predeterminado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8- Acrescenta valor a alguma coisa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9- É agradável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10- Você recebe um salário para executá-lo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11- Você deve prestar contas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12- Você é obrigado a realizar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13- Outras pessoas tiram proveito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14- Permite que você se aperfeiçoe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15- Que é central em sua vida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. O SENTIDO DO TRABALHO

2.1 Faça uma reflexão para cada afirmação que está no quadro abaixo e marque de 1 a 10 o quanto cada aspecto relacionado ao trabalho contribui para que ele tenha sentido em sua vida, independentemente se esses aspectos ocorrem ou não no seu trabalho atual.

O número 10 representa aquilo que **realmente faz** com que o trabalho tenha sentido para você, enquanto o número 1 representa aquilo que **pouco faz ou não contribui** para que o trabalho tenha sentido para você.

Na minha opinião, um trabalho que tem sentido é aquele...

	pouco faz					realmente faz				
1- Que corresponde aos meus interesses e desejos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2- Que me permite aprender e me aperfeiçoar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3- Que me permite exercer meu julgamento e dar minha opinião	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4- Que é desenvolvido num meio que respeite as pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5- Que respeita os valores humanos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6- Que permite vislumbrar o futuro com confiança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7- Que é feito de maneira eficaz	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8- Que me permite ter iniciativas para melhorar os resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9- Que faz um trabalho útil para a sociedade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10- Que me permite contatos interessantes com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11- Que me permite ter influência no meio em que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12- Que respeita minha vida pessoal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13- Que me deixa livre para fazê-lo do modo que eu prefira	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14- Que eu tenha prazer em fazer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15- Que seja feito em um ambiente seguro e sadio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16- Que reconheça minhas competências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17- Cuja carga de trabalho é ajustada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18- Onde se possam conhecer os resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19- Onde os objetivos e metas são claros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20- Que serve para alguma coisa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21- Que dá oportunidade de prestar serviço aos outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22- Que forneça um salário que supra minhas necessidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23- Onde eu posso contar com a ajuda dos colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24- Que me permite assumir responsabilidades de liderança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25- Onde eu posso contar com o apoio do meu superior	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26- Que respeita as minhas convicções pessoais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27- Que é feito em um local de justiça e igualdade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28- Que permite o uso da criatividade e inovação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. QUESTÕES PESSOAIS

As questões abaixo se referem aos aspectos pessoais. Marque apenas uma das alternativas de resposta.

3.1 Qual a sua faixa etária?

- até 25 anos
 entre 26 e 30 anos
 entre 31 e 35 anos
 entre 36 e 40 anos
 entre 41 e 45 anos
 entre 46 e 50 anos
 mais de 50 anos

3.2 Gênero

- masculino
 feminino

3.3 Qual seu estado civil?

- solteiro e/ou vive sozinho
 solteiro e/ou mora com os pais
 casado (a) ou união estável
 separado (a) ou viúvo (a) morando sozinho (a)
 separado (a) ou viúvo (a) morando com alguém

3.4 Qual a sua formação acadêmica?

- graduação
 mestrado
 doutorado
 pós-doutorado

APÊNDICE

Apêndice A – Questões abertas

1. O TRABALHO

- Para você, o que é trabalho?
- Qual a importância do trabalho na sua vida?

2. SENTIDO DO TRABALHO

- O que é um trabalho com sentido para você?
- Descreva um trabalho com sentido (características).
- O que é um trabalho sem sentido para você?
- O que contribui para um trabalho sem sentido (descreva as características).